



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN
CON EL AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA FINANCIERA
DEL MERCADO DE LIMA – 2023”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Myrella Yris Morales Sanchez

Maria Angelica Santi Migo

Asesor:

Mg. Lic. Lupe Yovani Gallardo Pastor

<https://orcid.org/0000-0001-7094-6211>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|----------------------------------|--------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Oscar Guillermo Chicchon Mendoza | |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------|--------|
| Jurado 2 | Raúl Santiago Bacigalupo Lago | |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-----------------------------|----------|
| Jurado 3 | Lupe Yovani Gallardo Pastor | 10217004 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

INFORME DE SIMILITUD

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA FINANCIERA DEL MERCADO DE LIMA – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 8% |
| 2 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.udh.edu.pe | 2% |

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres por su apoyo incondicional en todo este tiempo, a mi mamita por jamás dejar de creer en mí, a mi hija por ser mi soporte y mi motivación desde el primer momento y a mis hermanos por apoyarme para poder llegar a este momento.

Myrella Yris Morales Sánchez

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por ser mi fuerza, a mis padres y hermanos por el constante apoyo y motivación para poder concluir de manera exitosa este proyecto.

María Angélica Santi Migo

AGRADECIMIENTO

A Dios por sobre todas las cosas, por darnos salud y la fuerza suficiente para el desarrollo del presente trabajo. A nuestros padres y familiares por el apoyo brindado a lo largo de estos años y en especial en el logro de esta etapa profesional. A nuestra querida docente Lupe Yovani Gallardo Pastor por su asesoría, pautas y exigencia a lo largo de su acompañamiento en esta tesis.

Morales Sánchez, Myrella Yris

Santi Migo, María Angélica

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Jurado calificador | 2 |
| Informe de similitud | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| TABLA DE CONTENIDO | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 21 |
| 1.3. Objetivos | 22 |
| 1.4. Hipótesis | 22 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 24 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 29 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 37 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Validación de expertos..... | 28 |
| Tabla 2: Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α)..... | 32 |
| Tabla 3: Confiabilidad de la variable Responsabilidad Social Empresarial..... | 32 |
| Tabla 4: Confiabilidad de la variable Ambiente Laboral..... | 33 |
| Tabla 5: Niveles de la Responsabilidad Social Empresarial y sus dimensiones..... | 33 |
| Tabla 6: Niveles del ambiente laboral y sus dimensiones en una empresa financiera..... | 34 |
| Tabla 7: Prueba de normalidad de la RSE y Ambiente Laboral..... | 35 |
| Tabla 8: Correlación entre Responsabilidad Social Empresarial y Ambiente Laboral..... | 36 |
| Tabla 9: Correlación entre Responsabilidad Económica de la RSE y Ambiente Laboral...37 | |
| Tabla 10: Correlación entre Responsabilidad Ambiental de la RSE y Ambiente Laboral..38 | |
| Tabla 11: Correlación entre Responsabilidad Social de la RSE y Ambiente Laboral..... | 39 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ambiente Laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima–2023. La investigación es de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, nivel básico, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se procedió a realizar encuestas y así poder evaluar las siguientes variables: Ambiente Laboral y Responsabilidad Social Empresarial. Dicha encuesta fue aplicada a 25 colaboradores de la entidad financiera siendo ésta el total de población. Ambos cuestionarios tienen un total de 28 preguntas. El instrumento utilizado para ambas variables tiene una amplitud de cinco categorías (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). La investigación se realiza para medir la compatibilidad que existen entre ambas variables para la cual se utilizó el método Rho de Spearman obteniendo como resultado 0.509 (nivel de correlación), el cual indica ser un resultado positivo y permite afirmar que existe compatibilidad en la hipótesis de que la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente en el Ambiente Laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Empresarial, Percepción, Relación, Ambiente Laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La globalización y el desarrollo de la sociedad han evolucionado en el contexto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), así como también la exigencia social de un comportamiento más comprometido con sus colaboradores. Las instituciones ambientales y sociales la han integrado en sus procesos, productos y servicios en respuesta a las necesidades de los clientes internos y externos. Durante mucho tiempo también, muchas organizaciones no consideran al desarrollo del ambiente laboral en sus planes estratégicos, debido a que priorizan la gestión salarial, aún hoy existen instituciones que continúan la misma forma de trabajo, lo que impide mejorar el desarrollo de las organizaciones, habilidades y capacidades de los individuos (Herrera et al., 2020). Sin embargo, el ambiente laboral es muy importante en cualquier empresa u organización del mundo, basándose en beneficios y oportunidades para brindar un entorno agradable e influir en la percepción de los miembros.

Los cambios organizacionales e institucionales implementados en las empresas conducen a la práctica de la responsabilidad social como forma de promover la sostenibilidad. Al respecto, Alcántara et al. (2022), sostienen que: Por lo tanto, los Estados tienen interés en promover proyectos viables, innovadores y potenciales que contribuyan a la estabilidad y el bienestar de la población que se demuestra cada día en términos del contexto económico, social y de atención y protección transparente en el entorno dado.

El objetivo fundamental de la RSE es satisfacer las necesidades de las partes interesadas como son los clientes, trabajadores, proveedores y la comunidad alrededor. Desde esta perspectiva, la responsabilidad social empresarial se percibe como una estrategia o herramienta para fortalecer la competitividad de la empresa. Permite también asegurar a

continuidad del negocio a largo plazo y contribuye a su desarrollo sostenible, al tiempo que permite a la organización centrarse en los aspectos económicos, ambientales y sociales.

En el Perú, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha aumentado significativamente respecto a hace unos años, De esta manera, Hernández (2019) señaló que el Perú ocupa el sexto lugar entre los países sudamericanos en cuanto a la publicación de informes de responsabilidad social con alto impacto, lo que demuestra que las empresas peruanas realmente muestran interés por la RSE. De igual forma, una empresa sustentable en el Perú se caracteriza por crear valor para los accionistas, el medio ambiente y la sociedad.

Además de la RSE, el contexto de ambiente laboral va ligado al impacto del desarrollo de las actividades de los colaboradores ya que es necesario crear y establecer climas laborales saludables. Esto aporta en el desarrollo profesional tanto individual como grupal y favorece un adecuado incremento en el bienestar y por consecuente, en el nivel de productividad.

Por lo antes mencionado, la RSE en las empresas financieras locales, hoy en día busca ser insertada o implementada para conseguir que cada uno de los trabajadores pueda asumir el desafío y que esta filosofía no sólo pertenezca a empresas grandes, sino también a las medianas, pequeñas y microempresas, las mismas que en los últimos años se han incrementado. De esta manera enfocarse en el crecimiento de los colaboradores y tener un efecto positivo en ellos, ya que, como consecuencia, se tiene el incremento en el nivel de productividad y efectividad, pues, al tener trabajadores comprometidos y motivados, se obtienen mejores resultados. (Montesinos & Moya, 2019)

En la actualidad varias empresas financieras, incluyendo la entidad estudiada en el Cercado de Lima, implementan la responsabilidad social empresarial, pero no se sabe cuánto afecta al ambiente laboral. Por lo tanto, se buscó conocer más sobre cómo las diferentes

dimensiones de la responsabilidad social empresarial como la económica, ambiental y social se relacionan con el ambiente laboral según la percepción de los colaboradores en las cuales también inciden las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación respectivamente. De esta manera podemos evaluar el grado de satisfacción, cómo estas dimensiones apoyan el desarrollo más amplio de la empresa, sin afectar el trabajo de los colaboradores, sino que aportan una mejor productividad con el mismo nivel amplio de satisfacción laboral.

Dentro de este escenario, la empresa financiera ubicada en el Cercado de Lima, como objeto de estudio en esta investigación requiere comprender y valorar la importancia y nivel de relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y su actual ambiente laboral, además de identificar hasta qué punto, de acuerdo con la percepción de los colaboradores, existe una relación significativa entre ambas variables para finalmente reflejarse en la efectividad para el logro de los objetivos de la empresa, además del cumplimiento de sus funciones diarias por parte de los colaboradores. Además, el estudio aporta de forma interesante porque se enfoca en una pequeña empresa financiera como muchas que han surgido en los últimos años en el Perú y sobre las cuales hay pocos estudios.

Entre otros estudios revisados que anteceden a la presente investigación donde se establece la relación entre la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral, encontramos:

Zevallos, J. & Sulla, M. (2019) en su tesis La RSE de las organizaciones de la Industria Textil de la Provincia de Arequipa y su relación con el Desempeño Empresarial en 2019 tiene como objetivo analizar la relación entre la responsabilidad social empresarial de las organizaciones de la industria textil de la provincia y el desempeño empresarial de los asociados de la provincia de Arequipa. El método utilizado en el estudio fue cuantitativo, el

alcance del estudio fue descriptivo, correlacional y el diseño fue no experimental, transversal y retrospectivo. Los resultados del estudio muestran que existe una relación positiva significativa entre la RSE y el desempeño de las organizaciones de la industria textil en la provincia de Arequipa ($Rho=0,548^{**}$). Además, existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de la RSE y los resultados empresariales.

