



**VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA Y SU
RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,
LIMA - 2017**

PRESENTADO POR

Mg. MARIBEL LUCRECIA RAMÍREZ GALLEGOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

LIMA - PERÚ

2018

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-----------|
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | ix |
| RESUMO | xi |
| | |
| INTRODUCCIÓN | 01 |
| | |
| CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO | |
| | |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA. | 04 |
| 1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. | 08 |
| 1.2.1 Delimitación espacial. | 08 |
| 1.2.2 Delimitación social. | 08 |
| 1.2.3 Delimitación temporal. | 08 |
| 1.2.4 Delimitación conceptual. | 08 |
| 1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. | 08 |
| 1.3.1 Problema principal. | 08 |
| 1.3.2 Problemas secundarios. | 08 |
| 1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN. | 09 |
| 1.4.1 Objetivo general | 09 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 09 |
| 1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN. | 10 |
| 1.5.1 Hipótesis general. | 10 |
| 1.5.2 Hipótesis Secundarios. | 10 |
| 1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional) | 11 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 1.6 | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. | 21 |
| 1.6.1 | Tipo y nivel de investigación. | 21 |
| | a) Tipo de investigación. | 21 |
| | b) Nivel de investigación. | 21 |
| 1.6.2 | Método y diseño de investigación. | 22 |
| | a) Método de investigación. | 22 |
| | b) Diseño de investigación. | 23 |
| 1.6.3 | Población y muestra de la investigación. | 24 |
| | a) Población. | 24 |
| | b) Muestra. | 25 |
| 1.6.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 27 |
| | a) Técnicas. | 27 |
| | b) Instrumentos. | 27 |
| 1.6.5 | Justificación e importancia de la investigación. | 27 |
| | a) Justificación | 27 |
| | a.1. Relevancia social | 27 |
| | a.2. Justificación práctica. | 28 |
| | a.3. Justificación teórica. | 28 |
| | a.4. Justificación metodológica. | 29 |
| | b) Importancia de la investigación | 29 |
| | c) Limitaciones de la investigación | 29 |

CAPÍTULO II : MARCO FILOSÓFICO

| | | |
|------------|----------------------------------|-----------|
| 2.1 | FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA | 30 |
|------------|----------------------------------|-----------|

CAPÍTULO III : MARCO TEÓRICO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.1 | ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. | 33 |
| 3.2 | BASES TEÓRICAS. | 41 |
| 3.3 | DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS. | 46 |

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

| | | |
|------------|---|-----------|
| 4.1 | VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS. | 48 |
| 4.2 | ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS. | 53 |
| 4.3 | DISCUSIÓN DE RESULTADOS. | 65 |
| | CONCLUSIONES. | 66 |
| | RECOMENDACIONES. | 67 |
| | FUENTES DE INFORMACIÓN. | 68 |
| | <u>ANEXOS:</u> | 74 |
| A. | Matriz de consistencia | 74 |
| B. | Instrumento(s) de recolección de datos | 78 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | Pág. |
|----------------|--|------|
| TABLA N° I-01 | PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SEDE LIMA AL AÑO 2017 | 25 |
| TABLA N° I-02 | TAMAÑO DE MUESTRA REFERIDA AL PERSONAL DE LA PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SEDE LIMA AL AÑO 2017 | 26 |
| TABLA N° VI-01 | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS | 54 |
| TABLA N° VI-02 | DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE VALIDEZ DE LAS ENCUESTAS, SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS | 55 |
| TABLA N° V-03 | CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA | 54 |
| TABLA N° V-04 | CONFIABILIDAD DE LA CLIMA ORGANIZACIONAL | 54 |

RESUMEN

El objetivo fundamental de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la Responsabilidad Familiar Corporativa y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, Lima, 2017.

Para tal efecto, se definió el siguiente problema de investigación principal: ¿En qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

Siendo, por ende, el objetivo general el siguiente:

Determinar en qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

Se planteó, entonces, la siguiente hipótesis general:

La responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

Dadas las características de la investigación, el presente estudio ha tenido un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional.

La población y muestra estuvo conformado por 647 trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, sede Lima, el año académico 2017, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Respecto a los instrumentos de recolección de datos la confiabilidad (la validez interna del instrumento) por la responsabilidad familiar corporativa fue de 0,901 y por el clima organizacional fue de 0.940 el alfa de Cronbach; y la validez por la responsabilidad familiar corporativa fue del 94% y por el clima organizacional del 93%. Los instrumentos de recolección de datos utilizado estuvieron conformado por un total de 89 ítems distribuidos con sus respectivas variables y dimensiones por cada una. De acuerdo a los estadísticos descriptivos e inferenciales aplicados y las contrastaciones de las hipótesis se obtuvo la siguiente conclusión principal: Que el 72% de los trabajadores de la Universidad Alas Peruanas consideran positivo la necesidad de interrelacionar la responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, mientras que el 3 % de usuarios se encuentra en desacuerdo ante este planteamiento.

En base a ello, se propone la siguiente recomendación principal:
Recomendar a la Alta Dirección de la Universidad Alas Peruanas, que se elabore, a nivel nacional, un Diagnóstico de impacto de las actuales políticas y estrategias en materia de Responsabilidad Familiar Corporativa y del Clima Organizacional; evaluándose la posibilidad de realizar, además, el análisis de otros factores, tales como: Identidad Institucional, propuestas de mejora funcional, análisis de mercado, entre otros, incluyendo la incorporación de talleres vivenciales sobre estrategias que mejoren la autoeficacia, motivación e identidad docente.

Palabras clave: responsabilidad familiar corporativa, clima organizacional, estrategias.

ABSTRAC

The main objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between the Corporate Family Responsibility and the Organizational Climate in the workers of Alas Peruanas University, Lima, 2017.

For this purpose, the following main research problem was defined:

To what extent is the corporate family responsibility related to the organizational climate in workers of Alas Peruanas University. Lime. Year 2017?

Therefore, the general objective is the following:

Determine the extent to which corporate family responsibility is related to the organizational climate of workers at Alas Peruanas University. Lime. Year 2017

The following general hypothesis was put forward:

Corporate family responsibility is significantly related to the organizational climate of workers at Alas Peruanas University. Lime. Year 2017

Given the characteristics of the research, the present study has had a quantitative approach, with a non-experimental, transversal, correlational design.

The population and sample consisted of 647 workers from Alas Peruanas University, Lima campus, the 2017 academic year, to whom a questionnaire was applied.

Regarding the data collection instruments, the reliability (the internal validity of the instrument) for corporate family responsibility was 0.901 and for the organizational climate it was 0.940 Cronbach's alpha; and the validity for corporate family responsibility was 94% and for the organizational climate of 93%. The data collection instruments used consisted of a total of 89 items distributed with their respective variables and dimensions for each one. According to the applied descriptive and inferential statistics and the testing of the hypotheses, the following main conclusion was obtained:

That 72% of Alas Peruanas University workers consider positive the need to interrelate corporate family responsibility and the organizational climate in workers of Alas Peruanas University, while 3% of users disagree with this approach.

Based on this, the following main recommendation is proposed:

To recommend to the Senior Management of Alas Peruanas University, that a national impact assessment of the current policies and strategies regarding Corporate Family Responsibility and Organizational Climate be developed; evaluating the possibility of carrying out, in addition, the analysis of other factors, such as: Institutional Identity, proposals for functional improvement, market analysis, among others, including the incorporation of experiential workshops on strategies that improve self-efficacy, motivation and teaching identity.

Keywords: corporate family responsibility, organizational climate, strategies.

RESUMO

O objetivo principal da presente investigação foi determinar a relação existente entre a Responsabilidade da Família Corporativa e o Clima Organizacional nos trabalhadores da Universidade Alas Peruanas, Lima, 2017.

Para este propósito, o seguinte problema de pesquisa principal foi definido: Em que medida a responsabilidade da família corporativa está relacionada ao clima organizacional dos trabalhadores da Universidade Alas Peruanas. Lima Ano de 2017?

Portanto, o objetivo geral é o seguinte:

Determinar até que ponto a responsabilidade da família corporativa está relacionada ao clima organizacional dos trabalhadores da Universidade Alas Peruanas. Lima Ano de 2017

A seguinte hipótese geral foi apresentada:

A responsabilidade familiar corporativa está significativamente relacionada ao clima organizacional dos trabalhadores da Universidade Alas Peruanas. Lima Ano de 2017

Dadas as características da pesquisa, o presente estudo teve uma abordagem quantitativa, com delineamento transversal não experimental, correlacional.

A população e a amostra foram 647 trabalhadores da Universidade de Alas Peruanas, campus de Lima, ano acadêmico de 2017, a quem foi aplicado um questionário.

Em relação aos instrumentos de coleta de dados, a confiabilidade (validade interna do instrumento) para a responsabilidade corporativa da família foi de 0,901 e para o clima organizacional foi de 0,940 alfa de Cronbach; e a validade para a responsabilidade corporativa da família foi de 94% e para o clima organizacional de 93%. Os instrumentos de coleta de dados utilizados consistiram em um total de 89 itens distribuídos com suas respectivas variáveis e dimensões para cada um. De acordo com a estatística descritiva e inferencial aplicada e o teste das hipóteses, obteve-se a seguinte conclusão principal:

Que 72% dos funcionários da Alas Peruanas University consideram positiva a necessidade de inter-relacionar a responsabilidade da família corporativa com o

clima organizacional dos trabalhadores da Universidade Alas Peruanas, enquanto 3% dos usuários discordam dessa abordagem.

Com base nisso, propõe-se a seguinte recomendação principal:

Recomendar à Alta Direção da Universidade Alas Peruanas que seja desenvolvida uma avaliação de impacto nacional das políticas e estratégias atuais relativas à Responsabilidade Familiar Corporativa e Clima Organizacional; avaliar a possibilidade de realizar, além disso, a análise de outros fatores, tais como: Identidade Institucional, propostas de melhoria funcional, análise de mercado, entre outras, incluindo a incorporação de oficinas experienciais em estratégias que melhorem a autoeficácia, motivação e identidade docente.

Palavras-chave: responsabilidade da família corporativa, clima organizacional, estratégias

INTRODUCCIÓN

Los avances asociados a la globalización y el incontenible avance tecnológico vienen originando un profundo impacto en las personas, dado que no solo vienen generando que su vida sea más acelerada sino que dediquen mayor tiempo a sus obligaciones de índole laboral, bajo el paradigma que –por ejemplo– “quedarse en el trabajo” refleja su mayor compromiso y productividad para con la organización. Y son muchas las organizaciones las que alientan y fomentan ese tipo de comportamientos en el supuesto que es lo que requieren para mantener y/o mejorar su posición en el mercado.

Frente a ello, una de las grandes interrogantes que surge es si: ¿Ese nivel de “dedicación” es el que requieren las entidades en general para ser más competitivas en un mundo globalizado?

Algunos trabajadores tienen la posibilidad de mantener un balance entre su trabajo y su vida personal; pero, probablemente la mayoría, optan por priorizar sus responsabilidades laborales frente a las personales. Surge, entonces, otras grandes interrogantes: ¿De qué manera esta situación afecta no solo la vida del trabajador, como persona humana, sino el desarrollo y el bienestar de su familia?, ¿En qué medida las empresas están contribuyendo con el debilitamiento de los lazos familiares del trabajador, afectando con ello la vida de todos los integrantes de su familia, muchas veces debido a aspectos organizativos, de procesos y/o de asignación de funciones que no vienen gestionando de manera adecuada?, ¿Cuál es la responsabilidad y el rol que le corresponde asumir a la empresa ante esta situación y cómo debería hacerlo?

En síntesis, cabe preguntarse: Si se entiende que la responsabilidad fundamental de la empresa es con sus trabajadores, entonces: ¿En qué medida la empresa realmente favorece la armonía y la unión familiar?. Si ello no se da adecuadamente o si las decisiones que se toman al respecto no son coherentes con lo que se manifiesta, ¿Cómo afecta ello al trabajador y, por ende, al clima de la organización?

En esta perspectiva, esta relación genérica entre el trabajo y la familia pasaría a ser un conflicto que se convierte en fuente de estrés para los individuos

Frente a estos cuestionamientos, surge el concepto “Responsabilidad Familiar Corporativa” (RFC) como una planteamiento que nace y se desarrolla en la propia organización y que se orienta a que el trabajador mejore su interrelación y ambiente familiar y cumpla adecuadamente con sus responsabilidades familiares, sin que ello le genere algún tipo de sentimiento personal adverso ni mucho menos alguna actitud marginal contra él por parte de la empresa.

Al respecto, en el blog Conexiónsan (13 de Junio 2016) hace una importante reflexión:

“El concepto RFC se definió a partir de las investigaciones [que figuran en] IFREI (International Family - Responsible Employer Index). Este estudio se realiza en más de 25 países y analiza las prácticas y políticas que refuerzan el grado de conciliación del empleado con su familia y su vida personal en el entorno laboral.

Según el estudio que midió la situación de integración de vida laboral, personal y familiar de los empleados en las empresas, el 48% de los trabajadores de las compañías sienten que su entorno les dificulta ocasional o sistemáticamente la conciliación entre estas facetas de su vida.

El estudio también demuestra que una organización que se preocupa por velar el equilibrio laboral y familiar, obtiene niveles de satisfacción laboral y un compromiso emocional entre sus empleados del 146% más que una compañía que no se preocupa por ello.

En ese sentido las empresas responsables son aquellas capaces de brindar flexibilidad de horarios, de ingreso y de salida del trabajo, y de tener en cuenta que en ocasiones las jornadas de trabajo pueden terminar antes si ya se concluyó con las labores, o en caso de alguna emergencia personal o familiar.

(...) No obstante, el IFREI también indica que un 70% de los trabajadores cree que pedir a su empleador este tipo de medidas traerá consecuencias negativas a sus carreras y oportunidades profesionales. El reto en las empresas está en el desarrollo de políticas que generen compromiso y confianza en el trabajador. Tomar conciencia de la necesidad de aplicar la responsabilidad familiar corporativa será un buen comienzo para este reto”.

A nivel mundial, son muchas las empresas conscientes de esta realidad y están desarrollando iniciativas para lograr la conciliación del binomio familia-trabajo, entendiéndolo como un nuevo modelo de crecimiento y desarrollo económico empresarial, identificando que la principal ventaja competitiva se deriva de sus trabajadores y de su clima organizacional. Es más, los mejores ejecutivos hoy día no sólo piden condiciones económicas favorables, sino que su decisión de permanecer en una empresa depende en muchos casos de la posibilidad que tengan de conciliar su vida familiar con el trabajo. Muchos no están siquiera dispuestos a atender alternativas que no les permitan conciliar su vida familiar con la laboral.

Resulta entonces importante investigar cual es la situación existente en el caso de la Universidad Alas Peruanas, a efecto de determinar el nivel de desequilibrio en el binomio familia-trabajo, entre los trabajadores y la empresa, que

se podrían estar manifestando como conflictos que se estarían reflejando en el clima organizacional pero que no se estarían identificando adecuadamente.

La presente investigación, busca responder a dicha problemática y ha sido dividido en capítulos obteniendo los siguientes resultados en cada uno de ellos:

CAPÍTULO I.- Referido al planteamiento metodológico del estudio. En él se describió la realidad problemática, se delimitó la investigación, se determinaron los problemas y los objetivos de la investigación, estableciéndose las hipótesis y variables de la investigación, definiéndolas conceptual y operacionalmente. Igualmente se trató lo concerniente al marco referencial de la metodología de investigación, en el cual se estableció el tipo, nivel, método y diseño de la investigación, la población y la muestra de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, determinándose, asimismo, su justificación, importancia, relevancia y limitaciones.

CAPÍTULO II.- Referido al marco filosófico de la Investigación, en el que se revisaron las bases gnoseológicas, epistemológicas y axiológicas de la administración y su relación con las variables en estudio.

CAPÍTULO III.- Referido al marco teórico y conceptual de la investigación, en el cual se revisaron los antecedentes que han sido considerados para la investigación, las bases teóricas y se conceptualizaron los términos básicos utilizados.

CAPÍTULO VI.- Referido a la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos. En el cual se procedió al análisis de tablas y gráficos, realizándose la contrastación de las hipótesis y continuándose con su posterior discusión.

Por lo expuesto y en cumplimiento con las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Escuela de Post Grado de la Universidad Alas Peruanas, se ha elaborado la tesis: **RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, LIMA – 2017**, elaborada para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

“La empresa es la institución con mayor impacto económico y social en el mundo en que vivimos. Es por tanto un motor capaz de generar gran valor social y de fomentar en gran medida el desarrollo humano. Las empresas influyen de modo decisivo en cómo viven sus colaboradores y los recursos (económicos, de tiempo y de energía) que les queda para satisfacer otros roles vitales. Por eso, deben ser capaces de responder a las necesidades personales y familiares de sus colaboradores con flexibilidad y buen criterio. Solo de ese modo en dichas organizaciones, sus colaboradores, y el entorno en el que se desarrollan saldrán beneficiados”. Chinchilla, Bosch & M. Riumalló, (2017).

DIAGNÓSTICO

Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006), afirman que: “Un clima agradable de trabajo que se verá reflejado en el mejoramiento del desempeño, compromiso y mayor productividad de los trabajadores. Por otra parte, dentro de la

dinámica empresarial, la vida laboral y familiar puede representar conflictos dentro de las organizaciones, si no gozan de un equilibrio adecuado. Los trabajadores experimentan conflictos al tratar de conciliar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias, la preocupación de las empresas por la articulación del binomio familia-trabajo se ha evidenciado recientemente y en el siglo XXI será de mayor importancia”.

La conciliación de la vida familiar y laboral afecta a todas las personas que trabajan y sus consecuencias a la sociedad y a las empresas. En este sentido, Rigolini (1973) afirma que: “El balance entre la vida y el trabajo no significa lo mismo para todos los trabajadores ni para todos los trabajos”.

A nivel mundial, muchas organizaciones han interiorizado la problemática y están priorizando la implementación de políticas, planes, programas, proyectos y actividades propias de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), haciendo que forme parte de su cultura organizacional; pese a ello y a que se viene dando una toma de conciencia progresiva por parte de las Instituciones en lo referente a problemática de la conciliación familia-trabajo, todavía en “el modelo laboral imperante en la mayoría de las organizaciones continúa primando la presencialidad y la disponibilidad durante largas horas en el lugar de trabajo” (Pérez y Gálvez, 2009).

En el Perú, existen normas que regulan y protegen los Derechos Fundamentales, Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, es claro que son muy pocas las organizaciones que son conscientes de la real problemática de la Responsabilidad Familiar Corporativa y que han implementado políticas para disminuir los conflictos trabajo-familia que mejoren el clima organizacional.