Salazar, A. et al. (2017), mediante un estudio realizado sobre la Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial con el capital humano en México tuvo como objetivo analizar los factores que tienen mayor impacto en el nivel de RSE desde la perspectiva del capital humano. Los métodos utilizados fueron no experimentales, cuantitativos y descriptivos. Los resultados demuestran que la RSE afecta el desempeño, el desarrollo organizacional general y el compromiso ambiental proactivo.

Queque, E. (2019) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la percepción de la responsabilidad social empresarial en la satisfacción laboral de los trabajadores de Southern Perú 2019. El método de investigación fue cuantitativa, transversal no experimental, causal o explicativo. Como resultado usando el método estadístico R Cuadrado determina que existe una relación positiva entre las variables satisfacción laboral y responsabilidad social empresarial entre los trabajadores del sur del Perú en 2019.

Molina, J. (2021) en su tesis tuvo como objetivo determinar el alcance del impacto de la responsabilidad social en el emprendimiento de los empleados de las empresas PROMART de la provincia de Ica en el año 2019. El método de la investigación fue cuantitativo, empleando un nivel correlacional, inductivo y no experimental. Como resultado, según método Chi Cuadrado indica que La responsabilidad social si se relaciona significativamente con el fortalecimiento empresarial de los trabajadores de la empresa Promart en la provincia de Ica en el año 2019.

Gonzales, D. (2022) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre responsabilidad social del trabajo y satisfacción laboral en la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Vera, El Salvador, 2021. Se utilizaron métodos de investigación descriptivos, correlacionales y no experimentales con enfoque cuantitativos. Además, se realizaron estadísticas inferenciales utilizando el método de Correlación de Pearson para determinar el propósito del estudio. Conclusión: “Existe una correlación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral entre la empresa Alpamt, S.A.C. empleados en El Salvador Villas en 2021.”

Nahuat, Rodríguez, Gómez, et al. (2021) mediante la investigación realizada sobre la Innovación de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas grandes, el cual tuvo como objetivo a través de la percepción de los subgerentes, para determinar qué se percibe como mediador de innovación entre la RSE y el desempeño de la empresa. La investigación fue cuantitativa. Los resultados de dicha investigación gracias al método Software Smartpls se puede observar el amplio conocimiento del innovador interesado entre el desempeño empresarial y la RSE demostrando la importancia de la práctica de esta y su transcendencia de la innovación como variable clave en el desarrollo de las grandes empresas.

Rodríguez, W. (2022) en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relacionan las estrategias internas de RSE con el desempeño en Oleaginosas Padre Abad S.A. (Ucayali) - 2022. El tipo de investigación fue diseñada utilizando métodos cuantitativos, niveles descriptivos adecuados y métodos no experimentales. Como resultado se identificaron las relaciones existentes entre Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali – 2022, las estrategias de responsabilidad social empresarial en las empresas y el desempeño laboral. Considerando la prueba estadística, los resultados muestran una correlación Rho de Spearman alta ($r = 0,871$

y significancia bilateral (valor P), es decir, el valor de probabilidad indica que la correlación es significativa (valor $P < 0,000$). $p < 0,05$. Esto significa que dos de las variables de nuestro estudio son altamente aceptables.

Soto, K. (2022) en su tesis tuvo como objetivo indicar la relación entre responsabilidad social y relaciones laborales en las unidades municipales del distrito de Huaura. Se utilizó un diseño correlacional descriptivo, no experimental y métodos cuantitativos. Los resultados según el método Rho de Spearman permiten mostrar una correlación positiva significativa $r = 0,987$, $p = 0,000$ lo que significa que existe una relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales entre los empleados de las unidades estructurales municipales estudiadas.

Ipushima, D. et al. (2020) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y el desempeño laboral de los trabajadores portuarios de Reserva Fría, centro de Pucallpa en el año 2019. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional y métodos cuantitativos no experimentales. De acuerdo con los resultados obtenidos por el método Ro de Spearman, el valor “p” relevante es 0.021 y menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis general de investigación. Por lo tanto, el impacto de la responsabilidad social de los empleados de la planta terminal Reserva Frío Pucallpa en el desempeño laboral durante 2019 es significativo.

Oliva, Z. & Yesquén, G. (2016) en su tesis tuvo como objetivo analizar el desarrollo de la RSE en las agropecuarias, la aplicación de la misma y su impacto en los trabajadores de Chiclayo. Se empleó un diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Como resultado se determinó que el 23% de las empresas no aplican la RSE por factores económicos, aplican por motivación en mejora de imagen frente al público consumidor (32%), impacto positivo en el desarrollo de prácticas de RSE en los

trabajadores de las empresas agroexportadoras (45%), existiendo un nivel de correlación estadística alta. Los resultados permiten demostrar la aceptación de la adaptación de RSE en las empresas agroexportadoras en estudio.

Lapa, L. (2014) en su tesis tuvo como objetivo analizar la RSE frente a las empresas más importantes a nivel nacional y como fue beneficiando año tras año la aplicación de esta. Se trabajó con un diseño correlacional, con enfoque cuantitativo y no experimental. Obteniendo como resultado según la prueba chi cuadrado realizada con Software-STATS que la “ausencia de actitud del empresario sobre el aplicar la responsabilidad social empresarial a la comunidad laboral” se asocian significativamente ya que se obtuvo un $P=0.01$. Ambas variables obtuvieron una aprobación aceptable.

Landa, I. (2018) en su tesis tuvo como objetivo el poder aportar a la empresa óptimos resultados que pudiera ayudar en la toma de decisiones con respecto a la mejora del labor social y transmisión de lo importante que es la RSE para los empleados, creando así cadenas de valor que busquen contribuir a la sostenibilidad de las empresas. Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional con diseño no experimental. Obteniendo como resultado de la encuesta realizada que los mismos empleados creen que debe de practicarse la RSE en la entidad laboral, a su vez se demostró que las dos variables desarrolladas tuvieron una aceptación considerable.

Valverde, M. & Muro, J. (2022) en su tesis tuvo como objetivo analizar el impacto de la RSE en el éxito logrado por las empresas agroexportadoras. Para esto se realizó una evaluación de 15 empresas de la provincia de Barranca mediante un muestreo aleatorio simple. Se empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo. Aplicando el método estadístico Chi Cuadrado se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, esto demuestra que la RSE influye de manera positiva en el éxito competitivo de las entidades agroexportadoras de la provincia de Barranca.

Fuentes, L & Herbias, M. (2018) en su tesis tuvo como objetivo el demostrar si influye de manera positiva la RSE aplicada en la entidad en estudio. El método trabajado es el correlacional, en enfoque cuantitativo en un diseño no experimental. Obteniendo como resultado según la correlación de Rho de Spearman representando un valor de 0,321 demostrando que existe una relación positiva entre las variables, donde se evidencia también que es menor de 0,05 (sig. = 0,000), por lo que se aprueba la hipótesis que se ofreció “La RSE influye de significativamente en la Imagen Corporativa de la entidad”; y se rechaza la hipótesis nula.

Existen diferentes conceptos, teorías y definiciones sobre la RSE. Uno de los más completos considera que la RSE abarca un conjunto de acciones voluntarias llevadas a cabo por una organización para mejorar el mundo, especialmente desde una perspectiva medioambiental y social (Pérez-Sánchez, 2020). La RSE es parte innata de las empresas, puesto a que aporta a la realización de negocios y esto repercute en las bases económicas, sociales y ambientales de la organización, así como también en el desempeño de los colaboradores en sus funciones. (Cajiga, 2018).

Salaiza, . (2020) define la RSE como:

Cultura organizacional de cambio basada en la sustentabilidad y la ética del desarrollo sustentable, que incluye estrategias y actividades que promueven tres dimensiones: financiera, que se refiere a la capacidad de crear valor financiero para los públicos interesados (stakeholders); social; mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que viven en la misma zona; y medio ambiente, que se refiere al impacto de la organización en los ecosistemas circundantes. (p. 75)

Asimismo, la gestión de la responsabilidad social debe estar entre los objetivos centrales en todos los niveles de la empresa para dar respuesta a todos los entornos operativos. (Ormaza, et al., 2020)

En la actualidad, la RSE se caracteriza porque las empresas se proyectan al crecimiento económico y a su vez al posicionamiento social competitivo usando recursos intangibles como una palanca para la obtención de recursos financieros. Es el compromiso organizacional en la toma de decisiones y actividades desde el empleado, sociedad y el medio ambiente, obteniendo a su vez un desarrollo sostenible. (Morelo G. G., 2016)

Las instituciones ambientales y sociales la han integrado en sus procesos, productos y servicios en respuesta a las necesidades de los “stakeholders”. Para lograr esto, muchas empresas han utilizado instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desarrollados particularmente para el sector bancario u otros de aplicación universal (Blanco Hernández, 2018).

Así mismo, para lograr este crecimiento, es importante el capital humano por lo que, expresan que, el clima organizacional se segmenta en psicológico y organizacional, el primero se realiza a través de estudios personalizados con los colaboradores de las empresas, mientras que el segundo, se lleva a cabo a nivel de la organización; los dos miden el nivel de percepción que tienen los colaboradores, sobre las experiencias que viven dentro de la organización. (Pilligua, 2017).

A partir de la literatura revisada, se identificaron las siguientes dimensiones:

La dimensión *Responsabilidad Económica* es considerada el camino para poder lograr los objetivos y metas propuestos, puesto que es el pilar de la institución, el cual cuenta fundamentalmente con efectividad y calidad. A su vez los análisis de la responsabilidad

económica demuestran que la situación financiera de las entidades, tanto sus pérdidas como ganancias ayuda a evaluar de manera objetiva y verídica. (Freire et. Al., 2018).

Al referirse a la *Responsabilidad Ambiental* se refiere al manejo fundamental con respecto al entorno y preservación del medio ambiente, cumpliendo a su vez no solo la normativa, sino también la legislación correspondiente, asumiendo compromisos que logren impactar de forma correcta y veraz la realidad que abarca cada institución financiera y el alcance que desea llegar (Valencia, 2018).

La dimensión *Responsabilidad Social* se destaca la búsqueda de organizaciones socialmente responsables, las cuales buscan cumplir con las propuestas destacadas en cuestión de gestión de talento humano, iniciando desde las buenas prácticas, la productividad que busca destacar a los colaboradores con salarios solventes, favoreciendo al ambiente laboral y apoyando en capacitación, respecto al área laboral colocando como prioridad el crecimiento personal (Valencia, 2018).

Respecto a la variable Ambiente Laboral, se determina como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Es una teoría de doble vía: impacta en la satisfacción de los colaboradores y viceversa, los colaboradores con su carga motivacional generan determinados ambientes. Asimismo, el desempeño también se logra manejar al tener alineada la armonía entre las necesidades y la actitud del colaborador frente a su trabajo. (Duche et al. 2019)

Por otra parte, exponen que refleja la interacción entre características individuales y organizacionales; incluye la organización, estructura y funciones en las que los individuos realizan el trabajo, actividades relacionadas con los objetos de trabajo, otras personas, etc., formando un sistema interdependiente altamente dinámico que afecta el desempeño de los empleados. Para comprender la interacción que existe entre los elementos estructurales, la

actividad y el ambiente de trabajo que se desarrolla en las organizaciones se debe tener en cuenta que este último se refiere a las características del ambiente de trabajo y la percepción directa o indirecta de los empleados, su relación en el comportamiento laboral (Bohórquez et al. 2020).

La satisfacción en el ambiente laboral es fundamental para los colaboradores en diversos aspectos dentro de las empresas, teniendo como objetivo para ambos alcanzar niveles de productividad satisfactorios, además, de un positivo clima laboral que se establece en uno de los mayores retos trazados para cualquier entidad a nivel organizacional y lograr el confort de cada colaborador, ello permitirá la entrega de un notable desempeño en las actividades de los trabajadores (López y Castiblanco, 2021).

Según Estrada et al. (2009) el ambiente laboral predomina en la cultura organizacional de una entidad, ya que ayuda en la mejora de la creencia, valores y conducta impartidos por la organización. Lo cual ayuda a que la entidad sea competitiva, a su vez prima la preocupación por el empleado, ya que la mejora continua del ambiente ayuda a aumentar los niveles de productividad aportando importancia al recurso humano.

Así mismo, el ambiente laboral evalúa los niveles de productividad dentro de la organización, verificando el desarrollo del empleado, tanto su liderazgo como también la motivación demostrada en la actividad desempeñada, ya que al tener el empleado total conformidad con el espacio físico al cumplir sus funciones, puede hasta duplicar su productividad normal, mejorando el desempeño de la empresa y resultados en general (Vidaurre R., 2009).

Respecto a la variable ambiente laboral, encontramos en la literatura revisada las siguientes dimensiones:

La dimensión *Liderazgo* es considerada la mayor influencia que ejerce una persona al comportamiento con otras personas, buscando la eficiencia y eficacia en el avance de los objetivos determinados, mediante la habilidad de orientar, ejecutar y convencer con entusiasmo el desarrollar las actividades asignadas, todo ello desarrollándose mediante la dirección y el estímulo de trabajo en equipo. A su vez, el liderazgo es la influencia entre líderes y los seguidores para desarrollar los objetivos trazados (Montoya et al. 2017). A su vez, el desarrollo del liderazgo del individuo es gracias a la transformación ofrecida por la organización teniendo como prioridad el cumplimiento de metas en paralelo al desarrollo personal, demostrando la importancia del buen ambiente laboral para el desempeño óptimo de los empleados y su desarrollo profesional como personal. (Rodríguez, 2014)

La dimensión *Motivación* se centra en el comportamiento que presentan las personas cuando se encuentran decididos a cumplir sus propósitos, es decir los trabajadores que se encuentran motivados, desarrollaran un desempeño de alto nivel y trataran de lograr los objetivos que tengan a toda costa, ya que apropian los objetivos de la empresa como suyos (Sum, 2015). Todo ello también porque desean conseguir las recompensas esperadas por los empleadores, es decir, los trabajadores se motivan por realización personal, agradecimiento de aportación y conformidad de las condiciones de trabajo, como siempre indican cada esfuerzo tiene una recompensa, es por ello la motivación obtenida y los trabajos desarrollados logrando así los objetivos trazados, gracias a que priorizan un ambiente laboral óptimo para que el empleado se motive y cumpla las metas tanto de la entidad como propias (Cubas 2016).

La dimensión *Reciprocidad* se desarrolla cuando el trabajador considera que las recompensas que obtiene por medio de la organización donde labora son acordes o mayores a los esfuerzos otorgados y continua con el esfuerzo brindado. Todo lo contrario, si tiene

como percepción que la recompensa no es acorde al esfuerzo, la relación con la empresa se va deteriorando. Es por ello que en las organizaciones deben lograr la satisfacción de expectativas tanto para la entidad como para el trabajador (Silva et al. 2012). Así mismo, se relaciona mutuamente con la entidad entre un dar y recibir que beneficie tanto al empleador como al empleado, ello depende mucho si el ambiente laboral es organizado y va de la mano con la motivación brindada, los beneficios adquiridos y el trato al personal, primando la equidad laboral (Naranjo et al. 2015).

La dimensión *Participación* se desarrolla como medio para lograr conseguir algo, comprendiéndose como un derecho del individuo, mas no como una obligación. A su vez, puede determinarse como la conformación de los grupos que tengan como meta un objetivo en común y ejercer un proceso para desarrollar y lograr el propósito. Esto lleva a poder contribuir en diversos grupos a lo largo del tiempo, pero fijándose como prioridad similares metas y objetivos (Rebollo y Marti, 2012). La importancia de mantener las relaciones interpersonales basadas en lealtad y confianza aporta a la participación, lo cual es generado por un ambiente laboral optimo, a su vez logrando que se convierta en productivo y vaya de la mano con el compromiso para la empresa (León, 2019).

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Ambiente Laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es relación entre la responsabilidad económica de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023?

¿Cuál es la relación de la responsabilidad ambiental de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023?

¿Cuál es la relación de la responsabilidad social de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la responsabilidad económica de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Determinar la relación entre la responsabilidad ambiental de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Determinar la relación entre la responsabilidad social de la RSE y el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

La responsabilidad social empresarial (RSE) se relaciona significativamente en el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Hipótesis específicas

La responsabilidad económica de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

La responsabilidad ambiental de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

La responsabilidad social de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

En la investigación realizada se emplea un enfoque cuantitativo ya que fue necesario un análisis estadístico. La metodología cuantitativa utiliza la recopilación y el análisis de datos para abordar preguntas de investigación y confirmar hipótesis preestablecidas. Se basa en la medición numérica, el conteo y el uso constante de estadísticas para determinar con precisión los patrones de comportamiento de una población (Vega-Malagón et al. 2014). Asimismo, Sampieri. et al. (2014) mencionan que un enfoque cuantitativo tiene que seguir un orden, tener objetivos, además de preguntas para la investigación y siempre tener una perspectiva teórica, buscar un diseño para probar las variables, medirlas para poder tener los métodos estadísticos y así lograr generar las conclusiones deseadas en la investigación, indica también que puede tener los siguientes alcances: descriptiva, exploratoria, explicativa y correlacional.

De igual manera, la investigación es de tipo básica porque consiste en estudios hipotéticos y tiene como objetivo obtener nuevos conocimientos de forma estructurada con el único propósito de incrementar el conocimiento sobre una realidad particular (Bardales, 2021). También tiene un alcance correlacional, Arias y Covinos (2021) argumentaron que los estudios correlacionales permiten el uso de métodos estadísticos para evaluar la fuerza de la relación entre las variables estudiadas en un entorno característico (p. 71). Así, este alcance nos permitió demostrar la relación entre las variables responsabilidad social empresarial y ambiente laboral.