El Lineamiento N° 03 del Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011, en el punto: “Conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales”, tanto en el ámbito público como privado, plantea 14 indicadores; de los cuales solo un indicador, referido a acciones de promoción, presenta meta cumplida; y otros 7 indicadores, que se refieren a actividades de integración familiar organizado por los centros laborales y al desarrollo de servicios de cuidado para los hijos e hijas, tienen cierto nivel de avance:

El Perú necesita empresas más conscientes, comprometidas, visionarias, que asuman el desafío de gestionar la Responsabilidad Familiar Corporativa de forma sostenible, con liderazgo, responsabilidad, colaboración, transparencia, y que finalmente comprendan que estas prácticas impulsarán los emprendimientos, fortalecerán el entorno de la empresa, su clima organizacional y aumentarán su competitividad.

El observar esta tendencia mundial y analizar su importancia en el desarrollo del talento humano en una organización, motivó a la Gerencia de la Universidad Alas Peruanas a plantearse interrogantes respecto a la manera como se estaría reflejando la gestión de la Responsabilidad Familiar Corporativa entre el personal de la sede Lima y la manera como ello vendría afectando el Clima Organizacional.

Ello motivó a que la Gerencia realice personalmente un sondeo de opinión entre los trabajadores de dicha sede, a efecto de tener una primer alcance, debidamente fundamentado y consistente, respecto a la realidad existente en la Universidad.

El referido sondeo sirvió de base para formular, posteriormente, las dimensiones e indicadores que, durante el desarrollo de la investigación, fueron trabajados considerando la metodología del IFREI (Índice Internacional de Empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa)

Dicho sondeo reflejó, entre otros, la existencia de algunos problemas entre los trabajadores referidos a cuestiones propias de la Responsabilidad Familiar Corporativa, tales como: Limitado equilibrio entre la vida laboral y familiar, poca flexibilidad en el horario de trabajo, escasas facilidades para poder desarrollar trabajos en casa, escasas facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial, escaso apoyo en temas de asesoría legal, inmobiliario, programas de recreación y para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros), etc.; y también problemas referidos al clima organizacional, tales como: inconvenientes en la comunicación interna, desmotivación de los trabajadores, cierta desorganización, cierto nivel de desconfianza en la toma de decisiones, escasa autonomía individual en el trabajo, algunos conflictos laborales, desinterés laboral, poca motivación, cooperación y trabajo equipo, objetivos poco claros, falta de incentivos,

procedimientos y métodos de trabajo no siempre claros, bajo nivel remunerativo, etc.; lo que reflejaría la existencia de una realidad problemática en la que la gestión de los temas propios de la Responsabilidad Familiar Corporativa afectaría el Clima Organización de la Universidad, por el inequilibrio que existiría entre lo laboral y familiar.

PRONÓSTICO

De continuar esta situación, el clima laboral se puede continuar afectando; y, con ello se demostrará el poco interés de la organización por velar el equilibrio laboral y familiar de sus trabajadores, al obtenerse limitados niveles de satisfacción laboral y un escaso compromiso emocional. Recordemos que Greenhaus & Beutell (1985), refieren que muchas personas viven un verdadero conflicto entre el trabajo y la familia. El conflicto trabajo-familia se da cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto.

CONTROL DEL PRONÓSTICO

De mejorar la situación presente, se tomará conciencia de la necesidad de aplicar la responsabilidad familiar corporativa se podrán desarrollar políticas que generen compromiso y confianza en el trabajador.

Por ende, el presente estudio, que se realiza para determinar la relación que existe entre la Responsabilidad Familiar Corporativa y el Clima organizacional de los trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, partiendo de los conceptos generales que los fundamentan, analizando los estudios realizados por otros investigadores sobre el tema y se desarrollarán estrategias que permitan mejorar el clima organizacional en los trabajadores a partir de la mejora del conflicto del binomio trabajo-familia en la Universidad Alas Peruanas. Por lo tanto, el reto radicará en el desarrollo de políticas que mejoren el clima de la organización a partir de la toma de conciencia de la necesidad de aplicar la responsabilidad familiar corporativa.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El estudio se realiza en la sede Lima de la Universidad Alas Peruanas, situado en Av. San Felipe N° 1109, Distrito de Jesús María, Departamento de Lima, Perú.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

El presente trabajo de investigación comprende a los trabajadores docentes y administrativos de la sede Lima de la Universidad Alas Peruanas.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se circunscribe al año 2017.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Los conceptos que se consideran en el presente estudio son: Responsabilidad familiar corporativa y clima organizacional.

Responsabilidad familiar corporativa.- “Dimensión esencial y primera de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Chinchilla & Jiménez, 2013). A esto hace referencia la Responsabilidad Familiar Corporativa, que sostiene que las empresas, además de generar valor económico, deben generar confianza y compromiso en las personas, lo cual implica ponerlas en el centro de la organización y permitirles atender sus necesidades personales y familiares”. (Gutiérrez, L., Muñoz, M. & Vargas, P., 2017, p.303).

Clima organizacional.- entendida como la percepción de los miembros de una empresa respecto al trabajo. (Torrecilla, O., s.f.)

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿En qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

1.3.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS

1. ¿En qué medida se relacionan las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima

organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

2. ¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas de la Lima. Año 2017?
3. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?
4. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?
5. ¿En qué medida se relaciona el rendimiento del equipo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?
6. ¿En qué medida se relaciona el estructura organizativa con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar en qué medida se relacionan las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
2. Determinar en qué medida se relaciona la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima

organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

3. Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
4. Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
5. Determinar en qué medida se relaciona el rendimiento del equipo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
6. Determinar en qué medida se relaciona el estructura organizativa con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

La responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIOS

1. Las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
2. La cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
3. El liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima

organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

4. El liderazgo se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
5. El rendimiento del equipo se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.
6. La estructura organizativa se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

1.5.3. VARIABLES

Operacionalización de variables - Resumen

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|--|--|
| RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA | <p>“Dimensión esencial y primera de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Chinchilla & Jiménez, 2013). A esto hace referencia la Responsabilidad Familiar Corporativa, que sostiene que las empresas, además de generar valor económico, deben generar confianza y compromiso en las personas, lo cual implica ponerlas en el centro de la organización y permitirles atender sus necesidades personales y familiares”. (Gutiérrez, L., Muñoz, M. & Vargas, P., 2017, p.303).</p> | <p>X1 Políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa</p> <p>X2 Cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa</p> <p>X3 Liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar ▪ Flexibilidad en el horario de trabajo ▪ Facilidades para poder desarrollar trabajos en casa ▪ Facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial ▪ Facilidades para el otorgamiento de permisos por maternidad / paternidad por un tiempo superior al legal ▪ Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales ▪ Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales ▪ Flexibilidad para el goce del descanso físico vacacional ▪ Facilidades para el otorgamiento de licencias de trabajo de mediana-larga duración ▪ Facilidades para que los familiares puedan visitar el centro de labores ▪ Facilidades para las reuniones via teleconferencia ▪ Asesoría legal ▪ Asesoría financiera ▪ Asesoría inmobiliaria ▪ Asesoría psicológica personal y familiar ▪ Asesoría para la jubilación ▪ Actividades de orientación sobre temas familiares ▪ Actividades de orientación para conciliar trabajo y familia ▪ Actividades de orientación para la gestión de tiempo y del estrés ▪ Programas para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros) ▪ Programas de actividades recreativas para el trabajador y su familia (música, yoga, artes, fútbol, cocina, teatro, etc). ▪ Programas de actividades de integración |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>para el trabajador y su familia con la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre guarderías y colegios ▪ Información sobre centros de atención para personas mayores o discapacitadas. ▪ Facilidades para la capacitación laboral ▪ Facilidades para la culminación de la formación académica primaria-secundaria-superior para el trabajador y/o familiares directos ▪ Subsidios para escolaridad de los hijos ▪ Atención médica y apoyo en medicamentos para el trabajador y para familiares directos (adicional a la ley) ▪ Seguros de vida y accidentes (adicional a la ley) ▪ Seguros de salud (adicional a la ley) ▪ Servicio de outplacement ▪ Servicio de comedor ▪ Servicio de gimnasio y canchas deportivas ▪ Servicio de guardería ▪ Servicio de lactario ▪ Bonificación por cumpleaños ▪ Subsidios por maternidad / paternidad / enfermedad (adicionales a la ley) ▪ Préstamos para los trabajadores ▪ Programas de bonos e inventivos para los trabajadores ▪ Programas de descuentos para los trabajadores y sus familiares directos por los servicios que ofrece ▪ Valía al trabajador que completa su trabajo dentro de la jornada laboral respecto a aquel que se queda más tiempo después de haber finalizado su horario de trabajo ▪ Valorar, igual que al resto, al trabajador que se beneficia con permisos o reducciones de jornada debido a motivos familiares ▪ Trabajador que labora habitualmente solo las horas establecidas ▪ Acciones que contribuyen a disminuir el conflicto familia-trabajo que, a la larga, van a afectar al trabajador ▪ Permisos por paternidad / maternidad / enfermedad ▪ El hecho que un trabajador rechace promociones o traslados de sede por motivos familiares ▪ Participación de la familia para impulsar una mayor flexibilidad laboral ▪ Trabajador se retire al término de su jornada laboral ▪ Trabajador priorice a su familia antes que a su trabajo ▪ Trabajadores que se acogen a la flexibilidad laboral por motivos familiares ▪ Aspectos familiares de un trabajador ▪ Fomentar que los trabajadores se preocupen en acercarse más a sus familias ▪ Reconocer el esfuerzo de sus colaboradores ▪ Alentar a los trabajadores para que busquen flexibilizar su jornada de trabajo ▪ Necesidades familiares de los trabajadores ▪ Ejemplo de una conducta familiarmente responsable ▪ Trabajadores sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia ▪ Decisiones que puedan afectar sus responsabilidades familiares ▪ Planes de acción y el presupuesto para mejorar el acercamiento de los trabajadores con sus familias y de éstas con la empresa ▪ Comunicaciones internas respecto a las políticas de conciliación familia-empresa |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| VARIABLE DEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------|---|---|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. (Torrecilla, O., s.f.) | Y1 Liderazgo Y2 Rendimiento del equipo Y3 Estructura organizativa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía individual en el trabajo ▪ Capacidad de influir positivamente en las decisiones ▪ Capacidad de tomar decisiones a un determinado nivel ▪ Capacidad de gestionar conflictos laborales ▪ Capacidad de asumir nuevos retos laborales ▪ Interés por apoyar al trabajador para que mejore su labor ▪ Trabajo responsable y efectivo ▪ Comunicación formal ▪ Comunicación informal responsable ▪ Cooperación laboral ▪ Motivación al trabajador ▪ Logro de objetivos ▪ Trabajo en equipo ▪ Trabajo efectivo ▪ Mejoramiento continuo ▪ Normatividad laboral ▪ Procedimientos y métodos de trabajo ▪ Condiciones de trabajo ▪ Nivel remunerativo ▪ Programa de incentivos ▪ Sistemas de control ▪ Innovación ▪ Estructura organizativa formal ▪ Estructura organizativa informal responsable ▪ Relaciones laborales con sus trabajadores ▪ Valores organizacionales |

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización de variables - Detalle

RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, LIMA - 2017

VARIABLE 1 : Responsabilidad familiar corporativa

| Dimensiones | | Indicadores | | ITEM (Preguntas para el cuestionario) | | Índices | Informante | Instrumento / Nº preguntas del cuestionario |
|-------------|---|------------------------|--|---------------------------------------|---|--|--|--|
| X1 | Políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa | X₁₀₁ | Estrategias para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar | 1 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, diseña estrategias para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | 1 Sí, totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 Indiferente. No lo sé. 4 En desacuerdo. 5 En total desacuerdo. | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad | INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta Nº 1 a la pregunta Nº 11 |
| | | X₁₀₂ | Flexibilidad en el horario de trabajo | 2 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, otorga un nivel de flexibilidad en el horario de trabajo, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₃ | Facilidades para poder desarrollar trabajos en casa | 3 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para poder desarrollar trabajos en casa, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₄ | Facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial | 4 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₅ | Facilidades para el otorgamiento de permisos por maternidad / paternidad por un tiempo superior al legal | 5 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por maternidad / paternidad por un tiempo superior al legal, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₆ | Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales | 6 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₇ | Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales | 7 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₈ | Flexibilidad para el goce del descanso físico vacacional | 8 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, otorga un nivel de flexibilidad para el goce del descanso físico vacacional, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₀₉ | Facilidades para el otorgamiento de licencias de trabajo de mediana-larga duración | 9 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de licencias de trabajo de mediana-larga duración, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₁₀ | Facilidades para que los familiares puedan visitar el centro de labores | 10 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para que los familiares puedan visitar el centro de labores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |
| | | X₁₁₁ | Facilidades para las reuniones vía teleconferencia | 11 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para las reuniones vía teleconferencia, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | |

| | | | |
|------------------|--|----|--|
| X ₁₁₂ | Asesoría legal | 12 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría legal, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₃ | Asesoría financiera | 13 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría financiera, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₄ | Asesoría inmobiliaria | 14 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría inmobiliaria, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₅ | Asesoría psicológica personal y familiar | 15 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría psicológica personal y familiar, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₆ | Asesoría para la jubilación | 16 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría para la jubilación, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₇ | Actividades de orientación sobre temas familiares | 17 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación sobre temas familiares, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₈ | Actividades de orientación para conciliar trabajo y familia | 18 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación para conciliar trabajo y familia, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₁₉ | Actividades de orientación para la gestión de tiempo y del estrés | 19 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación para la gestión de tiempo y del estrés, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₀ | Programas para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros) | 20 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₁ | Programas de actividades recreativas para el trabajador y su familia (música, yoga, artes, fútbol, cocina, teatro, etc). | 21 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de actividades recreativas para el trabajador y su familia (música, yoga, artes, fútbol, cocina, teatro, etc), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₂ | Programas de actividades de integración para el trabajador y su familia con la organización | 22 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de actividades de integración para el trabajador y su familia con la organización, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₃ | Información sobre guarderías y colegios | 23 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda información sobre guarderías y colegios, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₄ | Información sobre centros de atención para personas mayores o discapacitadas. | 24 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda información sobre centros de atención para personas mayores o discapacitadas, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₅ | Facilidades para la capacitación laboral | 25 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para la capacitación laboral, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |

- 1 Sí, totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente. No lo sé.
- 4 En desacuerdo.
- 5 En total desacuerdo.

INFORMANTES:
Trabajadores de la Universidad

INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO.
De la pregunta N° 12 a la pregunta N° 24

| | | | |
|------------------|---|----|--|
| X ₁₂₆ | Facilidades para la culminación de la formación académica primaria-secundaria-superior para el trabajador y/o familiares directos | 26 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para la culminación de la formación académica primaria-secundaria-superior para el trabajador y/o familiares directos, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₇ | Subsidios para escolaridad de los hijos | 27 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda subsidios para escolaridad de los hijos, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₈ | Atención médica y apoyo en medicamentos para el trabajador y para familiares directos (adicional a la ley) | 28 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda atención médica y apoyo en medicamentos para el trabajador y para familiares directos (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₂₉ | Seguros de vida y accidentes (adicional a la ley) | 29 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda seguros de vida y accidentes (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₀ | Seguros de salud (adicional a la ley) | 30 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda seguros de salud (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₁ | Servicio de outplacement | 31 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de outplacement, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₂ | Servicio de comedor | 32 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de comedor, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₃ | Servicio de gimnasio y canchas deportivas | 33 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de gimnasio y canchas deportivas, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₄ | Servicio de guardería | 34 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de guardería, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₅ | Servicio de lactario | 35 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de lactario, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₆ | Bonificación por cumpleaños | 36 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda una bonificación por cumpleaños, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₇ | Subsidios por maternidad / paternidad / enfermedad (adicionales a la ley) | 37 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda subsidios por maternidad / paternidad / enfermedad (adicionales a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₈ | Préstamos para los trabajadores | 38 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda préstamos para los trabajadores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₃₉ | Programas de bonos e inventivos para los trabajadores | 39 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de bonos e inventivos para los trabajadores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |
| X ₁₄₀ | Programas de descuentos para los trabajadores y sus familiares directos por los servicios que ofrece | 40 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de descuentos para los trabajadores y sus familiares directos por los servicios que ofrece, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? |

- 1 Sí, totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente. No lo sé.
- 4 En desacuerdo.
- 5 En total desacuerdo.