El diseño de investigación del estudio es no experimental y de corte transversal. Según Fernández, Hernández y Baptista (2010, p.149) el desarrollo de una investigación no experimental se realiza mediante estudios en la cual no se efectúa manipulación de variables

de forma deliberada, y a su vez se contempla los sucesos en su entorno natural para realizar posteriormente su análisis. Según Arias (2012, p.31), se refiere a investigaciones no experimentales basadas en estudios de campo, donde se recolectan datos directamente de los empleados objeto de estudio o se obtienen datos de su lugar de trabajo. la información más importante, siempre considerando que la información recibida no sea manipulada para conseguir un resultado auténtico, y ya verás.

Por otro lado, el diseño de investigación transversal, según Tamayo (2018) indica que se recopila datos o información en un solo momento, el cual se enfoca a su vez a describir las condiciones que se requieren para realizar la interrelación en un tiempo determinado. Se encargan también de recolectar datos en un determinado momento, el cual tiene como finalidad el poder describir y analizar el comportamiento de los individuos investigados, es decir, busca generar resultados en el momento solicitado.

La población se define como un grupo de objetos o individuos que pueden ser determinados e indeterminados, con características particulares o rasgos en común que pueden ser observadas (Valderrama, 2015). El mismo autor explica que una muestra es un subconjunto derivado del universo o población objeto de estudio de forma representativa porque presenta sus características.

En esta investigación, la población está conformada por 25 colaboradores de la empresa financiera ubicado en el Cercado de Lima y debido a que esta población es pequeña se procedió a trabajar con el total, definiéndola como una muestra censal por lo que la población y muestra es la misma, sustentado en Rojas (2018) quien establece que, si se dispone de la población en su conjunto debido al número de unidades que la componen, no es necesario tomar una muestra. Por lo tanto, al ser una población finita, se trabajó con el

total de la población a quienes se aplicó la encuesta. Para la aplicación de las encuestas, no se aplicó criterios de inclusión o exclusión, se trabajó con el íntegro de colaboradores.

Las técnicas de recolección son preguntas orales o escritas que el investigador aplica a la muestra de investigación para obtener información sobre el propósito de la investigación. Hernández et al. (2010), Este estudio utilizó una encuesta como técnica para recoger las percepciones de los empleados de la empresa financiera del Cercado de Lima sobre el ambiente laboral.

Se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos porque consta de una colección de preguntas sobre una o más variables medidas, plantea preguntas limitadas y tiene una tasa de respuesta más alta. (Hernández et al., 2010)

Basado en las teorías se desarrolló la matriz de operacionalización de variables (Ver anexos 1 y 2) señalando las dimensiones, indicadores e ítems conformado por 28 preguntas de ambas variables y sus dimensiones con respuestas según escala Likert con un rango de 1 al 5, siendo 1 Nunca, 2 Casi Nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre (ver anexos 3 y 4).

Procedimiento de análisis de los datos

1. Una vez diseñado el instrumento se procedió a su registro en el formato de Google Forms y se procedió a la validación por juicio de expertos obteniéndose resultados positivos, con la aprobación de los tres expertos.

Tabla 1
Validación de expertos

| N° | Grado de estudio | Experto | Opinión de experto | Puntuación |
|--------------------------------|------------------|---------------------------|--------------------|------------|
| Experto 1 | Magister | Nancy Negreiros Mora | Aplicable | 46 |
| Experto 2 | Magister | Mauricio Acevedo Carrillo | Aplicable | 46 |
| Experto 3 | Magister | Raúl Bacigalupo Lago | Aplicable | 47 |
| Media Calificación de Expertos | | | | 46 |

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 1 se muestra que la calificación promedio de los expertos es de 46 puntos sobre 50, lo que cumple con el requisito del instrumento.

2. Con la primera validación se procedió a la aplicación de un piloto de 10 encuestados validando los instrumentos mediante el método estadístico Alfa de Cronbach. Con estos resultados favorables se aplicó el cuestionario al total de la muestra conformada por 25 colaboradores.
3. Se logró recoger la información de manera satisfactoria, además, se informó en todo momento a los encuestados, que el recojo de la información es voluntaria y anónima, garantizando la transparencia y objetividad al no sentir ningún tipo de presión. Culminado el proceso de recolección de datos se procedió a exportar los resultados a una tabla en Excel, que otorga el mismo exportador de Google Forms, para así lograr un procesamiento estadístico de datos fluido.
4. Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se clasificaron los resultados obtenidos de los cuestionarios y luego en un cuadro basado en Excel para

mantener el orden. Tabular la información y comprobar si hay alguna omisión en la misma.

5. Posterior a ello, los datos de la base de datos Excel fueron transferidos al sistema estadístico SPSS V.29 para procesar los datos, lo que facilitó la organización de los datos y el adecuado análisis de los resultados.
6. Finalmente, aplicamos la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para conocer la distribución de datos y se determinó aplicar el método del Rho de Spearman para comprobar hipótesis y medir la correlación.

La presente investigación se basó en los aspectos éticos como, la equidad, confidencialidad y transparencia. En relación con la equidad, se realizaron las encuestas a todos los colaboradores sin importar o señalar las jerarquías o puestos de trabajo, solamente considerando que laboren en la empresa. Para la confidencialidad se garantizó que las encuestas fueran completamente anónimas. Por último, se demuestra transparencia, ya que toda respuesta es tomada tal cual la expresaron los colaboradores sin manipular ni intervenir en el proceso de recojo de los datos para finalmente lograr las conclusiones con resultados verídicos.

Además, este estudio no presenta ninguna copia de otras investigaciones, donde las fuentes se citan de acuerdo con los estándares APA y la información se ingresa en la lista de cinco de todas las fuentes utilizadas en el texto.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

El instrumento que se empleó para el trabajo de investigación se sometió a una validación y la confiabilidad se mide mediante el método Alfa de Cronbach en el programa SPSS.

La confiabilidad se evalúa en base a la consistencia interna de los indicadores con el coeficiente de Cronbach, el alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde 0 significa falta total de consistencia y 1 consistencia perfecta.

Cálculo del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

k= Número de ítems.

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S_T^2 = Varianza Total.

Tabla 2

Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α)

| Valor de α | Grado de Acuerdo |
|-------------------|------------------|
| 0.10 - 0.20 | Muy Baja |
| 0.21 - 0.40 | Baja |
| 0.41 - 0.60 | Moderado |
| 0.61 - 0.80 | Alta |
| 0.81 – 1.00 | Muy Alta |

Nota: Landis y Koch.1977

Análisis de Confiabilidad

En la Tabla 3 se muestra el nivel de confiabilidad de la variable Responsabilidad Social Empresarial. Resulta que el alfa de Cronbach es 0,751, lo que a su vez indica tener un mayor de 0,757 para las dimensiones. En este sentido, se demuestra que la variable RSE es confiable (alta) y presenta un nivel aceptable de confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Responsabilidad Social Empresarial

| Variables | Fiabilidad | Dimensiones | Fiabilidad |
|------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Responsabilidad Social Empresarial | ,751 | Económica | ,718 |
| | | Ambiental | ,707 |
| | | Social | ,757 |

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 4 se muestra el nivel de confiabilidad de la variable Ambiente Laboral. Resulta que el alfa de Cronbach es 0,515, lo que a su vez indica tener un mayor de 0,507 para las dimensiones. En este sentido, se demuestra que la variable RSE es confiable (moderada) y presenta un nivel aceptable de confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Ambiente Laboral

| Variables | Fiabilidad | Dimensiones | Fiabilidad |
|------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Ambiente Laboral | ,515 | Liderazgo | ,490 |
| | | Motivación | ,486 |
| | | Participación | ,455 |
| | | Reciprocidad | ,507 |

Nota: Elaboración propia

Resultados Descriptivos

Tabla 5

Niveles de la Responsabilidad Social Empresarial y sus dimensiones.

| Niveles | Responsabilidad Social Empresarial | | Responsabilidad Económica | | Responsabilidad Ambiental | | Responsabilidad Social | |
|---------|------------------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|------------------------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| | Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Medio | 1 | 4% | 5 | 20% | 3 | 12% | 2 | 8% |
| Alto | 24 | 96% | 20 | 80% | 22 | 88% | 23 | 92% |
| Total | 25 | 100% | 25 | 100% | 25 | 100% | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se evidenció los niveles de la variable responsabilidad social empresarial en una empresa financiera, donde un 4% presentaron un nivel medio y el 96% en un nivel alto.

En relación con la dimensión responsabilidad económica, el 20% se encontró en un nivel medio, mientras que el 80% en un nivel alto. En cuanto, a la dimensión responsabilidad ambiental, el 12% se ubicó en un nivel medio y el 88% en un nivel alto. Finalmente, para la dimensión responsabilidad social, el 8% estuvo en un nivel medio y un 92% en nivel alto.

Tabla 6

Niveles del ambiente laboral y sus dimensiones en una empresa financiera

| Niveles | Ambiente Laboral | | Liderazgo | | Motivación | | Participación | | Reciprocidad | |
|---------|------------------|------|-----------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| | Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Medio | 1 | 4% | 5 | 20% | 10 | 40% | 1 | 4% | 6 | 24% |
| Alto | 24 | 96% | 20 | 80% | 15 | 60% | 24 | 96% | 19 | 76% |
| Total | 25 | 100% | 25 | 100% | 25 | 100% | 25 | 100% | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6 se evidenció los niveles de la variable ambiente laboral en una empresa financiera, donde un 4% estuvo en un nivel medio y el 96% en un nivel alto. Mientras que la dimensión liderazgo estuvo un 20% en un nivel medio y el 80% en un nivel alto. Además, la dimensión motivación obtuvo que un 40% se ubicó en un nivel medio y el 60% en un nivel alto. Asimismo, la dimensión participación tuvo un 4% en nivel medio y un 96% en el nivel alto. Por último, en la dimensión reciprocidad, el 24% estuvo en un nivel medio y el 76% en un nivel alto.

Resultados Inferenciales

Planteamiento de hipótesis

H0: La distribución de las variables y/o dimensiones no es diferente a la distribución normal.

H1: La distribución de las variables y/o dimensiones es diferente a la distribución normal.

Prueba de normalidad estadística: Shapiro-Wilk.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$, equivalente a un margen máximo de error del 5%.

Tabla 7

Prueba de normalidad de la responsabilidad social empresarial y ambiente laboral

| Pruebas de normalidad | | | |
|------------------------------------|-------------|--------------|------|
| | | Shapiro-Wilk | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Responsabilidad Social Empresarial | ,203 | 25 | ,000 |
| Ambiente Laboral | ,203 | 25 | ,000 |

gl: Grado de libertad; Sig.: Significancia.

Nota: Elaboración propia

Regla de decisión: Si p-valor $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si p-valor $> 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

En la tabla 7 se observó los resultados de la prueba de normalidad a través del estadístico de Shapiro-Wilk, debido a que la cantidad de muestra trabajado cumplió con el parámetro de ser menor a 50 participantes. Y el resultado de significancia al obtenerse un valor menor a 0,05 estableció que la estadística fuera no paramétrica por ello el coeficiente de correlación a utilizar fue el Rho de Spearman.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Prueba de hipótesis general

Ho: La responsabilidad social empresarial (RSE) no se relaciona significativamente en el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023.

H1: La responsabilidad social empresarial (RSE) se relaciona significativamente en el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023.

Tabla 8

Correlación entre Responsabilidad Social Empresarial y Ambiente Laboral.

| | | | Responsabilidad social empresarial | Ambiente laboral |
|--------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad social empresarial | Coefficiente de correlación | 1.000 | .509** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .009 |
| | Ambiente laboral | N | 25 | 25 |
| | | Coefficiente de correlación | .509** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .009 | . |
| | | N | 25 | 25 |

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

En la tabla 8 se muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.009 por lo que se rechaza la hipótesis nula y por ende se determina que la variable Responsabilidad social empresarial se relaciona positivamente con el constructo Ambiente laboral en una empresa

financiera del Mercado de Lima. Asimismo, el nivel de correlación es de .509, lo que significa que la correlación hallada es moderada (media).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Planteamiento de hipótesis específica 1

H0. La responsabilidad económica de la Responsabilidad Social Empresarial no se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

H1. La responsabilidad económica de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Tabla 9

Correlación entre Responsabilidad Económica de la RSE y Ambiente Laboral

| | | | Responsabilidad económica de la RSE | Ambiente laboral |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad económica de la RSE | Coefficiente de correlación | 1.000 | .432* |
| | | Sig. (bilateral) | . | .031 |
| | | N | 25 | 25 |
| | Ambiente laboral | Coefficiente de correlación | .432* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .031 | . |
| | | N | 25 | 25 |

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

En la tabla 9 se muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.031 por lo que se rechaza la hipótesis nula y por ende se determina que la dimensión Responsabilidad económica de la RSE se relaciona positivamente con el constructo Ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima. Asimismo, el nivel de correlación es de .432, lo que significa que la correlación hallada es moderada (media).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Planteamiento de hipótesis específica 2

H0. La responsabilidad ambiental de la Responsabilidad Social Empresarial no se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023.

H2. La responsabilidad ambiental de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023.

Tabla 10

Correlación entre Responsabilidad Ambiental de la RSE y Ambiente Laboral

| | | | Responsabilidad ambiental de la RSE | Ambiente laboral |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad ambiental de la RSE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,519** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,008 |
| | | N | 25 | 25 |
| | Ambiente laboral | Coefficiente de correlación | ,519** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,008 | . |
| | | N | 25 | 25 |

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

En la tabla 10 se muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.008 por lo que se rechaza la hipótesis nula y por ende se determina que la dimensión Responsabilidad ambiental de la RSE se relaciona positivamente con el constructo Ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima. Asimismo, el nivel de correlación es de .519, lo que significa que la correlación hallada es moderada (media).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_2 .

Planteamiento de hipótesis específica 3

H0. La responsabilidad social de la Responsabilidad Social Empresarial no se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

H3. La responsabilidad social de la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023.

Tabla 11

Correlación entre Responsabilidad Social de la RSE y Ambiente Laboral

| | | | Responsabilidad social de la RSE | Ambiente laboral |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad social de la RSE | Coefficiente de correlación | 1.000 | .362 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .007 |
| | Ambiente laboral | N | 25 | 25 |
| | | Coefficiente de correlación | .362 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .075 | . |
| | | N | 25 | 25 |

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

En la tabla 11 se muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.007 por lo que se rechaza la hipótesis nula y por ende se determina que la dimensión Responsabilidad social de la RSE se relaciona positivamente con el constructo Ambiente laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima. Asimismo, el nivel de correlación es de 0.362, lo que significa que la correlación hallada es baja.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Después de los resultados alcanzados en el presente estudio, a continuación, se procede a presentar un análisis comparativo con los principales antecedentes de estudios similares:

La hipótesis general de la investigación indica “La responsabilidad social empresarial (RSE) se relaciona significativamente en el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima en el año 2023”, la cual es aceptada con un resultado de $\rho = 0.509$, $p = 0,009$, esto demuestra que existe una relación positiva entre la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral. Dicho resultado es similar a lo reportado por Ipushima et al. 2020 en su investigación con un resultado de $\rho = 0.436$, $p = 0,021$ demostrando que existe una relación significativa y positiva entre la Responsabilidad Social con el Desempeño Laboral, de la Central Terminal Reserva Fría Pucallpa, 2019. Igualmente son similares los presentes resultados a Rodríguez W. 2022 en su investigación se obtuvo $\rho = 0,871$, $p = 0,000$ demostrando así una correlación positiva y alta entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

La hipótesis específica 1 de la investigación indica “La responsabilidad económica de la RSE se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023”, la cual es aceptada con un resultado de $\rho = 0.432$, $p = 0,031$, esto demuestra que existe una relación positiva entre la dimensión responsabilidad económica y el ambiente laboral. Ello es similar a lo reportado por Ipushima et al. 2020 en su investigación con un resultado de $\rho = 0.627$, $p = 0,041$ demostrando que existe una relación significativa y positiva entre la Dimensión Económica con el Desempeño Laboral de la Central Terminal Reserva Fría Pucallpa, 2019. Igualmente, dichos resultados son

similares a lo propuesto por Rodríguez W. 2022 en su investigación se obtuvo $\rho = 0,702$, $p = 0,000$ demostrando que existe una relación significativa y alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

La hipótesis específica 2 de la investigación indica “La responsabilidad ambiental de la RSE se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023”, la cual es aceptada con un resultado de $\rho = 0.519$, $p = 0,008$, esto demuestra que existe una relación positiva entre la dimensión responsabilidad ambiental y el ambiente laboral. Ello es similar a lo reportado por Ipushima et al. 2020 en su investigación con un resultado de $\rho = 0.429$, $p = 0,030$ demostrando que existe una relación positiva entre la Dimensión Medioambiental con el Desempeño Laboral de la Central Terminal Reserva Fría Pucallpa, 2019. Igualmente, los resultados son similares a Rodríguez W. 2022 en su investigación se obtuvo $\rho = 0,514$, $p = 0,000$ demostrando que existe una relación positiva moderada y significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

La hipótesis específica 3 de la investigación indica “La responsabilidad social de la RSE se relaciona significativamente con el ambiente laboral en una empresa financiera del Cercado de Lima – 2023” la cual es aceptada con un resultado de $\rho = 0.362$, $p = 0,007$, esto demuestra que existe una relación positiva entre la dimensión responsabilidad social y el ambiente laboral. Ello es similar a lo reportado por Ipushima et al. 2020 en su investigación con un resultado de $\rho = 0.458$, $p = 0,036$ demostrando una que existe una relación significativa y positiva entre la Dimensión Social con el Desempeño Laboral de la Central Terminal Reserva Fría Pucallpa, 2019. Igualmente, los resultados son similares a Rodríguez W. 2022 en su investigación se obtuvo $\rho = 0,717$, $p = 0,000$ demostrando que existe una

relación positiva moderada y significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

Implicancias

Dentro de las implicancias metodológicas, se puede señalar la importancia del diseño del instrumento a partir de una matriz de operacionalización de variables y su validación mediante una prueba piloto y por juicio de expertos, lo cual proporciona confiabilidad para el recojo de la información, lo cual hace factible su uso por otros investigadores interesados en el mismo tema.