INFORMANTES:
Trabajadores de la Universidad

INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO.
De la pregunta Nº 25 a la pregunta Nº 40

| | | | | | | | |
|-----------|---|------------------------|---|----|---|--|---|
| X2 | Cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | X₂₀₁ | Valía al trabajador que completa su trabajo dentro de la jornada laboral respecto a aquel que se queda más tiempo después de haber finalizado su horario de trabajo | 41 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a reconocer mayor valía al trabajador que completa su trabajo dentro de la jornada laboral respecto a aquel que se queda más tiempo después de haber finalizado su horario de trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | 1 Sí, totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 Indiferente. No lo sé. 4 En desacuerdo. 5 En total desacuerdo. | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta N° 41 a la pregunta N° 51 |
| | | X₂₀₂ | Valorar, igual que al resto, al trabajador que se beneficia con permisos o reducciones de jornada debido a motivos familiares | 42 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a valorar, igual que al resto, al trabajador que se beneficia con permisos o reducciones de jornada debido a motivos familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₃ | Trabajador que labora habitualmente solo las horas establecidas | 43 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, considera comprometido y con potencial para ser promocionado a aquel trabajador que labora habitualmente solo las horas establecidas, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₄ | Acciones que contribuyen a disminuir el conflicto familia-trabajo que, a la larga, van a afectar al trabajador | 44 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a aplicar acciones que contribuyen a disminuir el conflicto familia-trabajo que, a la larga, van a afectar al trabajador, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₅ | Permisos por paternidad / maternidad / enfermedad | 45 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a apoyar los permisos por paternidad / maternidad / enfermedad, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₆ | El hecho que un trabajador rechace promociones o traslados de sede por motivos familiares | 46 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a aceptar sin mayor objeción ni represalia el hecho que un trabajador rechace promociones o traslados de sede por motivos familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₇ | Participación de la familia para impulsar una mayor flexibilidad laboral | 47 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta la participación de la familia para impulsar una mayor flexibilidad laboral, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₈ | Trabajador se retire al término de su jornada laboral | 48 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta que el trabajador se retire al término de su jornada laboral, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₀₉ | Trabajador priorice a su familia antes que a su trabajo | 49 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta que el trabajador priorice a su familia antes que a su trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₁₀ | Trabajadores que se acogen a la flexibilidad laboral por motivos familiares | 50 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a apoyar a los trabajadores que se acogen a la flexibilidad laboral por motivos familiares, sin que ello limite sus oportunidades de desarrollo y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₂₁₁ | Aspectos familiares de un trabajador | 51 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a considerar los aspectos familiares de un trabajador al momento de tomar decisiones y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |

| | | | | | | | |
|-----------|---|------------------------|---|----|--|--|--|
| X3 | Liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | X₃₀₁ | Fomentar que los trabajadores se preocupen en acercarse más a sus familias | 52 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a fomentar que los trabajadores se preocupen en acercarse más a sus familias, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | 1 Sí, totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 Indiferente. No lo sé. 4 En desacuerdo. 5 En total desacuerdo. | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta Nº 52 a la pregunta Nº 60 |
| | | X₃₀₂ | Reconocer el esfuerzo de sus colaboradores | 53 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a reconocer el esfuerzo de sus colaboradores, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₃ | Alentar a los trabajadores para que busquen flexibilizar su jornada de trabajo | 54 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a alentar a los trabajadores para que busquen flexibilizar su jornada de trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₄ | Necesidades familiares de los trabajadores | 55 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a preocuparse por las necesidades familiares de los trabajadores, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₅ | Ejemplo de una conducta familiarmente responsable | 56 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a ser ejemplo de una conducta familiarmente responsable, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₆ | Trabajadores sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia | 57 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a tener trabajadores sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₇ | Decisiones que puedan afectar sus responsabilidades familiares | 58 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a considerar a los trabajadores en las decisiones que puedan afectar sus responsabilidades familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₈ | Planes de acción y el presupuesto para mejorar el acercamiento de los trabajadores con sus familias y de éstas con la empresa | 59 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a informar respecto a los planes de acción y el presupuesto para mejorar el acercamiento de los trabajadores con sus familias y de éstas con la empresa, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |
| | | X₃₀₉ | Comunicaciones internas respecto a las políticas de conciliación familia-empresa | 60 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos se preocupan en difundir por diferentes medios las comunicaciones internas respecto a las políticas de conciliación familia-empresa, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | |

VARIABLE 2 : Clima organizacional

| Dimensiones | | Indicadores | | ITEM (Preguntas para el cuestionario) | | Índices | Informante | Instrumento / Nº preguntas del cuestionario | |
|-------------|------------------------|-------------|---|---------------------------------------|--|---------|--|--|------------------------|
| Y1 | Liderazgo | Y101 | Autonomía individual en el trabajo | 1 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se favorece la autonomía individual en el trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 1 | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad | INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta Nº 1 a la pregunta Nº 7 | |
| | | Y102 | Capacidad de influir positivamente en las decisiones | 2 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de influir positivamente en las decisiones, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | |
| | | Y103 | Capacidad de tomar decisiones a un determinado nivel | 3 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de tomar decisiones a un determinado nivel, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 2 | | | De acuerdo |
| | | Y104 | Capacidad de gestionar conflictos laborales | 4 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de gestionar conflictos laborales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 3 | | | Indiferente. No lo sé. |
| | | Y105 | Capacidad de asumir nuevos retos laborales | 5 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de asumir nuevos retos laborales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 4 | | | En desacuerdo. |
| | | Y106 | Interés por apoyar al trabajador para que mejore su labor | 6 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se manifiesta el interés por apoyar al trabajador para que mejore su labor, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 5 | | | En total desacuerdo. |
| | | Y107 | Trabajo responsable y efectivo | 7 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo responsable y efectivo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | |
| Y2 | Rendimiento del equipo | Y201 | Comunicación formal | 8 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se mantienen canales actualizados para la comunicación formal, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 1 | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad | INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta Nº 8 a la pregunta Nº 15 | |
| | | Y202 | Comunicación informal responsable | 9 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la comunicación informal responsable, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | |
| | | Y203 | Cooperación laboral | 10 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la cooperación laboral, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 2 | | | De acuerdo |
| | | Y204 | Motivación al trabajador | 11 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se alienta la motivación al trabajador, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 3 | | | Indiferente. No lo sé. |
| | | Y205 | Logro de objetivos | 12 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se alienta el logro de objetivos, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 4 | | | En desacuerdo. |
| | | Y206 | Trabajo en equipo | 13 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo en equipo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 5 | | | En total desacuerdo. |
| | | Y207 | Trabajo efectivo | 14 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo efectivo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | |
| | | Y208 | Mejoramiento continuo | 15 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el mejoramiento continuo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|-------------|--|----|---|--|---|---|
| Y3 | Estructura organizativa | Y301 | Normatividad laboral | 16 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene actualizada su normatividad laboral, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | 1 Sí, totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 Indiferente. No lo sé. 4 En desacuerdo. 5 En total desacuerdo. | INFORMANTES: Trabajadores de la Universidad | INSTRUMENTO: CUESTIONARIO. De la pregunta N° 16 a la pregunta N° 26 |
| | | Y302 | Procedimientos y métodos de trabajo | 17 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene actualizados sus procedimientos y métodos de trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y303 | Condiciones de trabajo | 18 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuadas condiciones de trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y304 | Nivel remunerativo | 19 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene un adecuado nivel remunerativo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y305 | Programa de incentivos | 20 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene un adecuado programa de incentivos, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y306 | Sistemas de control | 21 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuados sistemas de control, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y307 | Innovación | 22 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, alienta las propuestas de innovación, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y308 | Estructura organizativa formal | 23 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantener una adecuada estructura organizativa formal, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y309 | Estructura organizativa informal responsable | 24 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la estructura organizativa informal responsable, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y310 | Relaciones laborales con sus trabajadores | 25 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |
| | | Y311 | Valores organizacionales | 26 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, refleja en su actuar cotidiano sus valores organizacionales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | |

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a) Tipo de Investigación

Los autores en el campo de la investigación clasifican de manera particular los diversos tipos de investigación. Para facilitar esta clasificación hay que tomar en cuenta: a) el propósito dirigido a la resolución de un problema y b) los objetivos internos de la investigación.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006), afirman que los tipos de investigación se clasifican, de acuerdo a su naturaleza en: a) básica y b) aplicada; y, de acuerdo a su finalidad en: a) sustantiva y b) tecnológica. En vista que el presente trabajo se orienta a analizar los fundamentos de las teorías referidas a las variables en estudio y acrecentar con ello los conocimientos teóricos sobre el tema, buscando generalizar sus resultados con la perspectiva de desarrollar o ampliar una teoría o modelo teórico científico, es básica. Asimismo, considerando que la investigación se centra en los problemas teóricos o sustantivos y se encamina a describir, explicar, predecir la realidad, sobre la base de principios y leyes generales, es de tipo sustantiva.

Asimismo, su alcance es correlacional, dado que se orienta a determinar la asociación entre variables y cuantificar dicha relación. Hernández, Fernández & Baptista (2010)

b) Nivel de Investigación

Caballero (2009) afirma que existen cinco niveles de investigación: a) exploratoria, b) descriptiva, c) correlacional, d) explicativa; y, e) predictiva o experimental.

La presente investigación aborda un fenómeno social en determinada circunstancia temporal y geográfica determinada, determinando una relación probabilística entre los eventos de las variables, por lo que su nivel es descriptivo-correlacional. En ese sentido, busca establecer el grado de relación significativa que

existe entre la variable Responsabilidad Familiar Corporativa y la variable Clima Organizacional.

1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Método de Investigación

Ortiz, F. y García, M. (2005) afirman que el método científico es la lógica general empleada, tacita o explícitamente para valorar los mérito de una investigación.

Hernández et al. (2010) desarrolla el siguiente esquema en el que describe el método general de investigación (Modelo general) que se tomó como base en el presente estudio:

1. Concebir la idea de investigación.
2. Plantear el problema de investigación:
 - a. Establecer objetivos de investigación.
 - b. Desarrollar las preguntas de investigación.
 - c. Justificar la investigación y su viabilidad.
3. Elaborar el marco teórico:
 - a. Revisar la literatura.
 - b. Detectar la literatura.
 - c. Obtener la literatura.
 - d. Consultar la literatura.
 - e. Extraer y recopilar la información de interés.
 - f. Construir el marco teórico.
4. Definir si la investigación es exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, y hasta qué nivel llegará.
5. Establecer la hipótesis:
 - a. Detectar las variables.
 - b. Definir conceptualmente las variables.
 - c. Definir operacionalmente las variables.
6. Seleccionar el diseño apropiado de investigación (diseño experimental, pre-experimental, cuasi-experimental o no experimental).
7. Determinar la población y la muestra:

- a. Seleccionar la muestra.
 - b. Determinar el universo.
 - c. Estimar la muestra.
8. Redactar los datos:
- a. Elaborar el instrumento de medición y aplicarlo.
 - b. Determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medición.
 - c. Codificar los datos.
 - d. Crear un archivo o una base de datos.
9. Analizar los datos:
- a. Seleccionar las pruebas estadísticas.
 - b. Elaborar el problema de análisis.
 - c. Realizar los análisis.
10. Presentar los resultados:
- a. Elaborar el informe de investigación.
 - b. Presentar el informe de investigación.

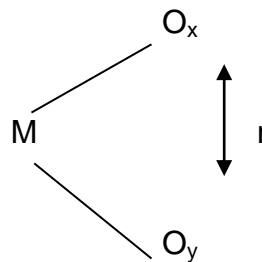
Por otro lado, dadas las características de esta investigación se han empleado el método hipotético deductivo, es decir se aplicó el análisis, síntesis y deductivo. Se analizó cada una de las variables y su comportamiento, dividiendo en partes para su estudio y luego interpretándolas en conjunto. Se realizó una síntesis de las definiciones y de cada una de las variables, sub variables e indicadores; y, a partir de planteamientos genéricos se dedujo conclusiones respecto de cada una de las variables.

b) Diseño de Investigación

Según Hernández, R. (2007), el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, por lo que indica al investigador respecto a lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y atender las hipótesis que se ha planteado.

Carrasco, S. (2006) define a los tipos de diseño no experimentales como los estudios cuyas variables independientes

no han sido manipulados intencionalmente, no poseen grupo de control ni mucho menos experimental; y, más bien, analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Los diseños no experimentales pueden ser: transeccional o transversales y longitudinales. La presente investigación es no experimental, de corte transeccional, dado que permitirá describir la relación entre las variables en estudio, representadas en la siguiente gráfica:



Donde:

- M : Población.
- Ox : Responsabilidad Familiar Corporativa
- Oy : Clima Organizacional
- R : Grado de relación entre Responsabilidad Familiar Corporativa y el Clima Organizacional
- Es transversal o sincrónico por el periodo de secuencia del estudio, puesto que su estudio se circunscribe al año 2017.

1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

a. Población.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, circunscrita por el estudio. Según Tamayo, M. & Tamayo, M. (1997) la población se define como: “La totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población motivo de esta investigación está conformada por el total de 40 trabajadores, comprendidos en Dirección

Universitaria Educación a Distancia (DUED) de la Universidad “Alas Peruanas”, Avenida Presco N°520 San Isidro, Lima. El criterio para la selección ha sido de acuerdo a su naturaleza de su actividad y fundamentalmente tener conocimiento sobre planes estratégicos de la institución.

TABLA N° I-01
PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SEDE
LIMA AL AÑO 2017

| PERSONAL UAP-LIMA AL 2017 | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------|
| Categoría Trabajador | Cantidad | % |
| Docente | 198 | 30.60% |
| Administrativo | 449 | 69.40% |
| TOTAL | 647 | 100.00% |

FUENTE: Elaboración propia

b. Muestra.

Según Tamayo, M. & Tamayo, M. (1997): “La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”.

Hernández, R. (2007) explica que se puede categorizar las muestras en dos grandes ramas de la investigación, las llamadas muestras no probabilísticas las muestras probabilísticas. En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiéndolas características de la población y el tamaño de la muestra. Según Ortiz, F. y García, M. (2005) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. La presente investigación ha sido trabajada con una muestra de clase probabilística.

Para determinar el tamaño de la muestra para la presente investigación, se aplicará la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000 con variable principal cuantitativa:

$$n = \frac{N * Z^2 * S^2}{E^2 * (N - 1) + (Z^2 * S^2)}$$

Donde:

N = Tamaño de la Población (647)

S² = Varianza de la Población. Se puede obtener en estudios similares o en pruebas piloto. En el presente caso, la prueba piloto da un resultado de: S² = 0.1796

Z = Grado de Confianza. Valor obtenido en Tablas "Z", área de la curva normal. Para este caso: Z = 1.96 para un nivel de confianza del 95%.

E = Error permitido. Para este caso: E = 5%.

En base a lo anterior, se determinó un tamaño de muestra de 193 personas que ajustada o mejorada nos da un tamaño de muestra de 147.

El tipo de muestra a utilizar es estratificada, dado que se considerará el porcentaje de población docente y el porcentaje de la población de trabajadores administrativos, de la siguiente manera:

TABLA N° I-02

TAMAÑO DE MUESTRA REFERIDA AL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SEDE LIMA AL AÑO 2017

| PERSONAL UAP-LIMA AL 2017 | | | Tamaño de muestra estratificada |
|---------------------------|------------|---------|---------------------------------|
| Categoría Trabajador | Cantidad | % | |
| Docente | 198 | 30.60% | 46 |
| Administrativo | 449 | 69.40% | 103 |
| TOTAL | 647 | 100.00% | 149 |

FUENTE: Elaboración propia

1.6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

A. Técnicas.

Según Rojas, I. (2011) lo define a la técnica de recolección de datos: “(...) como un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente a obtener y transformar la información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas. Con la finalidad de recolectar datos disponemos de una gran variedad de instrumentos o técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas, es por ello que en un mismo estudio podemos utilizar ambos tipos”.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos en el desarrollo de la investigación ha sido la encuesta. Hernández. R. (2007), define a la encuesta como: “Una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado”.

B. Instrumentos.

Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”. (Rojas, I. 2011).

Para el presente estudio se aplicó un cuestionario para la variable Responsabilidad Familiar Corporativa y un cuestionario para la variable Clima Organizacional.

1.6.5 JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

a. Justificación

a.1. Relevancia social.

La relevancia social está relacionada fundamentalmente con el fortalecimiento del ambiente familiar de los trabajadores;

y, por ende, de la sociedad por el efecto multiplicador de esa mejora; lo cual debe estar en el marco de la sociedad peruana que demanda que las empresas de los diferentes sectores contribuyan al crecimiento y desarrollo de nuestro país a través de prácticas socialmente responsables de la gestión de su responsabilidad social empresarial, teniendo en cuenta dentro de esta, la Responsabilidad Familiar Corporativa de sus trabajadores.

a.2. Justificación práctica.

Una adecuada aplicación de la Responsabilidad Familiar Corporativa, posibilitará la mejora de las relaciones trabajador-empresa y un ambiente laboral positivo con la consiguiente sinergia que potenciará el valor de la organización y el logro de sus objetivos. A partir de este trabajo se podrán trabajar las medidas pertinentes para retroalimentar y mejorar los planes propuestos por la institución, direccionadas a alcanzar resultados óptimos en la ejecución de las metas.

Las implicaciones prácticas de la investigación, permitirá reajustar las estrategias de la Responsabilidad Familiar Corporativa en la Universidad Alas Peruanas; lo cual se que se traducirá en ventajas competitivas en el mercado, al ser considerada como una empresa responsable que se preocupa por sus trabajadores, coadyuvando a mejorar el conflicto del binomio trabajo-familia y al clima Organizacional, logrando el respeto y la preferencia de los grupos de interés y satisfaciendo las necesidades de sus trabajadores , sus familias y la sociedad en general.

a.3. Justificación teórica.

Diseñar e implementar la Responsabilidad Familiar Corporativa requiere no sólo de decisión política sino también de una propuesta metodológica que posibilite este trabajo y que parta de una visión analítica de la información

disponible, su análisis, su organización y su oportuna aplicación, con la asignación de los recursos necesarios, fundamentado teóricamente con un carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones..

a.4. Justificación metodológica.

Los métodos y procedimientos de investigación empleados en el presente estudio, tienen la validez y confiabilidad requeridas para un trabajo de este nivel, por lo que pueden ser referidos en otros trabajos similares

b. Importancia

La importancia de presente estudio radica en que a través del análisis de las mejores prácticas empresariales en Responsabilidad Familiar Corporativa, tanto en nuestro medio como en el exterior, y el estudio de la realidad actual de la Universidad Alas Peruanas respecto a este tema; se pueda tener la posibilidad de decidir realizar un cambio de enfoque direccionado a mejorar radicalmente el Clima Organizacional a partir de una mejor relación del binomio trabajador-familia; realizando, para tal efecto, cambios sustantivos en su enfoque y estructura organizacional, que posibilite visionar la responsabilidad familiar corporativa como eje fundamental del desarrollo profesional y apoyo familiar en la organización, lo que constituye un enorme desafío, dado que implica alinear, articular e integrar nuevas estrategias de gestión.

Sobre la base del presente estudio, se podrán realizar nuevas investigaciones en esta materia.

c. Limitaciones.

Toda investigación aplicada en una empresa tiende a tener cierta resistencia en el personal de trabajadores para brindar información, por lo que se debió aplicar diferentes estrategias de intervención y sensibilización para alentar su participación.

CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

La Psicología Humanista “enfatisa la necesidad de la armonía y convivencia cívicas (...) Este enfoque Humanista afirma que todas las facetas del proceso de desarrollo humano ponen un énfasis especial en: la unicidad de cada ser humano, tendencia natural hacia su auto-realización, libertad y auto- determinación, integración de los aspectos cognitivos con el área afectiva, conciencia y apertura solidaria con los demás seres humanos, capacidad de originalidad y creatividad, y jerarquía de valores y dignidad personal; bases fundamentales para construir metas, orientadas en acciones para cimentar logros” (Martínez, 2004). Ello implica la necesidad del ser humano en fortalecer sus lazos familiares como punto de apoyo para mejorar su actividad laboral.

2.2 GNOSEOLOGÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

La aplicación del “conocimiento administrativo” no solo se refiere a la “parte práctica” sino a la parte explicativa y normativa que conlleva ese sistema de conocimientos, lo que conlleva el fundamento “humano” del quehacer administrativo orientado a fortalecer su bienestar integral de la persona; tal como refiere López (1999, p.1-2) refiere que:

Cuando se aborda el tema de la administración no sólo en su vertiente de orientación a la praxis gerencial, sino como sistema de conocimientos susceptibles de ser ordenados en teorías, se aborda el problema del "conocimiento administrativo" (...) en esa aproximación adquieren pertinencia preguntas de carácter epistemológico

básico tales como: ¿Cuáles son los contenidos de ese conocimiento? ¿Cómo se construye? ¿Qué es lo que se conoce?”

2.3 EPISTEMOLOGÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

La investigación realizada implica una mejora sustantiva en las decisiones empresariales, dado que un aporte para la mejor gestión de una organización. Ello se confirma al analizar el texto de Vargas, Arias, Valdez & Leticia (2013), quienes refieren que:

La epistemología es un proceso de la práctica científica en sí misma porque provee los fundamentos para el conocimiento científico con estándares normativos para la metodología y las teorías que permiten evaluar el conocimiento para garantizar y legitimar en una racionalidad científica. La epistemología es el estudio del conocimiento científico desde una perspectiva crítica (Cuvillier, 1966) de sus postulados, hipótesis y resultados para valorar. Cada evento o fenómeno administrativo, ya sea estrategia, táctica o política, etc., se articula en una posición epistemológica para legitimar el conocimiento científico. (...) Los fundamentos epistemológicos son un elemento clave para hacer más inteligible la concepción del conocimiento de las ciencias administrativas y dar sustento a la relevancia y valor de las diferentes metodologías de investigación, sus resultados en términos de productos científicos y sus implicaciones para el desarrollo teórico del pensamiento administrativo.