En cuanto a las implicancias prácticas, se puede señalar que los colaboradores y la misma empresa financiera, aun cuando es pequeña, podrá valorar la importancia fortaleciendo la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial y cómo está favorece o impacta positivamente en el ambiente laboral, sobre todo en los colaboradores y su desempeño.

Finalmente, en cuanto a las implicancias teóricas, la presente investigación sustenta de forma consistente y suficiente las variables y sus respectivas dimensiones, sobre las mismas se pudo garantizar la consistencia necesaria para operativizar las variables en dimensiones e indicadores haciendo factible su medición y resultados cuantitativos.

Conclusiones

El objetivo general de la presente investigación es "determinar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Ambiente Laboral en una empresa financiera del Mercado de Lima – 2023", el cual se logró alcanzar de manera satisfactoria. En los resultados obtenidos en la Tabla N° 7, el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo, positivo y moderado ($\rho = 0.509$, $p = 0,009$). A partir de ello se puede llegar a la conclusión

que se acepta la hipótesis general de la presente investigación, y se interpreta que a mayor Responsabilidad Social Empresarial, mayor ambiente laboral.

Se demuestra que la dimensión Responsabilidad Económica se relaciona significativa, positiva y moderadamente con el Ambiente Laboral según la percepción de los colaboradores de una empresa financiera del Cercado de Lima en el año 2023. En los resultados obtenidos en la Tabla N° 8, el valor de la prueba Rho de Spearman es significativo, positivo y moderado ($\rho = 0.432$, $p = 0,031$). A partir de ello se puede llegar a la conclusión que se acepta la hipótesis específica 1 de la presente investigación, y se interpreta que, a mayor Responsabilidad Económica de la Responsabilidad Social Empresarial, mayor ambiente laboral.

Se demuestra que la dimensión Responsabilidad Ambiental se relaciona significativa, positiva y moderadamente con el Ambiente Laboral según la percepción de los colaboradores de una empresa financiera del Cercado de Lima en el año 2023. En los resultados obtenidos en la Tabla N° 9, el valor de la prueba Rho de Spearman es significativo, positivo y moderado ($\rho = 0.519$, $p = 0,008$). A partir de ello se puede llegar a la conclusión que se acepta la hipótesis específica 2 de la presente investigación, y se interpreta que, a mayor Responsabilidad Ambiental de la Responsabilidad Social Empresarial, mayor ambiente laboral.

Se demuestra que la dimensión Responsabilidad Social se relaciona significativa y positiva con el Ambiente Laboral según la percepción de los colaboradores de una empresa financiera del Cercado de Lima en el año 2023. En los resultados obtenidos en la Tabla N° 10, el valor de la prueba Rho de Spearman es significativo, positivo y moderado ($\rho = 0.362$, $p = 0,007$). A partir de ello se puede llegar a la conclusión que se acepta la hipótesis específica

3 de la presente investigación, y se interpreta que, a mayor Responsabilidad Social de la Responsabilidad Social Empresarial, mayor ambiente laboral.

Por otro lado, las limitaciones presentadas durante la realización de la presente investigación tienen que ver con el tamaño de muestra reducida, a su vez el limitado acceso a los trabajadores de la entidad financiera, debido a la desconfianza y por la misma bioseguridad, por dicho motivo no se logró ejercer comunicación directa con los mismos. A su vez, la presente investigación acepta la propagación de lo obtenido, puesto que se encuentra adjudicada para el análisis del presente estudio.

En resumen, el presente estudio colabora con el incremento de la literatura científica, además, se observa como déficit el poco desarrollo de las variables estudiadas de manera conjunta, pero individualmente se logra encontrar abundante investigación. Igualmente, se desarrolla el método correlacional, ya que al tener poca información, tenemos que demostrar que había relación entre ambas variables y si es de manera satisfactoria o no; gracias al desarrollo de dicho estudio se logró como hallazgo los resultados obtenidos, ya que ambas variables al ser estudiadas de manera conjunta, se complementan y destacan en todas las dimensiones estudiadas ya sea la Responsabilidad Social, Ambiental y Económica en base al Ambiente Laboral, demostrando el óptimo desarrollo en las entidades actualmente si se implementaran ambas variables simultáneamente.

Finalmente, se aconseja apoyar el desarrollo de los estudios relacionados a las entidades financieras, ya que son pocas las diversas limitaciones en la adquisición de la información y a su vez hay limitadas investigaciones que existen de ambas variables presentadas, relacionadas al sector financiero, pese a tener una mayor participación en el ambiente económico, laboral y social.

REFERENCIAS

- Alcantara-Chagua, Y. J., Curo-Ramos, D. F., Guillen-Machuca, R. M., Puchoc-Valentin, M. N., Victoria-Romero, A. M., & Paredes-Pérez, M. A. (2022). Percepción de la responsabilidad social pública y la calidad de la gestión municipal en la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 8(3), 147-152.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1805>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fideas G. Arias Odón.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias+2012+dise%C3%B1o+de+investigacion&ots=kZiIfrzueb&sig=G7aSIPxHbUOUwgc8OkbQIfKOWms#v=onepage&q=Arias%202012%20dise%C3%B1o%20de%20investigacion&f=false>
- Bardales, J. M. D. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476>
- Blanco Hernández, T. (2018). La responsabilidad social empresarial (RSE) como factor de la competitividad. Una aplicación para las pymes de la industria de la construcción del estado de Aguascalientes. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=173224>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una

- organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Cajiga, J. (2018). El concepto de Responsabilidad Social Empresarial, Centro Mexicano para la Filantropía. https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cubas Medina, N. R. (2016). La motivacion y su relación en el rendimiento laboral del personal en la IE-ADEU Deportivo SAC-chiclayo.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500015&script=sci_arttext&tlng=en
- Freire, C., Govea, K., & Hurtado, G. (2018). Incidencia de la responsabilidad social empresarial en la rentabilidad económica de empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 39(19), 7–17. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p07.pdf>
- Fuentes, L. & Herbias, M. (2018). Responsabilidad Social Empresarial y su relación en la imagen corporativa de la Caja Trujillo en la provincia de Trujillo 2016-2017.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4797/5059>
- Gonzales D. (2022). Responsabilidad Social Laboral y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Alpamt S.A.C., Distrito Villa el Salvador, 2021. Recuperado de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/794/TESIS%20FINAL%20PR>

[ESENTADO%20-DANY%20GONZALES%2014-%2002%20-%2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Hernández, F. C. (2019). Responsabilidad social del Estado en la gestión del patrimonio cultural en la región Lima, 2019-2021. <http://190.119.244.198/handle/upa/2649>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Investigación. *México, DF: Mc Graw Hill*.

https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre6/11092015/investmercados1parte.pdf

Herrera, J., Vásquez, M. D. C., & Ochoa, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de futuro*, 24(2), 0-0. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7548655>

Ipushima Saavedra, D. G., López Marapara, U. S., & Ling Garcia, J. L. (2020). La responsabilidad social y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de la central terminal reserva fría Pucallpa, 2019. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5167/B01_2022_UNU_ADMINISTRACION_2020_T_DAVID-IPUSHIMA_UDAURA-LOPEZ_JOSE-LING.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Landa, I. (2018). Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Capital Humano de una Empresa de Autotransporte de Pasajeros en la Ciudad de Xalapa. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48396/LandaTrujilloIndra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lapa, L. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial frente a la Colectividad Laboral en el Perú.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1135/lapa_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leon Ruiz, M. E. (2019). Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad–Sede Central 2017.

<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6606695b-f625-47ef-95da-739b3bea4f40/content>

López, N. M., y Castiblanco, K. A. (2021). Clima laboral como factor Influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78–91.

<https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2021/09/revista-chilena-de-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>

Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36 (2), 181-191.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Molina Guzman, J. B. (2021). La Responsabilidad social y el fortalecimiento empresarial de los trabajadores de la Empresa PROMART en la provincia de Ica, 2019.

https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10397/1/Tesis_ResponsabilidadSocial_FortalecimientoEmpresarial_Trabajadores_Emp.PROMART_ica.pdf

Montesinos L. & Moya S. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/Montesino_sR_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext
- Morelo, G. (2016). La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital social. *Omnia*, vol. 22, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 46-59. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. <http://www.redalyc.org/pdf/3597/359749732004.pdf>
- Nahuat B., Rodríguez M, Gómez M, et al. (2021). Innovación, Responsabilidad Social Empresarial en grandes empresas. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/128/art1.pdf>
- Naranjo C., Paz A. & Marín S., (2015). Clima organizacional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5466605>
- Oliva, Z. & Yesquén, G. (2016). Impacto del Clima Laboral como parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las empresas Agroexportadoras de la provincia de Chiclayo, durante el periodo 2014-2015. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3637/BC-TES-TMP-2457.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ormaza, et al., (2020). Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la agenda 2030. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519009/>