2.4 AXIOLOGÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

En lo referente a la axiología de la administración, en el blog conceptodefinicion.de (s.f.) se menciona que:

La axiología se manifiesta en diferentes aspectos de la gestión administrativa, tales como:

- A. Cultura organizacional.
- B. Gestión por valores.
- C. Transparencia organizacional
- D. Sentido de igualdad y equidad
- E. Ética organizacional
- F. Humanización
- G. Liderazgo

Este sentido humano de la axiología de la administración es el que se refleja en el espíritu que envuelve a la Responsabilidad Familiar Corporativa cuando busca fortalecer los lazos familia-empresa.

2.5 RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

Jensen (2007), amplia el alcance de la Responsabilidad Familiar Corporativa al afirmar que:

El estudio de la Responsabilidad Familiar Corporativa tiene cinco elementos fundamentales: a) debe manifestarse el espacio o naturaleza al que pertenece su estudio, b) debe de indicar un conjunto de principios, teorías y prácticas, c) debe estar el concepto humano bio-sico-social, d) debe tener objetivos estratégicos, e) el estudio permanente de los miembros de la organización.

Lo anterior expone claramente el fundamento base inherente a la Responsabilidad Familiar Corporativa: el potencial humano.

2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL.

Respecto al Clima Organizacional, Hall (1972) hace una interesante reflexión sobre el tema:

[Está constituido por] todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. El clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano; por lo tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral van a influir en el comportamiento de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones.

Según Likert (2011), el Clima Organizacional es, fundamentalmente: “Una percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes”.

De lo expuesto, se puede verificar que Clima Organizacional fundamenta su razón de ser en la manera como la satisfacción del trabajador “brinda vitalidad” a los sistemas organizativos por el impulso que genera en el recurso humano.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A. Antecedentes Internacionales

- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., Rieger, M. (2008). *Condiciones laborales y Conflicto trabajo-familia en los médicos hospitalarios alemanes: predictores y consecuencias psicosociales y organizacionales*. Universidad de Witten/Herdecke en Alemania.

Este estudio aborda la incompatibilidad entre el trabajo y la familia, investiga los predictores para una dirección particular del Conflicto Trabajo-Familia - es decir, el trabajo que interfiere con el conflicto familiar, que se ubican dentro del ambiente de trabajo psicosocial o la organización del trabajo de los médicos del hospital. Así mismo, se estudiaron los efectos del Conflicto Trabajo-Familia sobre la salud física y mental de los médicos.

Se utilizaron cuestionarios para recoger los datos, como parte de un estudio sobre riesgos de trabajo psicosociales en hospitales alemanes durante abril-julio del año 2005. Se encuestaron 296 médicos del hospital.

Dentro de los resultados se encontró que los médicos hospitalarios alemanes informaron niveles elevados de Conflicto Trabajo-

Familia (media = 74) en comparación con la población alemana general (media = 45, $p < 0,01$). No se encontró diferencia significativa entre los géneros. Los pronosticadores para el Conflicto Trabajo-Familia fueron la edad más baja, las altas demandas cuantitativas en el trabajo, el número elevado de días en el trabajo a pesar de la propia enfermedad, y las consecuencias de los cambios en la lista de turnos. En comparación con la población alemana general, se observó un nivel significativamente mayor de demandas cuantitativas de trabajo entre los médicos del hospital (media = 73 versus media = 57, $p < 0,01$). Los altos valores de Conflicto Trabajo-Familia se correlacionaron significativamente con mayores tasas de burnout personal, síntomas de estrés conductual y cognitivo, y la intención de dejar el trabajo. Por el contrario, los bajos niveles de Conflicto Trabajo-Familia predijeron una mayor satisfacción en el trabajo, un mejor estado de salud general, una mejor capacidad de trabajo y una mayor satisfacción con la vida en general. En comparación con la población general alemana, los médicos mostraron niveles significativamente más altos de estrés individual y calidad de vida, así como niveles más bajos de bienestar. Esto tiene que ser juzgado como un hallazgo de alerta sobre el estado de la salud de los médicos.

El estudio concluye que, el trabajo que interfiere con el conflicto familiar (WIF) como parte del Conflicto Trabajo-Familia (WFC) era muy prevalente entre los médicos de los hospitales alemanes. Los factores de organización del trabajo así como los factores de las relaciones interpersonales en el trabajo fueron identificados como predictores significativos para el Conflicto Trabajo-Familia. Algunos de estos predictores son accesibles a la alteración mejorando la organización del trabajo en los hospitales.

- Vargas, L. (2010). *Recopilación de experiencias empresariales con la aplicación del modelo Empresa Familiarmente Responsable "EFR" en Colombia, durante el periodo 2005 a 2008* (Tesis de Maestría) Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura en Colombia.

El estudio comprende la recopilación de las experiencias empresariales colombianas. Se analiza el modelo de empresa familiarmente responsable desde un enfoque organizacional y de acuerdo a diversos estudios que evidencia que problemas de ausentismo, alto nivel de rotación de personal y sentido de pertenencia, baja productividad e inconvenientes para retener y atraer talento humano clave para la organización, están ligados con el conflicto trabajo – familia; En Colombia, el estudio sobre conciliación entre la vida laboral y familiar es escaso, solo hay trece empresas certificadas y Los resultados mostraron que por ejemplo; Ecopetrol, el cual disminuyó la deserción de empleados, para Hospital Pablo Tobón Uribe se presentó una disminución aunque mínima en el índice de rotación de personal y logró mejorar las condiciones de vinculación de su talento humano, sin embargo no se puede determinar que el modelo sea exitoso en el país, porque no hay una muestra significativa de empresas y es poco el tiempo que la empresas vienen desarrollando el modelo.

Concluye que la Responsabilidad Familiar Empresarial es una derivación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puesto que responsabilidad social empresariales el compromiso que asumen las organizaciones al involucrarse con su talento humano, el impacto que tiene su actividad con el ambiente y la sociedad, y propende por brindar bienestar a sus empleados a través de políticas de flexibilidad. El modelo EFR contribuye a la solución de estos problemas a través de sus políticas de flexibilidad que propenden por construir un ambiente sano para el empleado, tanto a nivel laboral y personal.

- Cruz-Rivas, H. (2012). *Efectos de los entornos familiarmente responsables sobre la calidad de la motivación de los colaboradores*. Tesis Doctoral. Universidad de Navarra, 2012.

La investigación se basa en el constructo “Entorno Familiarmente Responsable” (EFR), definido como el entorno organizacional en el cual, sobre la base de un mínimo de políticas de conciliación trabajo-familia, normalmente exigido por la legislación laboral de cada país, confluyen

una cultura organizacional favorable con la conciliación, o cultura familiarmente responsable y el apoyo de los supervisores hacia los esfuerzos de conciliación trabajo-familia de sus supervisados. El instrumento es de escalas previamente validadas que forman parte del IESE Family Responsible Employer Index (IFREI), se realizó una evaluación empírica del efecto de cultura familiarmente responsable y sobre el tipo de vínculo de los empleados con la empresa, el cual varía si es motivado por motivos extrínsecos, intrínsecos o trascendentes. En particular, se examina el efecto de cultura familiarmente responsable y el apoyo de los supervisores sobre el vínculo con la empresa motivado por motivos trascendentes los cuales, determinan la calidad motivacional de los empleados. Además, se evalúa el efecto moderador del tipo de preferencia de trabajo del empleado, el cual varía según el tipo de motivo para actuar que lo motiva. El estudio cuantitativo se realizó con datos obtenidos en cinco empresas repartidas entre Argentina, España y Guatemala. Los datos se evaluaron con un modelo estructural multivariable con apoyo de STATA 11. Se establecieron cuatro hipótesis y doce sub hipótesis, de las cuales siete fueron confirmadas. Los resultados muestran un efecto directo, positivo y significativo de cultura familiarmente responsable y el apoyo de los supervisores sobre el vínculo con la empresa motivado por motivos intrínsecos y trascendentes. Además, se observa un efecto moderador de la preferencia de trabajo motivada por motivos intrínsecos y trascendentes.

Se presenta una discusión de los resultados y sugerencias derivadas para el gobierno de personas en las organizaciones. El principal aporte de la tesis para la literatura sobre el balance entre trabajo, familia y vida personal fue introducir los motivos para actuar como variable de estudio en la materia. Una fortaleza del estudio es que utiliza una muestra proveniente de diferentes culturas empresariales. Además, presenta evaluación empírica de algunos aspectos importantes de la teoría antropológica de la motivación.

- Navarro, C., Chinchilla, N, & Heras M. (2012). *Impacto de las políticas y prácticas de conciliación familia-trabajo en organizaciones venezolanas.*

Esta investigación analiza el nivel de apoyo que los empleados encuestados perciben por parte de la organización donde trabajan y su grado de compromiso con la organización, poniendo de manifiesto que las políticas de horarios y formatos de trabajo de algunas empresas han generado problemas de salud, angustia y estrés en los trabajadores, y que este es el motivo predominante por el que las empresas venezolanas vienen implementando nuevas políticas organizacionales que pretenden facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las familiares. Así mismo, afirma que las instituciones que están poniendo en práctica estas políticas y que se conocen como: Empresas Familiarmente Responsables (EFR). Están utilizando el instrumento elaborado y validado por el IESE – Universidad de Navarra (España) denominado (IFREI 1.5), es un Índice que mide el impacto de estas políticas en la percepción que los empleados tienen hacia las empresas donde trabajan. Esta investigación contiene los resultados de la aplicación de dicha encuesta en organizaciones venezolanas, reflejándose una tendencia de mayor vinculación del empleado con las Empresas Familiarmente Responsables. Los hallazgos del estudio muestran que las respuestas de los trabajadores de las empresas venezolanas tienen tendencias similares a las de países de América Latina como: (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador y Perú) concluyen que, la aplicación de estrategias conducentes a la armonía entre el binomio Familia-Trabajo permite un compromiso proporcional empleado -empresa. Eso indica que las EFR favorecen evidentemente la retención de talentos y corrobora lo que ya ha sido demostrado en otros estudios a nivel internacional sobre la incidencia que están teniendo las políticas Familiarmente Responsables (FR) en la gestión de talentos. (Cieri & Bardoel, 2010)

- Sánchez, L. (2016) *Interacción trabajo-familia y salud, una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad*. (Tesis maestría). Universidad de Carabobo Venezuela.

La investigación analiza la interacción trabajo-familia, como condicionante de la salud en trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. El estudio es concebido como una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso, utilizaron el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING) y La Escala de Efectos Referidos. Los resultados reportaron una alta interacción positiva familia-trabajo, moderada interacción positiva trabajo-familia y moderada interacción negativa trabajo-familia. El apoyo familiar en el cuidado de los hijos(as) fue reportado por casi todos los trabajadores y trabajadoras. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones a la salud; sin embargo, los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud. Se concluye que la red de apoyo familiar fue fundamental para que los trabajadores y trabajadoras pudiesen conciliar el trabajo con la familia. No manifestaron recibir formación en relación a estrategias para conciliar la vida familiar y la vida laboral.

El trabajo ha contribuido a ofrecer un panorama de cómo se vive la interacción trabajo-familia y a evidenciar la necesidad de ahondar sobre el tema, con propósitos formativos tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las organizaciones empresariales.

- Rodas, M. (2016). *El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito*. Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

El objetivo de la investigación fue el de diseñar políticas que permitan mantener un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral,

articuladas al Desarrollo Organizacional; a través del análisis de la situación actual de la empresa La Esperanza respecto al equilibrio familia-trabajo, de la identificación de los factores que promueven los conflictos al intentar encontrar este equilibrio, y a través de la determinación de los factores que afectan en el Desarrollo Organizacional de la empresa, relacionados con el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. La investigación es de tipo descriptiva, El cuestionario fue aplicado a cincuenta trabajadores con un margen de error del 10%; tomando en cuenta que el estudio es cualitativo y que se cuenta con una población heterogénea. Los datos fueron analizados a través de la aplicación de dos índices Tabulación Simple Cruzada y Análisis de grupos (conglomerados)

La autora concluye que los resultados obtenidos en la encuesta, evidencian que a pesar que la Empresa no cuenta con una política oficial que apoye al equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, los trabajadores en su gran mayoría se sienten motivados de asistir diariamente a su trabajo. No obstante, se concluye que se debería contar con una política que sea aplicada en base a un grupo de circunstancias determinadas por cada de grupo de trabajadores.

- Villavicencio (2015), realizó la investigación: *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México* que aborda sobre la importancia del ambiente o ecología empresarial en el desarrollo de sus integrantes.

B. Antecedentes Nacionales

- Bedoya S. (2003), realizó la investigación: *La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima*. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos (...) constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.
- De la Cruz, C. (2009), realizó la investigación: *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho*. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.
- Marrón, M. (2006), realizó la investigación: *Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación-FEBAN2006, LIMA, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima*. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Podemos afirmar con un 95%, que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006.
- Peralta, O. (2015), realizó la siguiente investigación: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014, en la*

Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. La investigación llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA (RFC)

De acuerdo a lo expresado por La Comisión Europea (2001) en su texto “Libro verde”, la Responsabilidad Social Empresarial es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Según esta definición, ser socialmente responsable va más allá de cumplir estrictamente la legislación en los países donde la empresa opera. Se trata de invertir más y mejor en aspectos tales como el desarrollo del capital humano, la protección medioambiental o el fomento de las sociedades donde la empresa realiza sus actividades; significa también, aprovechar las oportunidades que esta visión ofrece para mejorar la competitividad e, incluso, identificar nuevas oportunidades de negocio”.

Ampliando lo anterior, tenemos lo manifestado por Nuria Chinchilla, Doctora en Dirección de Empresas del IESE, citada por (Sandra Idrovo Carlier 2012):

(...) La RFC impacta en las personas, en la empresa y en la sociedad. En las personas, porque facilita la organización de su tiempo de trabajo para que se armonicen con las responsabilidades familiares; disminuye el tiempo dedicado a los desplazamientos y favorece la productividad. En las empresas, porque disminuye el ausentismo laboral, la intención de dejar la empresa, amplía horarios de atención al público y aumenta el compromiso de las personas. En la sociedad, reduce niveles de contaminación ambiental al disminuir desplazamientos, baja niveles de estrés y enfermedades relacionadas a este, mejorando las condiciones de salud de las personas. También favorece la demografía, el rendimiento escolar y mejora el nivel educativo del país, pues los padres pueden dedicar más tiempo a la educación de sus hijos, disminuyendo problemas de adicciones y comportamientos nocivos.

A su vez, Azocar y Torres (2009) señalan que el proceso de Responsabilidad Social Empresarial:

(...) cuenta con dos dimensiones la interna y la externa, esenciales a partir de las cuales se vale para dar inicio a las etapas que deben seguirse para realizar un proyecto o programa de Responsabilidad Social Empresarial. También son las dos

dimensiones que se tienen en consideración a la hora de llevar una gestión socialmente responsable, ya que señala y divide en grupos los sectores de la sociedad en los que la empresa debe centrar su atención a la hora de poner en marcha cualquiera de estas acciones consideradas como elementos de la Responsabilidad Social Empresarial.

- a) La dimensión interna: Hace referencia a los aspectos relacionados directamente con la empresa y su producción, como lo son por ejemplo los empleados y los elementos ambientales y recursos naturales que intervengan directamente en el proceso de producción.
- b) La dimensión externa: Hace referencia a los agentes externos a la empresa, pero que son de suma importancia y por tanto deben tenerse en consideración; éstos agentes se dividen en cuatro temáticas centrales, que son:
- c) Comunidades locales: para con este grupo se recomienda, promover la integración de las empresas con su entorno local, así como también patrocinar actividades de desarrollo local de las organizaciones civiles y auspiciar actividades de carácter cultural, deportivo y social con la comunidad en general. Socios comerciales, proveedores y consumidores: se espera que las empresas ofrezcan un servicio eficaz y eficiente hacia los consumidores, pero que al mismo tiempo consideren que sus resultados sociales pueden verse afectados en gran medida con la relación con sus socios y proveedores.
- d) Derechos humanos: de acuerdo al Libro Verde de la Comisión Económica Europea “una de las dimensiones de la responsabilidad social de las empresas está estrechamente vinculada a los derechos humanos”. En esta temática no se reconoce hasta donde llega exactamente la labor con respecto a los derechos humanos que debería respetar la empresa, pero es seguro que sobrepasan de los derechos laborales.
- e) Problemas ecológicos mundiales: para toda empresa que se aboque en la actividad de RSE es de suma relevancia destacar la contribución que debe realizarse en pro de la protección y resguardo del medio ambiente, así como también de desarrollo sostenible.

En lo referente a la formulación del balance social, Palencia (2008)

refiere que este concepto implica:

(...) identificar la actividad en que se desarrolla la empresa y de acuerdo con su orientación o característica se puede proponer algunos campos de la actividad social en relación con los grupos de interés interno, externo o del contexto. Para la formulación del balance social se debe plantear los factores de ponderación, las metas a lograrse, los valores alcanzados, la diferencia entre las metas y los valores alcanzados a fin de establecer el cumplimiento de cada uno de los factores que pueden ser medibles cualitativa o cuantitativamente y de esta manera lograr interpretar el cumplimiento o déficit de las acciones sociales propuestas para el periodo de funcionamiento, este aspecto permitirá la evaluación social que deberá tomarse en consideración en la formulación del plan estratégico de responsabilidad social del próximo periodo.

Por su parte, Porter, M. (2006) sostiene que: “los acercamientos prevalecientes al tema de RSE están tan fragmentados y tan desconectados de los negocios y de la estrategia, que no permiten ver las grandes oportunidades que existen para una empresa de beneficiar a la sociedad y al mismo tiempo generar ventajas competitivas para sí”.

Capron (2002) considera que el término social tiene dos significados bien definidos:

Uno que incluye todo lo que involucra a la sociedad (la integración de la empresa con el medioambiente, relaciones con clientes, proveedores, autoridades públicas, comunidades vecinas y la opinión pública), la Responsabilidad Social consiste en servir a todas las partes involucradas. Una definición mucho más reducida de Responsabilidad Social se refiere sólo a los trabajadores de la empresa; es decir, se preocupa de las condiciones de trabajo, remuneración, salud, seguridad, etc.

EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

Respecto al equilibrio que debe de existir entre el Trabajo y la Familia, Kliksberg (2005, pág.13-15) refiere que:

A nivel mundial, la estructura familiar en relación a sus miembros, características y actividades cotidianas, ha sufrido cambios significativos dentro del núcleo familiar, relacionados a las responsabilidades y los roles que debe cumplir cada miembro de la familia; por ejemplo, que los padres o madres migren a otros países o que se separen o divorcien, han dado como resultado que los hijos vivan solo con la madre o el padre, estas situaciones desencadenan conflictos familiares que se ven reflejados en su desempeño laboral.

Así mismo, las personas dedican ocho a más horas al trabajo, porque necesitan percibir un ingreso económico que sustente los gastos en el hogar. En este sentido, muchas de ellas se ven imposibilitadas de cumplir a cabalidad con el rol que le corresponde dentro de su vida familiar, porque la globalización en la que nos desenvolvemos actualmente, demanda mayores exigencias del mercado laboral. Según estudios realizados en 1997 - 2001, CEPAL concluye que el 60% de las diferencias en el desenvolvimiento estarían vinculados al clima educacional en el hogar, el nivel socioeconómico, la infraestructura de la vivienda y el tipo de familia

Goleman, D. (2012) amplía lo anterior, conceptualizando al afirmar lo siguiente:

(...) el buen desempeño y éxito de las personas, no sólo se encuentra en base al coeficiente intelectual, sino también en la calidad emocional: autodominio, persistencia, capacidad de automotivación, facilidad para establecer relaciones interpersonales sanas e interactuar en grupos, entre otras características. Este enfoque nos lleva a considerar que depende de la estructura familiar el desarrollo de la inteligencia emocional de las personas que contribuyan a su éxito, debido a que, "la vida en familia es nuestra primera escuela para el aprendizaje emocional" (Kliksberg 2005, 16-17).

CULTURA-TRABAJO-FAMILIA

Es importante señalar también el concepto de cultura-trabajo-familia desarrollado por Thompson, Beauvais y Lyness (1999, p.394) que la definen como: "las ideas, creencias y valores compartidos con respecto al grado en el cual una organización apoya y valora la integración de las vidas del trabajo y la familia de los empleados".

De los párrafos anteriores, se puede concluir que la motivación, productividad, y satisfacción de los trabajadores, dependerá entre algunos otros factores, de cómo las organizaciones gestionan sus políticas para contribuir al equilibrio de la estabilidad emocional, social y económica de sus trabajadores, las cuales tendrán repercusión en sus relaciones familiares y en el clima organizacional de la empresa.

CLIMA ORGANIZACIONAL

García, M. (2011) afirma, respecto al clima organizacional, preciso: está relacionado con el grado de motivación de sus integrantes.

Por su parte, Pelaez, O. (2010) afirma que: El clima se refiere a las características del medio y su relación con el dinamismo laboral.

Díaz (2008) conceptualiza el clima organizacional como: la forma en que un empleado percibe el ambiente que lo rodea.

MEDIDAS, COMPONENTES Y RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición del clima organizacional es un proceso complejo y dinámico, por la cantidad de factores que se deben incluir, estos van a depender del tipo de organización y de sus necesidades.

Existe una gran variedad de instrumentos para evaluar el clima de la organización. Según Brunet (1987 p.15) “los cuestionarios son el instrumento de medida y se desarrollan alrededor de estudios comparativos y estudios longitudinales”.

Para García y Bedoya (1997) lo referente al Clima Organizacional, sostiene la mayoría de versiones corresponden a instrumentos elaborados en Estados Unidos, la versión más utilizada es la de Likert (Likert Organizational Profile) presentados en la traducción de su libro titulado El gobierno participativo de la empresa. Comprende:

- a. Comportamientos (Aspecto individual, grupo e inter-grupo, motivación y liderazgo).
- b. Estructura
- c. Procesos

SATISFACCIÓN LABORAL

Palma (1999) considera que existen 7 factores que explican la satisfacción laboral existente en una organización estas son:

- a) Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- c) Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- d) Relaciones Sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- e) Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- f) Relación con la Autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Davis y Newstrom (1991) indica que la satisfacción en el trabajo tiene un enfoque mayor, dado que:

(...) puede producir resultados positivos, neutrales o negativos. Si se planean y administran adecuadamente, en general producirán muchos beneficios importantes como los siguientes:

- Satisfacción en el trabajo; Un beneficio del estudio es que dan a la dirección y gerencia un indicio de los niveles generales de satisfacción en la empresa.
- Comunicación: Otro beneficio es la importante comunicación que genera el estudio (encuesta) en el trabajo. La comunicación fluye en todas direcciones en la medida en que las personas planean la encuesta la realizan y comentan sus resultados.
- Mejoramiento de las Actitudes: Un beneficio con frecuencia inesperado es el mejoramiento de las actitudes. Para algunos, la encuesta representa una válvula de escape, un desahogo emocional, una oportunidad para dejar salir lo que traen dentro.
- Capacitación continua: Las encuestas en el trabajo son una manera útil de determinar algunas necesidades de capacitación.
- Beneficios Sindicales: Las encuestas podrían representar, además, beneficios para los sindicatos.
- Planeación y seguimiento de los cambios: Los gerentes inteligentes están conscientes de la necesidad de evaluar las reacciones de los trabajadores ante los cambios importantes en cuanto a políticas y programas de trabajo.

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior, Alegre (2005)

COMPORTAMIENTO LABORAL

“Es la conducta de las personas en su entorno laboral y la que interactúa con estos”. Castañeda (2017)

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

“Se concreta en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y articulaciones de la organización y se proyectan potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea; es un proceso transversal que hace posible incluirlo en una política institucional”. DRAE (2016)

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Se define como: "forma de conflicto inter roles en el cual las presiones de rol del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto". Robbins (2009)

CONDICIONES DE TRABAJO

“Conjunto de factores físicos, sociales y organizativos que constituyen el contexto en que una persona trabajadora desarrolla sus tareas”. Castañeda (2017)

CONFLICTOS

“Es un enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una, perjudica el logro de los objetivos (intereses, necesidades, deseos o valores) que persigue la otra”. Bellido (2009)

LIDERAZGO

“Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que el equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos”. Castañeda (2017)

MOTIVACIÓN

“Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente”. Alegre (2005)

ORGANIZACIÓN

“Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestos por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializados”. Bellido (2009)

POLÍTICA INSTITUCIONAL

“Son las directrices que rigen la actuación de los miembros de una organización en un asunto o tema determinado. Las mismas tienen carácter vinculante para quienes están responsabilizados de aplicarlas o de obedecerlas. Son lineamientos que deben seguirse para facilitar el desarrollo institucional”. Bellido (2009)

EFICIENCIA, EFICACIA, EFECTIVIDAD

Koontz y Weihrich (2004) señalan: eficiencia, el uso correcto de los recursos, la eficacia, resultados logrado versus los propuestos; finalmente efectividad vinculada con las productividades.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.1.1 Validez de instrumento

Se elaboraron dos instrumentos de investigación, uno para cada variable de estudio.

Para la variable Responsabilidad Familiar Corporativa se diseñaron instrumentos que consta de 60 Ítems; para su construcción se utilizaron los siguientes indicadores: Políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa, Cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa, Liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa

Para la variable Clima Organizacional se diseñó instrumentos que consta de 26 Ítems; para su construcción se utilizaron indicadores como: Liderazgo, Rendimiento del equipo, Estructura organizativa

La validación de los instrumentos de recolección de datos se realizó a través de los siguientes procedimientos: Validez externa y confiabilidad interna.

Sabino (1992) con respecto a la Validez, sostiene que: “(...) una escala puede considerarse como capaz de aportar información objetiva, si es que reúne los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad”.

De lo expuesto en el párrafo anterior se define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos.

Este procedimiento se realizó mediante la evaluación de juicio de expertos, determinándose la validez de los ítems de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

El Formato de validación de instrumentos es el siguiente:

TABLA N° IV-01
Criteria de validación del instrumento

| CRITERIOS INDICADORES | Deficiente 00-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-61% | Muy buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|----------------------------------|---|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | |
| 6. Consistencia | Basados en aspectos teóricos científicos | | | | |
| 7. Coherencia | Entre los indicadores, índices y dimensiones | | | | |
| 8. Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnostico | | | | |

9. Pertinencia

El instrumento es funcional para el propósito
de la investigación

PROMEDIO

Fuente: Cabanillas, G. (2004)

Se convocó a expertos y se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron bajo criterios específicos: Claridad, objetividad, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia del instrumento.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron que es pertinente la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. La cuantificación de las calificaciones de los expertos se presenta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla N° IV-02
Determinación del Nivel de validez de las encuestas, según Juicio de Expertos

| EXPERTOS | Variable "X" | | Variable "Y" | |
|----------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Puntaje | % | Puntaje | % |
| Dra. María Auqui Canchari | 95 | 24 | 94 | 24 |
| Dr. Alberto Carranza López | 92 | 23 | 90 | 23 |
| Dr. Pedro Solís Céspedes | 94 | 24 | 88 | 22 |
| Dr. Víctor Becerra | 90 | 23 | 95 | 24 |
| Total | 371 | 94 | 367 | 93 |

FUENTE: Elaboración propia con SPSS

Después de tabular la calificación emitida por los expertos, dio como resultado 93% y 94%, el criterio se sitúa como "muy bueno", por lo tanto podemos afirmar que el instrumento reúne las características pertinentes que validan a los instrumentos de investigación de la variable "X" y la variable "Y".

4.1.2 Confiabilidad de los instrumentos

El análisis de confiabilidad permite determinar la probabilidad de que el instrumento o conjunto de ítems de una prueba generen los mismos resultados cada vez que este sea aplicado al mismo individuo y en idénticas circunstancias. Esto posibilita lograr una prueba que conduzca a resultados similares cuando diferentes personas la administran y cuando se usan formas alternas de la prueba.

De acuerdo con Hernández Sampieri (2010), la confiabilidad se define como:

El grado en que un test es consistente porque al aplicarla en otras instituciones del mismo nivel se obtendrán resultados similares en el espacio tiempo, pudiendo ser extrapolable. Uno de los coeficientes más comunes es el Alpha de Cronbach (α) que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba. Su valor varía entre uno y cero, de tal manera que cuanto más cercano se encuentre del valor 1, mayor es la consistencia interna de los ítems que componen el instrumento de medición y, por ende, contará con mayor confiabilidad. Para determinar la confiabilidad interna de los instrumentos para esta investigación se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla IV-03

Confiabilidad de la variable Responsabilidad Familiar Corporativa

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach Basada en los elementos | N° de elementos |
|-------------------|---|-----------------|
| .905 | .901 | 60 |

FUENTE: Elaboración propia con SPSS

Interpretación: El Alpha de Cronbach para esta escala es de 0.901, con lo que su fiabilidad se puede considerar como excelente.

Tabla IV-04

Confiabilidad de la variable Clima Organizacional

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach Basada en los elementos tipificados | N° de elementos |
|-------------------|---|-----------------|
| .940 | .940 | 26 |

FUENTE: Elaboración propia con SPSS

Interpretación: El Alpha de Cronbach para esta escala es de 0.940, con lo que su fiabilidad se puede considerar como excelente.

Según George y Mallery (1995): “El Alpha de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente”.

Por lo tanto, de acuerdo a la prueba de validez interna con el Alpha de Cronbach para los instrumentos de las variables Responsabilidad Familiar Corporativa y Clima Organizacional alcanzaron la escala es de 0,901 y 0,940, con lo que su fiabilidad se puede considerar como excelente.

4.2 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

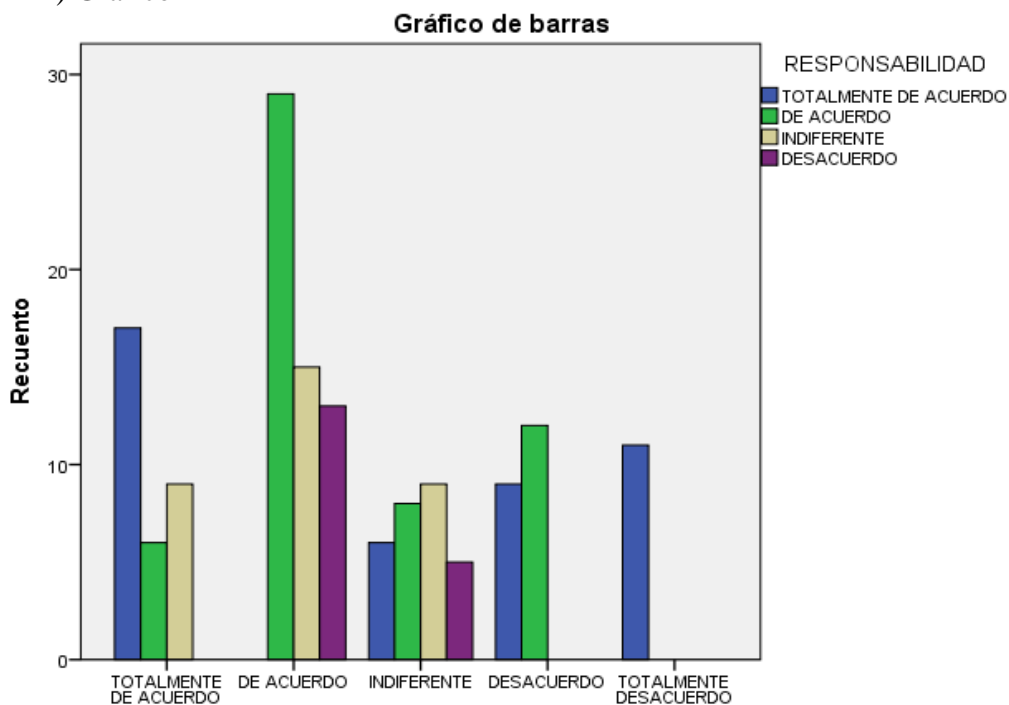
ESTADISTICA INFERENCIAL

a) PG 1 : ¿En qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

CLIMA_ORGANIZACIONAL*RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

| | | | RESPONSABILIDAD | | | | Total |
|----------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | DESACUERDO | |
| CLIMA_ORGANIZACIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | Recuento | 17 | 6 | 9 | 0 | 32 |
| | | % del total | 11,4% | 4,0% | 6,0% | 0,0% | 21,5% |
| | DE ACUERDO | Recuento | 0 | 29 | 15 | 13 | 57 |
| | | % del total | 0,0% | 19,5% | 10,1% | 8,7% | 38,3% |
| | INDIFERENTE | Recuento | 6 | 8 | 9 | 5 | 28 |
| | | % del total | 4,0% | 5,4% | 6,0% | 3,4% | 18,8% |
| | DESACUERDO | Recuento | 9 | 12 | 0 | 0 | 21 |
| | | % del total | 6,0% | 8,1% | 0,0% | 0,0% | 14,1% |
| | TOTALMENTE DESACUERDO | Recuento | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | | % del total | 7,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,4% |
| Total | Recuento | 43 | 55 | 33 | 18 | 149 | |
| | % del total | 28,9% | 36,9% | 22,1% | 12,1% | 100,0% | |

B) Grafico



c) Interpretación: CLIMA_ORGANIZACIONAL

De la Figura N 1 se puede observar que el 57% de los usuarios considera de acuerdo la relación que existe entre la responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, mientras que el 3 % de usuarios se encuentra en desacuerdo ante esta problemática.

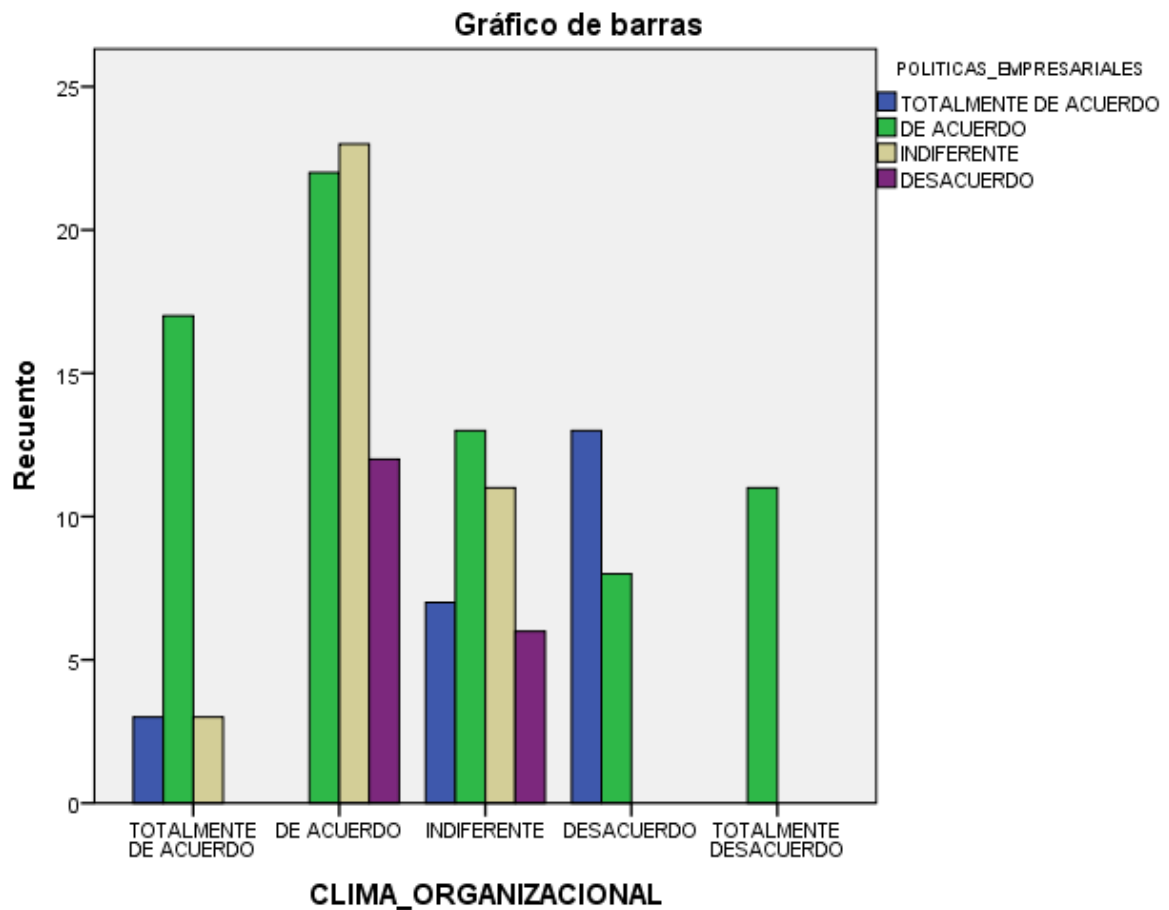
FIGURA N 2:

1. ¿En qué medida se relacionan las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