- Pérez-Sánchez, B. (2020). Responsabilidad social empresarial y grupos económicos familiares en México. *Investigación Valdizana*, 14(2), 61-71.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/707/588>
- Pilligua C., (2017). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Queque Huanacune, E. R. (2019). La Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial Influye en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Southern Perú, 2019.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1162/Queque-Huanacune-Elard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos Miranda, K. L., Podesta Gavilano, L. E., & Ruiz Arias, R. A. (2020). Calidad de servicio y satisfacción de pacientes sometidos a tratamientos estéticos faciales mínimamente invasivos de una clínica privada. Lima-Perú. 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000300007
- Rebollo, O. y Martí, J. (2002). Eines per la participació ciutadana: bases, mètodes i tècniques. Organisme Autònom Flor de Maig, Diputació de Barcelona. En Martí, J., Pascual, J. y Rebollo, O. (coords) (2005). Participación y desarrollo comunitario en medio urbano. Experiencias y reflexiones. Construyendo ciudadanía / 7. España: IEPALA Editorial / CIMAS. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199524426008.pdf>
- Rodríguez, E. (2014). Cinco claves para mantener un buen ambiente laboral. La república
http://www.larepublica.co/altagerencia/cinco-claves-para-mantener-un-buen-ambiente-laboral_105246

- Rodríguez, W. P. (2022). Estrategias de responsabilidad social empresarial interna y su relación en el desempeño laboral de la empresa oleaginosas Padre Abad SA-Ucayali 2022.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4309/Rodriguez%20Pa redes%2c%20William%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas Zarate, A. (2018). El financiamiento, la innovación y su relación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas ferreteras del distrito de Ayacucho, 2017.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/8459>
- Salaiza, F., Osuna, L., Joya, I., & Peña, L. J. A. (2020). Responsabilidad social empresarial en la innovación de pymes en Sinaloa México. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(46), 72-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611497>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext
- Salazar, A. L., Hidalgo, J. F. O., & Manríquez, M. R. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso: The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46.
<https://revistas.um.es/rccsar/article/view/357281/256341>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 22. <https://www.esup.edu.pe/wp->

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

Silva, C. G. S., Zanoguera, L. M. B., & del Real, G. M. (2021). Diseño de un instrumento que mide las dimensiones del clima organizacional en una empresa maquiladora en Mexicali (BC). *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 584-592.

<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/33>

Soto, K. A. (2023). Responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de la municipalidad distrital de Huaura, 2022.

[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7409/TESIS-
%20SOTO%20ARIAS%2C%20KAREN%20ALLISON.pdf?sequence=1&isAllow
ed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7409/TESIS-%20SOTO%20ARIAS%2C%20KAREN%20ALLISON.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. *URL Disponible: http://recursosbiblio.*

url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica. Pdf,
<https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tamayo, K. D. C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto*, 7, 38-46.

<https://sophia.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/837>

Valderrama Pérez, Y., & Paúcar Ccahuana, R. (2015). El sector turismo y su impacto en el crecimiento económico de la región Cusco, durante el periodo 2004-2014.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/120>

Valencia G., (2018). La responsabilidad medio ambiental.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3335996>

- Valverde, M. & Muro J. (2022). Responsabilidad Social Empresarial y el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de la provincia de Barranca. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/80/89>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). <https://core.ac.uk/reader/236413540>
- Vidaurre R., (2009). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830714>
- Zevallos Zegarra, J. L., & Sulla Arque, M. (2021). La responsabilidad social empresarial y su relación con el resultado empresarial en las organizaciones del sector textil de la provincia de Arequipa, 2019. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5001/J.Zevallos_M.Sulla_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA |
|------------------------------------|---------------------------------|---|---|--|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | Responsabilidad Económica | Sostenibilidad empresarial | La empresa cuenta con una adecuada política de RSE. La empresa cumple en forma satisfactoria con sus compromisos de RSE según lo planificado. La empresa a través de su programa de RSE otorga sostenibilidad en el desempeño de los colaboradores. | Escala de Likert - Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| | | Bonos adicionales | La empresa a través de su programa de RSE genera beneficios para el desempeño de los colaboradores. | |
| | | Bonos de empleados | La empresa a través de su programa de RSE genera bonos adicionales para el desempeño de los colaboradores. | |
| | | Inversión para RSE | La empresa a través de su programa de RSE genera inversión para el desempeño de los colaboradores. | |
| | Responsabilidad Ambiental | Conciencia ambiental | La empresa a través de su programa de RSE genera conciencia ambiental en los colaboradores. | |
| | | Compromiso con el medio ambiente | La empresa a través de su programa de RSE genera prácticas para el cuidado del medio ambiente en los colaboradores (Por ejemplo, aplicando las 3 R, apagando sus equipos al concluir sus labores). | |
| | Responsabilidad Social | Compromiso con la sociedad | La empresa a través de su programa de RSE genera compromiso con la sociedad por parte de los colaboradores. | |
| | | Programas sociales participativas | La empresa a través de su programa de RSE crea programas sociales en la que participan los colaboradores. | |
| | | Impacto en los colaboradores | La empresa a través de su programa de RSE impacta positivamente en los trabajadores. | |
| | | | La empresa a través de su programa de RSE impacta positivamente en la relación entre los trabajadores. | |
| | RSE y desempeño del colaborador | La empresa a través de su programa de RSE impacta en el trabajo colaborativo entre los trabajadores. La empresa a través de su programa de RSE genera un mejor desempeño de los colaboradores. | | |

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Ambiente Laboral

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ALTERNATIVAS DE RESPUESTA |
|------------------|---------------|--------------------------------|--|--|
| AMBIENTE LABORAL | Liderazgo | Dirección | La empresa promueve un buen clima laboral entre colaboradores. | Escala de Likert - Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| | | | La empresa cuenta con una política salarial justa y equitativa ante el mismo trabajo. | |
| | | | La empresa proporciona ambientes, mobiliario, equipos y otros para un buen desempeño laboral que resguardan la seguridad y salud de sus colaboradores. | |
| | | Estimulo del trabajo en equipo | La empresa promueve la participación de los colaboradores en el cumplimiento de objetivos. | |
| | | | La empresa promueve el apoyo mutuo entre colaboradores | |
| | | | La empresa acepta propuestas de mejora de sus colaboradores. | |
| | Motivación | Realización personal | La empresa retroalimenta periódica y transparentemente a los colaboradores sobre su desempeño laboral. | |
| | | Crecimiento laboral | La empresa brinda las mismas oportunidades de crecimiento laboral a todos los colaboradores. | |
| | | Reconocimiento | La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos. | |
| | Participación | Metas en común | Los colaboradores se comprometen con las metas de la empresa haciéndolas suyas. | |
| | | Involucramiento en el cambio | La empresa involucra a sus colaboradores en las propuestas de mejora y cambios en todas sus etapas. | |
| | Reciprocidad | Retribución | La empresa retribuye a sus colaboradores acordes a los esfuerzos otorgados. | |
| | | Equidad | La empresa actúa con equidad y sin ningún tipo de discriminación con sus colaboradores. | |
| | | | La empresa evalúa el desempeño en forma justas equitativa para todos sus colaboradores. | |

Nota: Elaboración Propia

Anexo 03:

Cuestionario para medir la Responsabilidad Social Empresarial

El presente cuestionario tiene como fin conocer su opinión acerca del impacto de la responsabilidad social empresarial en el ambiente laboral según la percepción de los colaboradores de una empresa financiera en el Cercado de Lima, 2023.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes preguntas, y seleccione la respuesta que crea conveniente. Donde:

| N° | RESPONSABILIDAD ECONÓMICA | MEDIDAS | | | | |
|----|--|---------|------------|---------|--------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 1 | La empresa cuenta con una adecuada política de RSE. | | | | | |
| 2 | La empresa cumple en forma satisfactoria con sus compromisos de RSE según lo planificado. | | | | | |
| 3 | La empresa a través de su programa de RSE otorga sostenibilidad en el desempeño de los colaboradores. | | | | | |
| 4 | La empresa a través de su programa de RSE genera beneficios para el desempeño de los colaboradores. | | | | | |
| 5 | La empresa a través de su programa de RSE genera bonos adicionales para el desempeño de los colaboradores. | | | | | |
| 6 | La empresa a través de su programa de RSE genera inversión para el desempeño de los colaboradores. | | | | | |

| | | |
|--|--|---------|
| | | MEDIDAS |
|--|--|---------|

| N° | RESPONSABILIDAD AMBIENTAL | MEDIDAS | | | | |
|----|---|----------------|---------------|------------|-----------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 7 | La empresa a través de su programa de RSE genera conciencia ambiental en los colaboradores. | | | | | |
| 8 | La empresa a través de su programa de RSE genera prácticas para el cuidado del medio ambiente en los colaboradores (Por ejemplo, aplicando las 3 R, apagando sus equipos al concluir sus labores) | | | | | |

| N° | RESPONSABILIDAD SOCIAL | MEDIDAS | | | | |
|----|---|----------------|---------------|------------|-----------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 9 | La empresa a través de su programa de RSE crea programas sociales en la que participan los colaboradores. | | | | | |
| 10 | La empresa a través de su programa de RSE crea programas sociales en la que participan los colaboradores. | | | | | |
| 11 | La empresa a través de su programa de RSE impacta positivamente en los trabajadores. | | | | | |
| 12 | La empresa a través de su programa de RSE impacta positivamente en la relación entre los trabajadores. | | | | | |
| 13 | La empresa a través de su programa de RSE impacta en el trabajo colaborativo entre los trabajadores. | | | | | |
| 14 | La empresa a través de su programa de RSE genera un mejor desempeño de los colaboradores. | | | | | |

Nota: Elaboración Propia.

Anexo 04:

Cuestionario para medir el Ambiente Laboral

| N° | LIDERAZGO | MEDIDAS | | | | |
|----|--|---------|------------|---------|--------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 1 | La empresa promueve un buen clima laboral entre colaboradores. | | | | | |
| 2 | La empresa cuenta con una política salarial justa y equitativa ante el mismo trabajo. | | | | | |
| 3 | La empresa proporciona ambientes, mobiliario, equipos y otros para un buen desempeño laboral que resguardan la seguridad y salud de sus colaboradores. | | | | | |
| 4 | La empresa promueve la participación de los colaboradores en el cumplimiento de objetivos. | | | | | |
| 5 | La empresa promueve el apoyo mutuo entre colaboradores | | | | | |
| 6 | La empresa acepta propuestas de mejora de sus colaboradores. | | | | | |

| N° | MOTIVACIÓN | MEDIDAS | | | | |
|----|--|---------|------------|---------|--------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 7 | La empresa retroalimenta periódica y transparentemente a los colaboradores sobre su desempeño laboral. | | | | | |
| 8 | La empresa brinda las mismas oportunidades de crecimiento laboral a todos los colaboradores. | | | | | |
| 9 | La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos. | | | | | |

| N° | PARTICIPACIÓN | MEDIDAS | | | | |
|----|---|---------|------------|---------|--------------|---------|
| | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 10 | Los colaboradores se comprometen con las metas de la empresa haciéndolas suyas. | | | | | |
| 11 | La empresa involucra a sus colaboradores en las propuestas de mejora y cambios en todas sus etapas. | | | | | |

| | | MEDIDAS | | | | |
|--|--|---------|--|--|--|--|
|--|--|---------|--|--|--|--|

| N° | RECIPROCIDAD | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 12 | La empresa retribuye a sus colaboradores acordes a los esfuerzos otorgados. | | | | | |
| 13 | La empresa actúa con equidad y sin ningún tipo de discriminación con sus colaboradores. | | | | | |
| 14 | La empresa evalúa el desempeño en forma justa equitativa para todos sus colaboradores. | | | | | |

Nota: Elaboración Propia.

Anexo 05:

Resumen del procesamiento de los casos del instrumento de Responsabilidad Social Empresarial

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N. de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.751 | 14 |

Nota: Elaboración propia

En la Tabla se muestra que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.751 para la variable RSE, la cual se encuentra en el rango de confiabilidad alta; por lo tanto, el instrumento tiene cierta confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------|--|---|--|---|
| RSE_1 | 51.30 | 10.456 | 0.619 | 0.723 |
| RSE_2 | 51.50 | 8.944 | 0.753 | 0.689 |
| RSE_3 | 51.50 | 9.389 | 0.607 | 0.708 |
| RSE_4 | 51.50 | 9.167 | 0.472 | 0.725 |
| RSE_5 | 51.50 | 8.500 | 0.646 | 0.697 |
| RSE_6 | 51.60 | 10.933 | 0.117 | 0.768 |
| RSE_7 | 51.50 | 8.278 | 0.707 | 0.686 |

| | | | | |
|---------------|-------|--------|--------|-------|
| RSE_8 | 51.20 | 10.400 | 0.458 | 0.729 |
| RSE_9 | 51.50 | 11.389 | 0.156 | 0.753 |
| RSE_10 | 51.50 | 10.500 | 0.272 | 0.747 |
| RSE_11 | 51.30 | 12.456 | -0.329 | 0.781 |
| RSE_12 | 51.40 | 11.822 | 0.000 | 0.755 |
| RSE_13 | 51.40 | 11.822 | 0.000 | 0.755 |
| RSE_14 | 51.50 | 11.389 | 0.156 | 0.753 |

Nota: Elaboración propia

| | | | | |
|---------------|-------|--------|--------|-------|
| RSE_9 | 54.10 | 10.100 | 0.240 | 0.486 |
| RSE_10 | 54.00 | 9.333 | 0.690 | 0.420 |
| RSE_11 | 53.90 | 10.322 | 0.236 | 0.490 |
| RSE_12 | 53.60 | 10.044 | 0.170 | 0.501 |
| RSE_13 | 54.00 | 12.444 | -0.349 | 0.606 |
| RSE_14 | 54.20 | 8.844 | 0.504 | 0.416 |

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con la percepción de los colaboradores encuestados se determinó que existe un impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ambiente Laboral de la empresa financiera del Mercado de Lima, lo cual se refleja en los siguientes resultados:

Anexo 07:**Dimensiones de la variable Responsabilidad Social Empresarial***Alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad económica*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.718 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad Económica es de 0.718 por lo que tiene una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad Ambiental

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.707 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad Ambiental es de 0.707 por lo que tiene una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad Social

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.757 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Responsabilidad Social es de 0.757 por lo que tiene una confiabilidad alta.

Anexo 08:**Dimensiones de la variable Ambiente Laboral***Alfa de Cronbach de la dimensión Liderazgo*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.490 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Liderazgo es de 0.490 por lo que tiene una confiabilidad moderada.

Alfa de Cronbach de la dimensión Motivación

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.486 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Motivación es de 0.486 por lo que tiene una confiabilidad moderada.

Alfa de Cronbach de la dimensión Participación

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.486 | 14 |

Nota: Elaborado con programa SPSS

En la Tabla, el alfa de Cronbach de la dimensión Participación es de 0.486 por lo que tiene una confiabilidad moderada.

Anexo 09: Matriz de validación de expertos
DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Acevedo Carrillo, Mauricio
- 1.2. Grado académico y/o título: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UPN – Docente Tiempo Completo
- 1.4. Título de la investigación:
 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL
 AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA FINANCIERA DEL MERCADO DE
 LIMA – 2023
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer la percepción de los colaboradores.
- 1.6. Autor del instrumento: Myrella Yris Morales Sánchez / María Angélica Santi Migo.
- 1.7. Para obtener el título de: Administradora.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE(5) | BUENA (4) | REGULAR(3) | INSUFICIENTE(2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|--------------|-----------|------------|-----------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | X | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | X | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | X | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | | X | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | X | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | | X | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | X | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | | X | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | X | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | | X | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | 30 | 16 | | | |

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

| |
|---|
| |
| |
| |
| X |

No válido, reformular

No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, noviembre de 2023



Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Anexo 10: Matriz de validación de expertos

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Nancy Alfonsina Negreiros Mora
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en dirección y talento humano
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad privada del norte
- 1.4. Título de la investigación:
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA FINANCIERA DEL MERCADO DE LIMA – 2023
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer la percepción de los colaboradores.
- 1.6. Autor del instrumento: Myrella Yris Morales Sánchez / María Angélica Santi Migo.
- 1.7. Para obtener el título de: Administradora.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

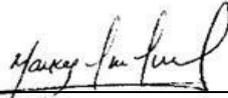
| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE (5) | BUENA (4) | REGULAR (3) | INSUFICIENTE (2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|---------------|-----------|-------------|------------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | X | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | | X | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | X | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | X | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | | X | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | X | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | X | | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | X | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | | X | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | 30 | 16 | | | |

PUNTUACIÓN

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="checkbox"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="checkbox"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="checkbox"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input checked="" type="checkbox"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, noviembre de 2023



Nancy Alfonsina Negreiros Mora

Anexo 11: Matriz de validación de expertos

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Bacigalupo Lago Raul Santiago
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en Docencia universitaria y gestión educativa
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente - Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación:
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA FINANCIERA DEL MERCADO DE LIMA – 2023
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer la percepción de los colaboradores.
- 1.6. Autor del instrumento: Myrella Yris Morales Sánchez / María Angélica Santi Migo.
- 1.7. Para obtener el título de: Administradora.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN | CRITERIOS | EXCELENTE (5) | BUENA (4) | REGULAR (3) | INSUFICIENTE (2) | MALA (1) |
|---------------------------|--|---------------|-----------|-------------|------------------|----------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | X | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en lo observado bajo metodología científica. | X | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | X | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN. | Existe una organización lógica. | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | X | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar. | X | | | | |
| 7. COHERENCIA | Entre los problemas, objetivos e hipótesis. | X | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos y científicos. | X | | | | |
| 9. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | | X | | | |
| 10. METODOLOGÍA | Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. | X | | | | |
| TOTAL - PARCIAL | | 35 | 12 | | | |

PUNTUACIÓN

| | | |
|-------------|---------------------------------|-----------------------|
| De 10 a 20: | <input type="text"/> | No válido, reformular |
| De 21 a 30: | <input type="text"/> | No válido, modificar |
| De 31 a 40: | <input type="text"/> | Validar, mejorar |
| De 41 a 50: | <input type="text" value="47"/> | Válido, aplicar |

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, noviembre de 2023



Raul Santiago Bacigalupo Lago