CLIMA_ORGANIZACIONAL*POLITICAS_EMPRESARIALES

| | | | POLITICAS_EMPRESARIALES | | | | Total |
|----------------------|-----------------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | DESACUERDO | |
| CLIMA_ORGANIZACIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | Recuento | 3 | 17 | 3 | 0 | 23 |
| | | % del total | 2,0% | 11,4% | 2,0% | 0,0% | 15,4% |
| | DE ACUERDO | Recuento | 0 | 22 | 23 | 12 | 57 |
| | | % del total | 0,0% | 14,8% | 15,4% | 8,1% | 38,3% |
| | INDIFERENTE | Recuento | 7 | 13 | 11 | 6 | 37 |
| | | % del total | 4,7% | 8,7% | 7,4% | 4,0% | 24,8% |
| | DESACUERDO | Recuento | 13 | 8 | 0 | 0 | 21 |
| | | % del total | 8,7% | 5,4% | 0,0% | 0,0% | 14,1% |
| | TOTALMENTE DESACUERDO | Recuento | 0 | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | | % del total | 0,0% | 7,4% | 0,0% | 0,0% | 7,4% |
| Total | Recuento | 23 | 71 | 37 | 18 | 149 | |
| | % del total | 15,4% | 47,7% | 24,8% | 12,1% | 100,0% | |

B) Grafico



c) Interpretación:

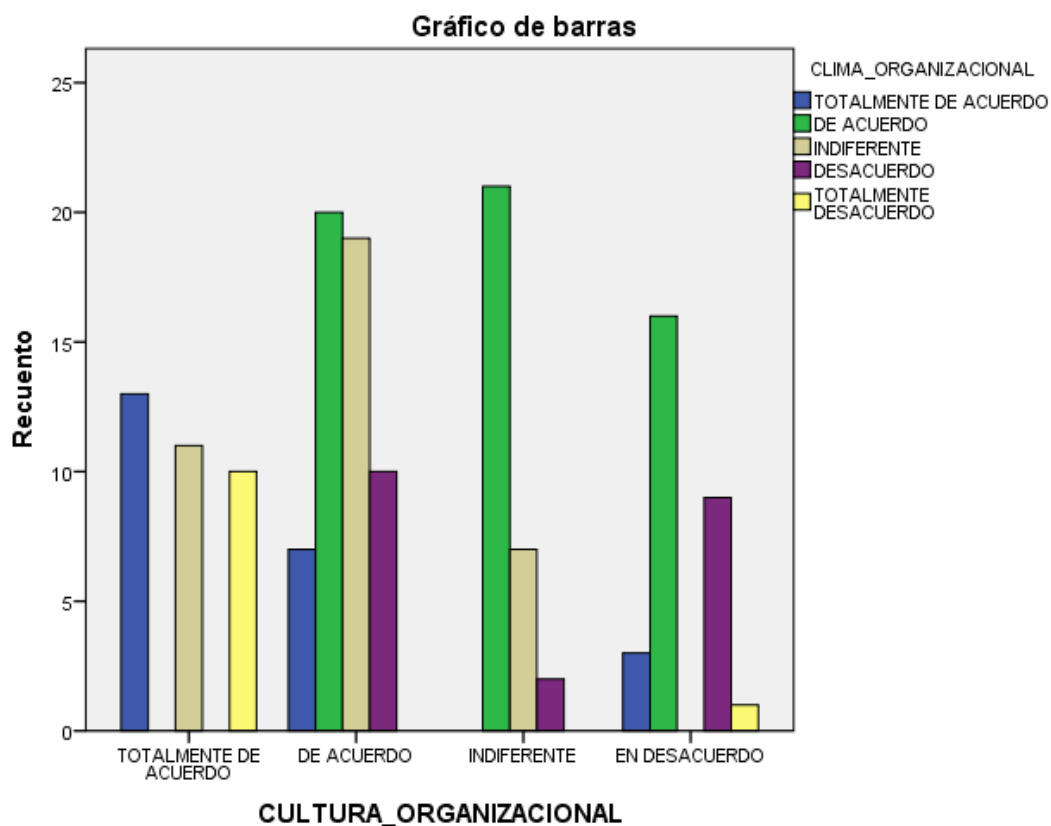
De la Figura N 2 se puede observar que el 57% de los usuarios considera de acuerdo la interrelación entre las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, mientras que el 2% de los usuarios considera indiferente la interrelación.

2. ¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas de la Lima. Año 2017?

CULTURA_ORGANIZACIONAL*CLIMA_ORGANIZACIONAL

| | | | CLIMA_ORGANIZACIONAL | | | | | Total |
|------------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|------------|-----------------------|--------|
| | | | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | DESACUERDO | TOTALMENTE DESACUERDO | |
| CULTURA_ORGANIZACIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | Recuento | 13 | 0 | 11 | 0 | 10 | 34 |
| | | % del total | 8,7% | 0,0% | 7,4% | 0,0% | 6,7% | 22,8% |
| | DE ACUERDO | Recuento | 7 | 20 | 19 | 10 | 0 | 56 |
| | | % del total | 4,7% | 13,4% | 12,8% | 6,7% | 0,0% | 37,6% |
| | INDIFERENTE | Recuento | 0 | 21 | 7 | 2 | 0 | 30 |
| | | % del total | 0,0% | 14,1% | 4,7% | 1,3% | 0,0% | 20,1% |
| | EN DESACUERDO | Recuento | 3 | 16 | 0 | 9 | 1 | 29 |
| | | % del total | 2,0% | 10,7% | 0,0% | 6,0% | 0,7% | 19,5% |
| Total | | Recuento | 23 | 57 | 37 | 21 | 11 | 149 |
| | | % del total | 15,4% | 38,3% | 24,8% | 14,1% | 7,4% | 100,0% |

A) Grafico



Interpretación:

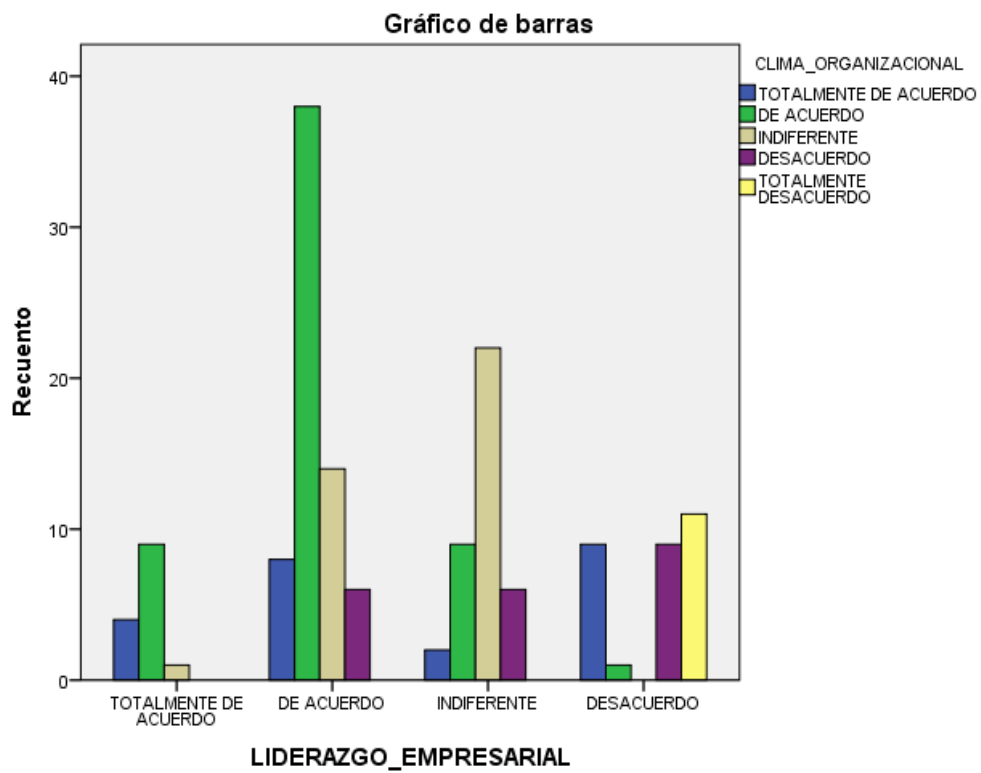
De la Figura N 3, se puede apreciar que el 56 % de los usuarios considera totalmente de acuerdo la interrelación entre la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa frente al clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas de la Lima. Año 2017, mientras que el 5 % considera indiferente la aplicación de este método.

3. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017?

LIDERAZGO_EMPRESARIAL*CLIMA_ORGANIZACIONAL

| | | | CLIMA_ORGANIZACIONAL | | | | | Total |
|-------------------------------|--------------------------|----------------|------------------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------------------|-------|
| | | | TOTALMEN TE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFEREN TE | DESACUER DO | TOTALMENTE DESACUERDO | |
| LIDERAZGO_ EMPRESARIA L | TOTALMENTE DE ACUERDO | Recuento | 4 | 9 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| | | % del total | 2,7% | 6,0% | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 9,4% |
| | DE ACUERDO | Recuento | 8 | 38 | 14 | 6 | 0 | 66 |
| | | % del total | 5,4% | 25,5% | 9,4% | 4,0% | 0,0% | 44,3% |
| | INDIFERENTE | Recuento | 2 | 9 | 22 | 6 | 0 | 39 |
| | | % del total | 1,3% | 6,0% | 14,8% | 4,0% | 0,0% | 26,2% |
| | DESACUERDO | Recuento | 9 | 1 | 0 | 9 | 11 | 30 |
| | | % del total | 6,0% | 0,7% | 0,0% | 6,0% | 7,4% | 20,1% |
| Total | Recuento | 23 | 57 | 37 | 21 | 11 | 149 | |
| | % del total | 15,4% | 38,3% | 24,8% | 14,1% | 7,4% | 100,0% | |

B) Grafico.



C) Interpretación:

De la figura N 4 se puede apreciar que el 66 % de los usuarios consideran de acuerdo la relación entre el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017, mientras que el 4 % de los usuarios considera indiferente esta problemática.

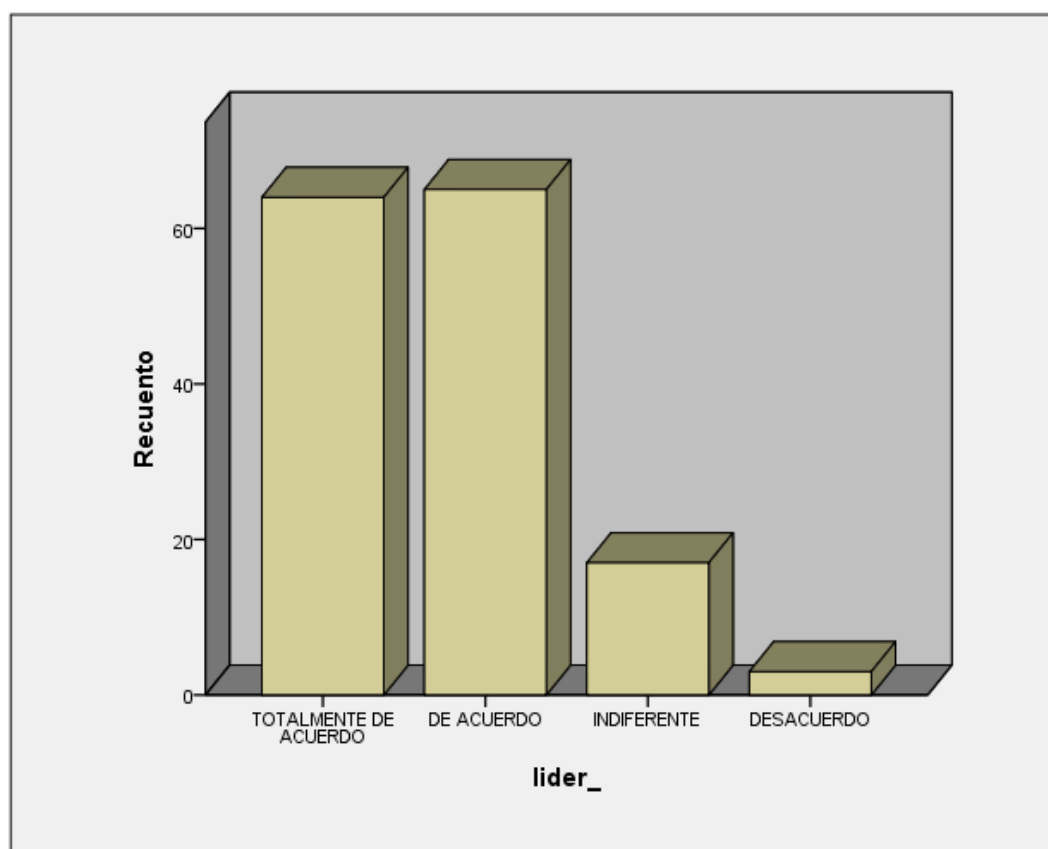
ESTADISTICA DESCRIPTIVA

VARIABLE 2

A) CLIMA ORGANIZACIONAL - LIDERAZGO

LIDERAZGO

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | 64 | 43,0 | 43,0 | 43,0 |
| | DE ACUERDO | 65 | 43,6 | 43,6 | 86,6 |
| | INDIFERENTE | 17 | 11,4 | 11,4 | 98,0 |
| | DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

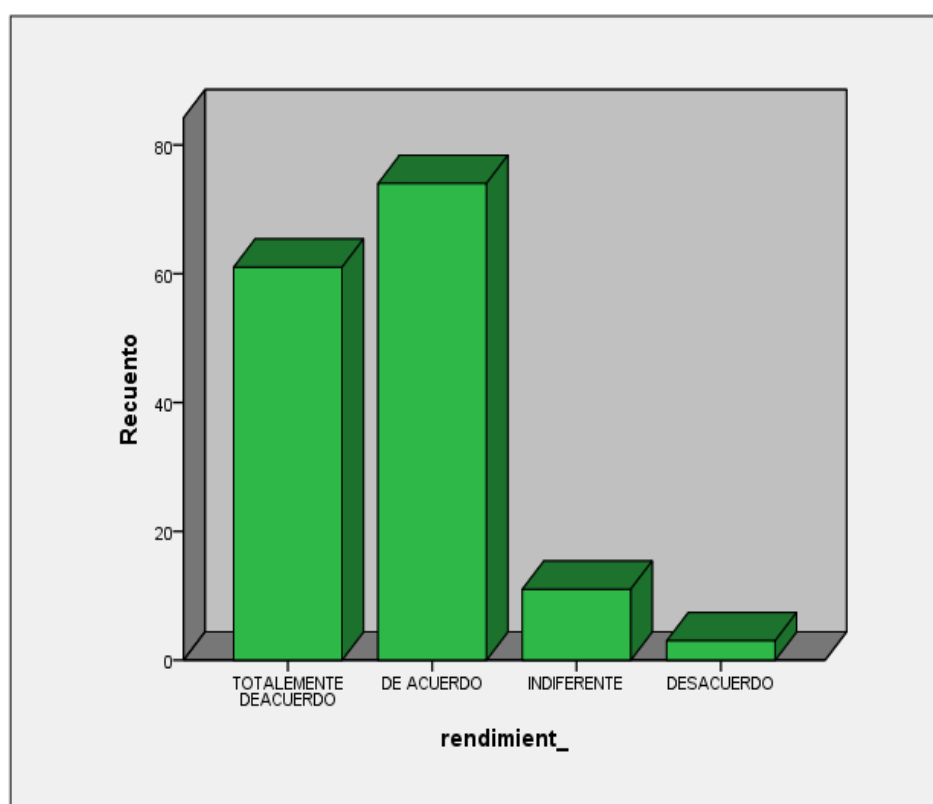


De la Figura se puede observar que el 44% de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de liderazgo respecto al clima organizacional de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017.

B) CLIMA ORGANIZACIONAL - RENDIMIENTO EN EQUIPO

RENDIMIENTO EN EQUIPO

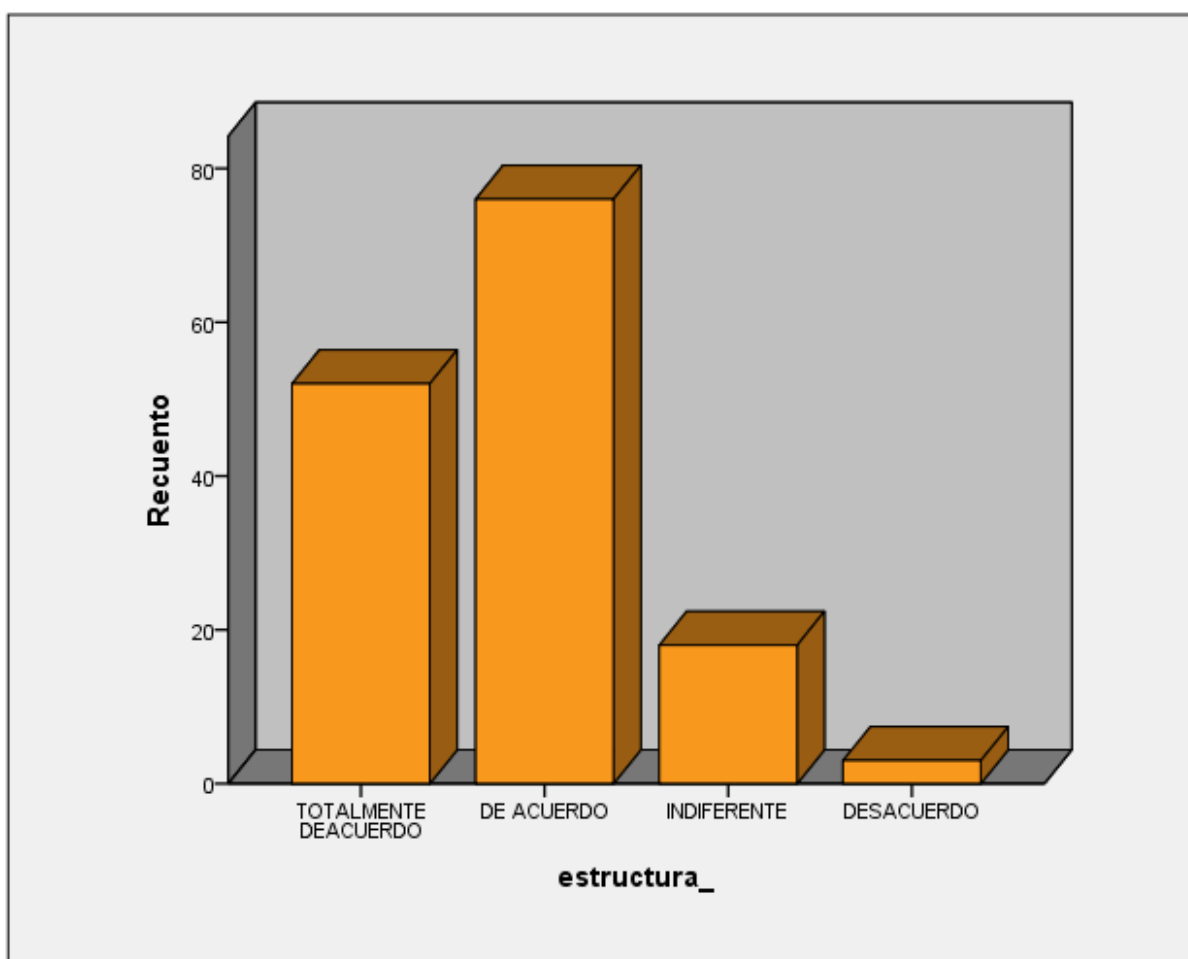
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|
| TOTALEMENTE DEACUERDO | 61 | 40,9 | 40,9 |
| DE ACUERDO | 74 | 49,7 | 49,7 |
| INDIFERENTE | 11 | 7,4 | 7,4 |
| DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 |



De la Figura se puede observar que el 50% de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de rendimiento en equipo respecto al clima organizacional de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

C) CLIMA ORGANIZACIONAL - ESTTRUCTURA ORGANIZATIVA

| ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | | | |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| TOTALMENTE DEACUERDO | 52 | 34,9 | 34,9 |
| DE ACUERDO | 76 | 51,0 | 51,0 |
| INDIFERENTE | 18 | 12,1 | 12,1 |
| DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 |



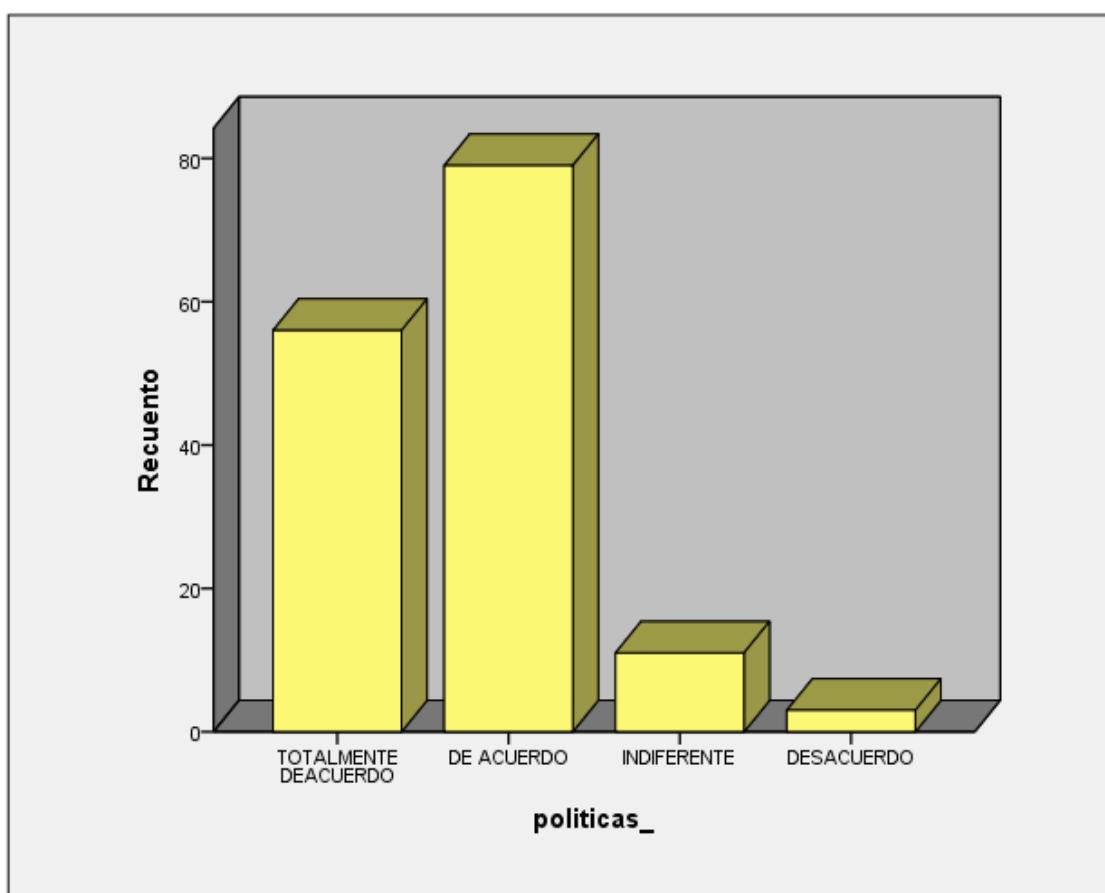
De la Figura se puede observar que el 51% de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de estructura organizativa respecto al clima organizacional de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

VARIABLE 1

A) RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA- POLÍTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

POLITICAS EMPRESARIALES

| RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------------|------------|------------|-------------------|
| TOTALMENTE DEACUERDO | 56 | 37,6 | 37,6 |
| DE ACUERDO | 79 | 53,0 | 53,0 |
| INDIFERENTE | 11 | 7,4 | 7,4 |
| DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 |

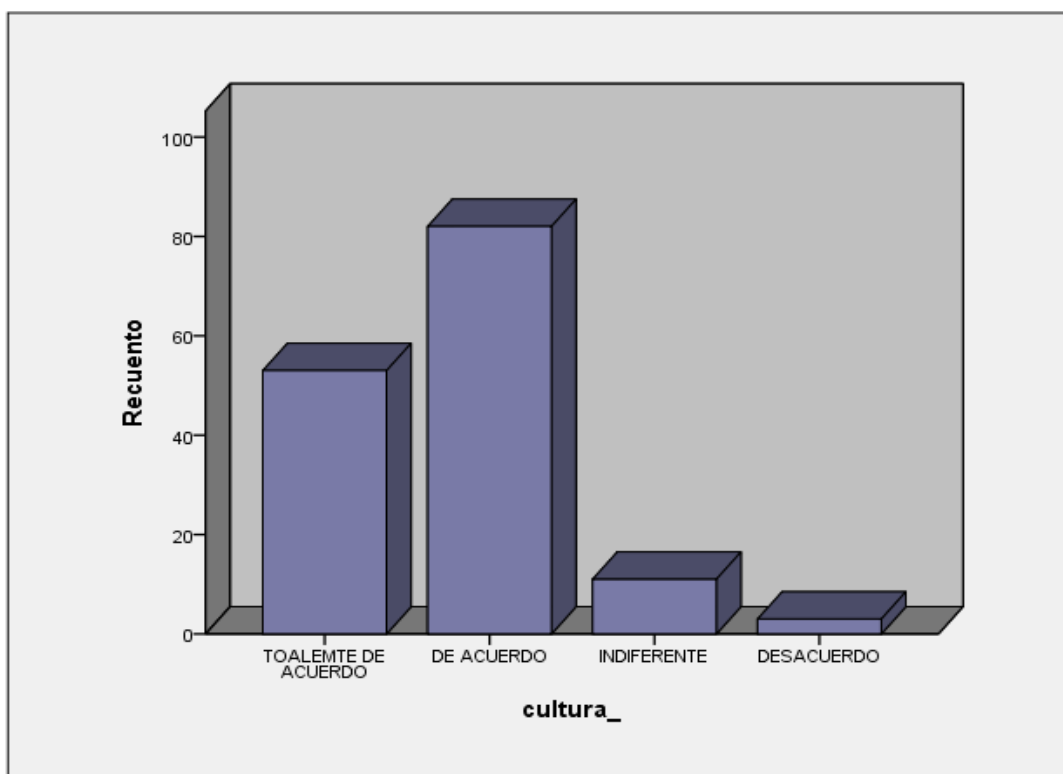


De la Figura se puede observar que el 53 % de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de políticas empresariales respecto a responsabilidad familiar corporativa de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

B) RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORTATIVA-CULTURA EMPRESARIAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

CULTURA EMPRESARIAL

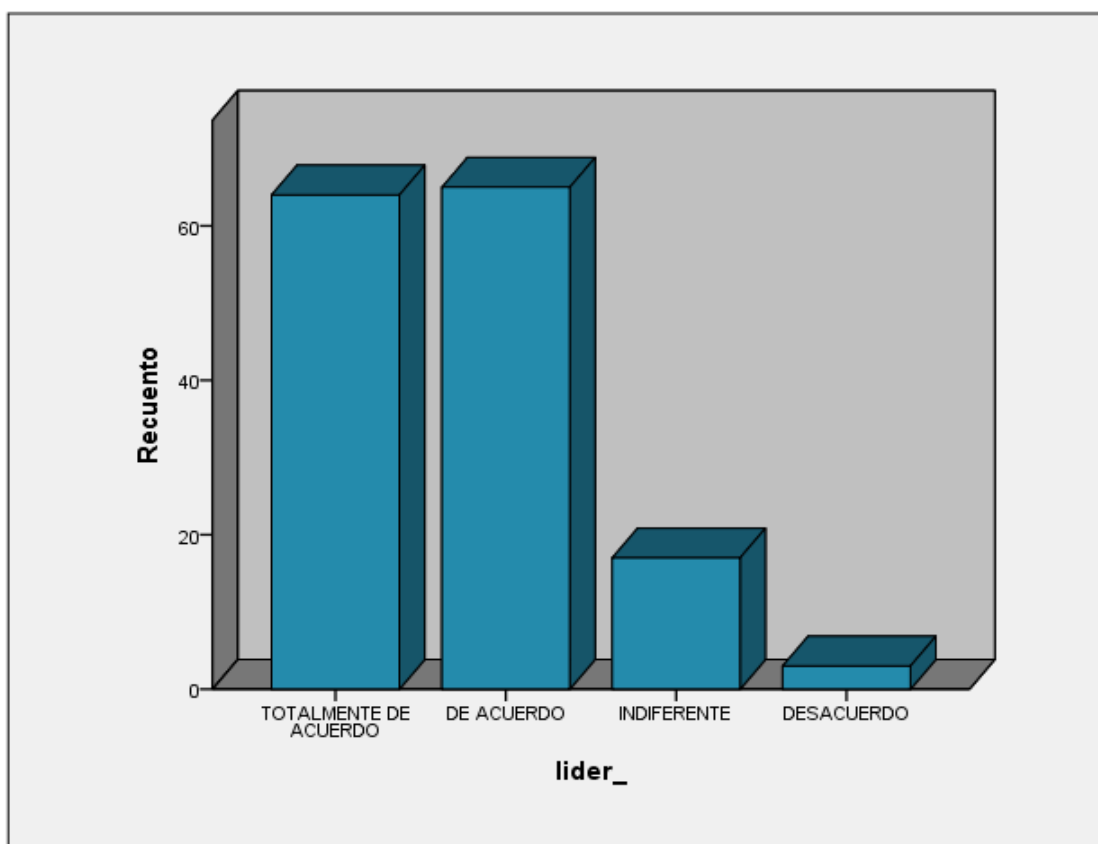
| RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORTATIVA- | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--|------------|------------|-------------------|
| TOALEMTE DE ACUERDO | 53 | 35,6 | 35,6 |
| DE ACUERDO | 82 | 55,0 | 55,0 |
| INDIFERENTE | 11 | 7,4 | 7,4 |
| DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 |



De la Figura se puede observar que el 55 % de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de cultura empresarial respecto a responsabilidad familiar corporativa de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

C) LIDERAZGO EMPRESARIAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

| LIDERAZGO | | | |
|--------------------------------------|------------|------------|-------------------|
| RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 64 | 43,0 | 43,0 |
| DE ACUERDO | 65 | 43,6 | 43,6 |
| INDIFERENTE | 17 | 11,4 | 11,4 |
| DESACUERDO | 3 | 2,0 | 2,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 |



De la Figura se puede observar que el 44 % de la muestra se encuentra de acuerdo con los indicadores de liderazgo respecto a responsabilidad familiar corporativa de trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados que se plantea se sustenta en los hallazgos de la comprobación de hipótesis con los antecedentes y teoría utilizada en la presente tesis.

De acuerdo a los hallazgos precedentes, Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006), en su investigación un clima agradable de trabajo que se verá reflejado en el mejoramiento del desempeño, compromiso y mayor productividad de los trabajadores depende también de la responsabilidad familiar lo cual coincide con la investigación planteada mediante la cual se comprueba la información.

Pérez y Gálvez, (2009) afirma que la responsabilidad social corporativa (RSC), involucra la cultura organizacional; estableciendo una toma de conciencia progresiva por parte de las Instituciones en lo referente a problemática de la conciliación familia-trabajo, lo que coincide con lo planteado en esta investigación que la responsabilidad social y familiar depende de la cultura empresarial al igual que los resultados descriptivos mostrados en la hipótesis. Esta premisa permite establecer claramente lo sostenido líneas anteriores.

Coincidiendo con Rigolini (1973) afirma que el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional.

CONCLUSIONES

1. Que el 57% de los trabajadores de la Universidad Alas Peruanas consideran positivo la necesidad de interrelacionar la responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, mientras que el 3 % de usuarios se encuentra en desacuerdo ante este planteamiento.
2. Que, el 57% de los usuarios describen una interrelación positiva entre las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas, mientras que el 2% de los usuarios considera indiferente la interrelación.
3. Que el 56 % de los usuarios considera totalmente de acuerdo la interrelación entre la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa frente al clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas de la Lima. Año 2017, mientras que el 5 % considera indiferente la aplicación de este método.
4. Que existe una correlación de rango moderada Pearson = ,252 entre la responsabilidad familiar corporativa y el clima organizacional, con un nivel de significancia del 95%, p valor 0,00 en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017

RECOMENDACIONES

- 1 Recomendar a la Alta Dirección de la Universidad Alas Peruanas, que se elabore, a nivel nacional, un Diagnóstico de impacto de las actuales políticas y estrategias en materia de Responsabilidad Familiar Corporativa y del Clima Organizacional; evaluándose la posibilidad de realizar, además, el análisis de otros factores, tales como: Identidad Institucional, propuestas de mejora funcional, análisis de mercado, entre otros, incluyendo la incorporación de talleres vivenciales sobre estrategias que mejoren la autoeficacia, motivación e identidad docente.
- 2 Recomendar a la Alta Dirección de la Universidad Alas Peruanas, que se elabore un Plan para la mejora de las políticas y estrategias de Responsabilidad Familiar Corporativa y de gestión del Clima Organizacional, tendientes a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de la institución.
- 3 Recomendar a la Alta Dirección de la Universidad Alas Peruanas, que se elabore un Plan de mejora de la cultura empresarial en materia de Responsabilidad Familiar Corporativa; fortaleciendo, a su vez, los aspectos axiológicos y de imagen de la organización, que incluya actividades de orientación sobre temas familiares a los trabajadores de la Universidad Alas Peruanas que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa.
- 4 Recomendar a la Alta Dirección de la Universidad Alas Peruanas, que se elabore un Plan de mejora del liderazgo empresarial en materia de Responsabilidad Familiar Corporativa; fortaleciendo, a su vez, los aspectos axiológicos y de imagen de la organización.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alegre, Chinchilla, León y Canela, (2007). Políticas de conciliación, liderazgo y cultura en 2.200 pymes españolas. Centro internacional trabajo y familia IESE.
- Azocar; Carmen, Torres & Geisse, (2009). Diseño de un programa de responsabilidad social para el centro comercial Lago Mall. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Maracaibo, Venezuela.
- Alles, A. (2005). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos*. BB.AA. Granica: 2005.
- Ambrosi, O.(2008). *La verdad de las estadísticas: aprender con los datos*. Buenos Aires: Lumiere.
- Arellano, C. (2011). El valor de la tesis universitaria. *Vis dent*, 14 (4,5), 814.
- Bain, C. (2010). Conceptos utilizados en el Proceso de Planificación Estratégica.
- Bellido, M. C. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres, 1-31.
- Bosch, M. J., García, C. J., Manríquez, M., & Valenzuela, G. A. (2017). Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones; editorial Trillas.
- Bunge, M. (2009). *¿Qué es filosofar científicamente?* Lima:Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cano de Canales, Y.(1990). *Los instrumentos en la evaluación como ayuda del aprendizaje*. Lima: CONCYTEC.
- Canessa, G., & García, E. (2005). El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo. Disponible desde Internet en: <http://www.wbcds.org/DocRoot/g4ZtDSneENKRpkOq1eGu/ABC-de-la-rse.pdf>.
- Cachutt, C., & Ortiz Zavala, F. (2013). Empresas familiarmente responsables: caso empresas venezolanas y su contraste con Latinoamérica. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, (10).

- Capron, M. (2002). The Evaluation of the Corporate Social Responsibility of Social Economy Firms. France. pp. 77
- Castañeda Moreno, D. C., Muñoz Calderón, D., & González, P. (2017). Evaluación del modelo responsabilidad familiar corporativa en los docentes del Centro Educativo El Castillo San Mateo (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto De Dios).
- CEPAL, N. (2001). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: análisis comparativo.
- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible” *Universia Business Review*, núm. 5, primer trimestre, pág. 112-119 Portal Universia S.A. Madrid, España.
- Chinchilla, N; León, C. (2010). Diez años de conciliación en España (1999-2009), Ed. ICWF - Centro Internacional Trabajo y Familia; The Family Watch.
- Chinchilla, Nuria; et al. (2012). Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional, IESE, español.
- Coral, C., Milena, Á., Ahumada, B. G., & Martínez Díaz, M. A. (2015). Diagnóstico del modelo empresa familiarmente responsable (EFR) en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Popayán durante el primer semestre del 2015.
- Cruz-Rivas, H. D. (2012). Efectos de los entornos familiarmente responsables sobre la calidad de la motivación de los colaboradores.
- Definición de axiología. (07 de mayo del 2015). Tomado de [Conceptodefinicion.de](http://conceptodefinicion.de). Documento en línea. Recuperado de: <http://conceptodefinicion.de/axiologia-2/>
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Favaro, D. A. (2008, Abril). *Comunicación organizacional – Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones*. Buenos Aires, (1ª edición)
- Felmlee, D. H. (1995). Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967-1973. *Work and Occupations*, 22(2), 167-187.
- Flórez, J. (2002). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico, Perú.

- García, M., & Bedoya, M. (1997). Hacia un clima organizacional plenamente gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle (Doctoral dissertation, Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle).
- García Solarte, M. (2011). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, 25(42), 43-61.
- Gibson, J. L. D., Ivancevich, J. H., Konopaske, J. M., Gibson, R. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2012). Inteligencia emocional. Editorial Kairós.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), 38.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia (No. D/557). IESE Business School.
- Gómez Rada, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Acta colombiana de psicología, (11).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, 10(1), 76-88.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas, elementos para su diseño y análisis*. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.
- Hernández Pachón, C. A. (2012). Las políticas de responsabilidad social interna de la Pontificia Universidad Javeriana, bajo el modelo de una empresa familiarmente responsable (Bachelor's thesis).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. México: McGraw-Hill.
- Idrovo Carlier, S., León Llorente, C., & Grau, M. (2012). Comparing work-life balance in Spanish and Latin-American countries. European journal of training and development, 36(2/3), 286-307.
- IESE Business School (2011). Cuestionario IFREI 1.5. Disponible en: http://www.iae.edu.ar/Website/Encuestas/enc_IFREI.nsf.

- Kliksberg, B. (2005). La familia en América Latina. Realidades, interrogantes y perspectivas. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 12(38).
- López, F. (1999). La Administración como Sistema Gnoseológico. En *Búsqueda de un Objeto de Estudio*. Tomado de: *Revista Universidad EAFIT*. Enero - Febrero - Marzo 1999. Disponible en:
file:///C:/Users/Manager/Downloads/1080-1-3416-1-10-20120703.pdf
- Medina, M. (2012). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa.
- Méndez González, G. (2002). Normas SA 8000: La Gestión de la Responsabilidad Social en las empresas. *IS. Revista de Cooperación*, (13).
- Molina A. (2016). La responsabilidad familiar corporativa, Universidad ESAN, Lima – Perú.
- Muñoz L. (2013). Cultura organizacional: base del desarrollo estratégico y competitivo de las organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada, facultad de ciencias económicas, especialización alta gerencia. Bogotá D, C.
- Navarro, C., Chinchilla, N., & Las Heras, M. (2016). Impacto de las políticas y prácticas de conciliación familia-trabajo en organizaciones venezolanas. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (48).
- Palencia-Lefler, M. (2008). Comunicación corporativa: Memoria Anual versus Balance Social (Corporate Communication: Annual Report versus Social Balance). *Zer*, 13(24), 363-384.
- Pelaes León, O. C. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos.
- Pardo, O Perafán M y Silvia C. (2014). Elementos que favorecen el enriquecimiento trabajo –familia en una institución educativa femenina en Bogotá, Colombia, Tesis doctoral, Universidad de la Sabana, Chía, Colombia.
- Porter, M., & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard business review*, 84(12), 42-56.
- Rivas, S. (2013). Conciliación trabajo- familia en organizaciones empresariales del sector de ingeniería de consulta. Tesis doctoral Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Real Academia Española. (2014). Educación. España:RAE. Recuperado el 25 de noviembre del 2016 de: <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh>

- Rivas, H. C., & de Rodríguez, L. E. G. Trabajo y paternidad: los altos ejecutivos de Guatemala en busca de la integración trabajo-familia.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2009). Comportamiento organizacional (No. 658.01/R63oE/13a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodas Flores, M. F. (2016). El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito LE (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Ruiz de la Cuesta Fernández, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic. 2006); pp. 131-142.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. (1998). Metodología de la investigación (Vol. 1). México: McGraw-Hill.
- Solís González, J. L. (2008). Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo. *Análisis económico*, 23(53).
- Suárez A. (2009) Empresas Familiarmente Responsables: conciliación y equilibrio vida-trabajo, *Tendencias/Modelo EFR*.
- Universidad Alas Peruanas. (2012). *Plan Estratégico 2012-2015*. Lima: Alas Peruanas.
- Vallaey, F. (2006). Programa de apoyo a iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria, Ética y Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Vargas L. (2010) Recopilación de experiencias empresariales con la aplicación del modelo empresa familiarmente responsable "EFR" en Colombia, durante el periodo 2005 a 2008. Trabajo de grado Universidad San Buenaventura, Bogotá D.C. Colombia.
- Vargas, J., Arias, A., Valdez, A. & Leticia, C. (2013). Epistemología dialógica de las ciencias administrativas. Tomado de: Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Volumen IX. Número 17. Págs. 48-57. Disponible en: http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_latinoamericanos_administracion/volumenIX_numero17_2013/05_articulo.pdf
- Vega, J. C., Díaz, E. G. R., & Montoya, A. (2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una

universidad en Bogotá, Colombia. Revista CIFE: Lecturas de Economía Social, 14(21), 63.

Zapata, J., Canet, T. (2008). Propuesta metodológica para la construcción de Escalas de medición a partir de una aplicación empírica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 2008, 8(2). 1-26.

ANEXOS

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

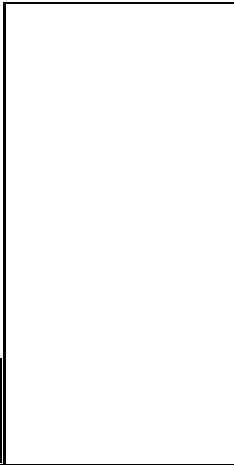
MATRIZ DE CONSISTENCIA

RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, LIMA - 2017

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | | | | METODOLOGÍA |
|--|--|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------------|--|
| | | | VARIABLE 1 | | VARIABLE 2 | | |
| PROBLEMA PRINCIPAL: | OBJETIVO GENERAL: | HIPOTESIS GENERAL: | X | Responsabilidad familiar corporativa | Y | Clima organizacional | DISEÑO: |
| ¿En qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | Determinar en qué medida se relaciona la responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | La responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | Dimensiones de la variable 1 | | Dimensiones de la variable 2 | | TIPO DE INVESTIGACIÓN: |
| | | | X1 | Políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa | Y1 | Liderazgo | Básica. |
| | | | X2 | Cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | Y2 | Rendimiento del equipo | NIVEL DE INVESTIGACIÓN: |
| | | | X3 | Liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | Y3 | Estructura organizativa | Correlacional |
| PROBLEMAS SECUNDARIOS: | OBJETIVOS ESPECÍFICOS: | HIPOTESIS SECUNDARIAS: | | | | | MÉTODO: |
| (1) ¿En qué medida se relacionan las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | (1) Determinar en qué medida se relacionan las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (1) Las políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | | | | | Quantitativo. Se utiliza el Modelo General de Investigación |
| (2) ¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas de la Lima. Año 2017? | (2) Determinar en qué medida se relaciona la cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (2) La cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | | | | | TÉCNICA: |
| (3) ¿En qué medida se relaciona el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | (3) Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (3) El liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | | | | | Observación, análisis documental, encuesta |
| | | | | | | | INSTRUMENTO: |
| | | | | | | | Cuestionario |
| | | | | | | | POBLACIÓN: |
| | | | | | | | 647 personas. |
| | | | | | | | TAMAÑO DE MUESTRA: |
| | | | | | | | 149 personas |

| | | |
|---|---|---|
| (4) ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | (4) Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (4) El liderazgo se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. |
| (5) ¿En qué medida se relaciona el rendimiento del equipo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | (5) Determinar en qué medida se relaciona el rendimiento del equipo con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (5) El rendimiento del equipo se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. |
| (6) ¿En qué medida se relaciona el estructura organizativa con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017? | (6) Determinar en qué medida se relaciona el estructura organizativa con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. | (6) El estructura organizativa se relaciona significativamente con la responsabilidad familiar corporativa en trabajadores de la Universidad Alas Peruanas. Lima. Año 2017. |

Metodología: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. México: McGraw-Hill.



| Indicadores de la variable 1 | |
|-------------------------------------|---|
| X101 | Estrategias para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar |
| X102 | Flexibilidad en el horario de trabajo |
| X103 | Facilidades para poder desarrollar trabajos en casa |
| X104 | Facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial |
| X105 | Facilidades para el otorgamiento de permisos por maternidad / paternidad por un tiempo superior al legal |
| X106 | Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales |
| X107 | Facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales |
| X108 | Flexibilidad para el goce del descanso físico vacacional |
| X109 | Facilidades para el otorgamiento de licencias de trabajo de mediana-larga duración |
| X110 | Facilidades para que los familiares puedan visitar el centro de labores |
| X111 | Facilidades para las reuniones via teleconferencia |
| X112 | Asesoría legal |
| X113 | Asesoría financiera |
| X114 | Asesoría inmobiliaria |
| X115 | Asesoría psicológica personal y familiar |
| X116 | Asesoría para la jubilación |
| X117 | Actividades de orientación sobre temas familiares |
| X118 | Actividades de orientación para conciliar trabajo y familia |
| X119 | Actividades de orientación para la gestión de tiempo y del estrés |
| X120 | Programas para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros) |
| X121 | Programas de actividades recreativas para el trabajador y su familia (música, yoga, artes, fútbol, cocina, teatro, etc). |
| X122 | Programas de actividades de integración para el trabajador y su familia con la organización |
| X123 | Información sobre guarderías y colegios |
| X124 | Información sobre centros de atención para personas mayores o discapacitadas. |
| X125 | Facilidades para la capacitación laboral |
| X126 | Facilidades para la culminación de la formación académica primaria-secundaria-superior para el trabajador y/o familiares directos |

| Indicadores de la variable 2 | |
|-------------------------------------|---|
| Y101 | Autonomía individual en el trabajo |
| Y102 | Capacidad de influir positivamente en las decisiones |
| Y103 | Capacidad de tomar decisiones a un determinado nivel |
| Y104 | Capacidad de gestionar conflictos laborales |
| Y105 | Capacidad de asumir nuevos retos laborales |
| Y106 | Interés por apoyar al trabajador para que mejore su labor |
| Y107 | Trabajo responsable y efectivo |
| Y201 | Comunicación formal |
| Y202 | Comunicación informal responsable |
| Y203 | Cooperación laboral |
| Y204 | Motivación al trabajador |
| Y205 | Logro de objetivos |
| Y206 | Trabajo en equipo |
| Y207 | Trabajo efectivo |
| Y208 | Mejoramiento continuo |
| Y301 | Normatividad laboral |
| Y302 | Procedimientos y métodos de trabajo |
| Y303 | Condiciones de trabajo |
| Y304 | Nivel remunerativo |
| Y305 | Programa de incentivos |
| Y306 | Sistemas de control |
| Y307 | Innovación |
| Y308 | Estructura organizativa formal |
| Y309 | Estructura organizativa informal responsable |
| Y310 | Relaciones laborales con sus trabajadores |
| Y311 | Valores organizacionales |

| Indicadores de la variable 1 | |
|-------------------------------------|---|
| X127 | Subsidios para escolaridad de los hijos |
| X128 | Atención médica y apoyo en medicamentos para el trabajador y para familiares directos (adicional a la ley) |
| X129 | Seguros de vida y accidentes (adicional a la ley) |
| X130 | Seguros de salud (adicional a la ley) |
| X131 | Servicio de outplacement |
| X132 | Servicio de comedor |
| X133 | Servicio de gimnasio y canchas deportivas |
| X134 | Servicio de guardería |
| X135 | Servicio de lactario |
| X136 | Bonificación por cumpleaños |
| X137 | Subsidios por maternidad / paternidad / enfermedad (adicionales a la ley) |
| X138 | Préstamos para los trabajadores |
| X139 | Programas de bonos e inventivos para los trabajadores |
| X140 | Programas de descuentos para los trabajadores y sus familiares directos por los servicios que ofrece |
| X201 | Valía al trabajador que completa su trabajo dentro de la jornada laboral respecto a aquel que se queda más tiempo después de haber finalizado su horario de trabajo |
| X202 | Valorar, igual que al resto, al trabajador que se beneficia con permisos o reducciones de jornada debido a motivos familiares |
| X203 | Trabajador que labora habitualmente solo las horas establecidas |
| X204 | Acciones que contribuyen a disminuir el conflicto familia-trabajo que, a la larga, van a afectar al trabajador |
| X205 | Permisos por paternidad / maternidad / enfermedad |
| X206 | El hecho que un trabajador rechace promociones o traslados de sede por motivos familiares |
| X207 | Participación de la familia para impulsar una mayor flexibilidad laboral |
| X208 | Trabajador se retire al término de su jornada laboral |
| X209 | Trabajador priorice a su familia antes que a su trabajo |
| X210 | Trabajadores que se acogen a la flexibilidad laboral por motivos familiares |
| X211 | Aspectos familiares de un trabajador |
| X301 | Fomentar que los trabajadores se preocupen en acercarse más a sus familias |
| X302 | Reconocer el esfuerzo de sus colaboradores |
| X303 | Alentar a los trabajadores para que busquen flexibilizar su jornada de trabajo |
| X304 | Necesidades familiares de los trabajadores |
| X305 | Ejemplo de una conducta familiarmente responsable |
| X306 | Trabajadores sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia |
| X307 | Decisiones que puedan afectar sus responsabilidades familiares |
| X308 | Planes de acción y el presupuesto para mejorar el acercamiento de los trabajadores con sus familias y de éstas con la empresa |
| X309 | Comunicaciones internas respecto a las políticas de conciliación familia-empresa |

B. Instrumento(s) de recolección de Datos

Cuestionario

INSTRUCCIONES - BLOQUE I:

Al lado derecho de cada pregunta, colocar UNA ASPA (X) en SOLO UNO de los recuadros de cada pregunta.

BLOQUE I

ASPECTOS GENERALES DEL ENCUESTADO

| | | | | | |
|----------|--|---------------------|-------------------------|-------------------|--|
| A | TIPO DE TRABAJADOR | (a) Administrativo | (b) Docente | | |
| B | DEPENDENCIA | (a) Pre grado | (b) Escuela de Posgrado | (c) DUED | (d) Dependencias administrativas del Vicerrectorado Académico y/o de Investigación |
| C | TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD | (a) menor a 6 meses | (b) De 6 a 12 meses | (c) De 1 a 3 años | (e) Dependencias administrativas del Vicerrectorado Administrativo |

INSTRUCCIONES - BLOQUES II y III:

Al lado derecho de cada pregunta, colocar UNA ASPA (X) en SOLO UNO de los recuadros numerados del 1 al 5.

| ESCALA | Código | Valor |
|----------------------------------|-----------|----------|
| Sí, totalmente de acuerdo | TA | 1 |
| De acuerdo | A | 2 |
| Indiferente. No lo sé. | I | 3 |
| En desacuerdo. | D | 4 |
| En total desacuerdo. | TD | 5 |

BLOQUE II

V 1: Responsabilidad familiar corporativa

| D 1: Políticas empresariales en materia de responsabilidad familiar corporativa | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, diseña estrategias para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 2 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, otorga un nivel de flexibilidad en el horario de trabajo, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 3 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para poder desarrollar trabajos en casa, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 4 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para poder realizar trabajos a tiempo parcial, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 5 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por maternidad / paternidad por un tiempo superior al legal, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 6 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 7 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de permisos por razones eventuales, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 8 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, otorga un nivel de flexibilidad para el goce del descanso físico vacacional, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 9 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para el otorgamiento de licencias de trabajo de mediana-larga duración, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 10 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para que los familiares puedan visitar el centro de labores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 11 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para las reuniones vía teleconferencia, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 12 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría legal, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 13 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría financiera, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 14 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría inmobiliaria, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 15 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría psicológica personal y familiar, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 16 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicios de asesoría para la jubilación, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 17 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación sobre temas familiares, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 18 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación para conciliar trabajo y familia, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 19 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza actividades de orientación para la gestión de tiempo y del estrés, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 20 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas para la vida saludable (prevenciones de adicciones, nutrición, otros), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de actividades recreativas para el trabajador y su familia (música, yoga, artes, fútbol, cocina, teatro, etc.), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 22 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de actividades de integración para el trabajador y su familia con la organización, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 23 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda información sobre guarderías y colegios, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 24 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda información sobre centros de atención para personas mayores o discapacitadas., lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 25 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para la capacitación laboral, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 26 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda facilidades para la culminación de la formación académica primaria-secundaria-superior para el trabajador y/o familiares directos, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 27 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda subsidios para escolaridad de los hijos, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 28 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda atención médica y apoyo en medicamentos para el trabajador y para familiares directos (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 29 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda seguros de vida y accidentes (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 30 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda seguros de salud (adicional a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 31 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de outplacement, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 32 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de comedor, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 33 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de gimnasio y canchas deportivas, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 34 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de guardería, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 35 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda servicio de lactario, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 36 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda una bonificación por cumpleaños, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 37 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda subsidios por maternidad / paternidad / enfermedad (adicionales a la ley), lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 38 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, brinda préstamos para los trabajadores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 39 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de bonos e inventivos para los trabajadores, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 40 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, organiza programas de descuentos para los trabajadores y sus familiares directos por los servicios que ofrece, lo cual contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |

| D2: Cultura empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 41 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a reconocer mayor valía al trabajador que completa su trabajo dentro de la jornada laboral respecto a aquel que se queda más tiempo después de haber finalizado su horario de trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 42 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a valorar, igual que al resto, al trabajador que se beneficia con permisos o reducciones de jornada debido a motivos familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 43 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, considera comprometido y con potencial para ser promocionado a aquel trabajador que labora habitualmente solo las horas establecidas, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 44 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a aplicar acciones que contribuyen a disminuir el conflicto familia-trabajo que, a la larga, van a afectar al trabajador, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 45 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a apoyar los permisos por paternidad / maternidad / enfermedad, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 46 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a aceptar sin mayor objeción ni represalia el hecho que un trabajador rechace promociones o traslados de sede por motivos familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 47 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta la participación de la familia para impulsar una mayor flexibilidad laboral, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 48 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta que el trabajador se retire al término de su jornada laboral, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 49 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, fomenta que el trabajador priorice a su familia antes que a su trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 50 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a apoyar a los trabajadores que se acogen a la flexibilidad laboral por motivos familiares, sin que ello limite sus oportunidades de desarrollo y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 51 | ¿La Universidad Alas Peruanas, Lima, tiende a considerar los aspectos familiares de un trabajador al momento de tomar decisiones y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| D3: Liderazgo empresarial en materia de responsabilidad familiar corporativa | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a fomentar que los trabajadores se preocupen en acercarse más a sus familias, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 53 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a reconocer el esfuerzo de sus colaboradores, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 54 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a alentar a los trabajadores para que busquen flexibilizar su jornada de trabajo, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 55 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a preocuparse por las necesidades familiares de los trabajadores, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 56 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a ser ejemplo de una conducta familiarmente responsable, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 57 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a tener trabajadores sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 58 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a considerar a los trabajadores en las decisiones que puedan afectar sus responsabilidades familiares, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 59 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos tienden a informar respecto a los planes de acción y el presupuesto para mejorar el acercamiento de los trabajadores con sus familias y de éstas con la empresa, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |
| 60 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, los directivos se preocupan en difundir por diferentes medios las comunicaciones internas respecto a las políticas de conciliación familia-empresa, y ello contribuye con el clima organizacional. Año 2017? | | | | | |

BLOQUE III

| V 2: Clima organizacional | | | | | | |
|-------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| D 1: Liderazgo | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se favorece la autonomía individual en el trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 2 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de influir positivamente en las decisiones, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 3 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de tomar decisiones a un determinado nivel, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 4 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de gestionar conflictos laborales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 5 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la capacidad de asumir nuevos retos laborales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 6 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se manifiesta el interés por apoyar al trabajador para que mejore su labor, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 7 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo responsable y efectivo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| D 2: Rendimiento del equipo | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se mantienen canales actualizados para la comunicación formal, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 9 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la comunicación informal responsable, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 10 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la cooperación laboral, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 11 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se alienta la motivación al trabajador, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 12 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se alienta el logro de objetivos, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 13 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo en equipo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 14 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el trabajo efectivo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 15 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve el mejoramiento continuo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| D 3: Estructura organizativa | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene actualizada su normatividad laboral, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 17 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene actualizados sus procedimientos y métodos de trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 18 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuadas condiciones de trabajo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 19 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene un adecuado nivel remunerativo, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 20 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene un adecuado programa de incentivos, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 21 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuados sistemas de control, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 22 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, alienta las propuestas de innovación, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 23 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantener una adecuada estructura organizativa formal, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 24 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, se promueve la estructura organizativa informal responsable, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 25 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, mantiene adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |
| 26 | ¿En la Universidad Alas Peruanas, Lima, refleja en su actuar cotidiano sus valores organizacionales, y ello contribuye con la responsabilidad familiar corporativa. Año 2017? | | | | | |