



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A.
AÑO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: GLORIA GREISY RAMOS CHÁVEZ DE YOUNG
ASESOR: C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.**

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A.**

AÑO 2023

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: GLORIA GREISY RAMOS CHÁVEZ DE YOUNG
ASESOR: C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.**

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

**Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°087-2024-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veinticuatro días del mes de mayo de 2024 a las 10:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: **"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. AÑO 2023"**, aprobado con Resolución Directoral N°0821-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada **GLORIA GREISY RAMOS CHAVEZ DE YOUNG**, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1009-2023-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

- | | |
|--|---------------------|
| CPC. Hugo Luis Zevallos Egoávil, Dr. | (Presidente) |
| Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cerván, Dr. | (Miembro) |
| CPC. Rolan Ramírez Gómez, Mgr. | (Miembro) |

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación EXCELENTE.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:00m del veinticuatro de mayo de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante APTO, para recibir Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

**CPC. Hugo Luis Zevallos Egoávil, Dr.
Presidente**

**Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cerván, Dr.
Miembro**

**CPC. Rolan Ramírez Gómez, Mgr.
Miembro**

**CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Asesor**



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 24 DE MAYO DE 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....
CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOÁVIL, DR.
PRESIDENTE



.....
LIC. ADM. JUAN CARLOS RAMÍREZ CERVÁN, DR.
MIEMBRO



.....
CPC. ROLAN RAMÍREZ GÓMEZ, MGR.
MIEMBRO



.....
CPC. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
EPG_MAESTRÍA_TESIS_RAMOS CHAVEZ DE YOUNG.pdf	GLORIA GREISY RAMOS CHAVEZ DE YOUNG

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
12264 Words	65945 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
64 Pages	820.7KB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Dec 11, 2023 12:17 PM GMT-5	Dec 11, 2023 12:18 PM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi familia; mi esposo José Ricardo Young Gonzales, a mis hijos José Ricardo y Gloria Alejandra, quienes me apoyaron y comprendieron en todo momento, gracias por su paciencia, razón de mi superación, los amo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar viva, a mis padres que desde el cielo me protegen, a mi familia quien son la razón de mi vida, me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, a mis docentes por impartirme sus conocimientos, a mi asesor José Ricardo Balbuena Hernández por apoyarme en sacar adelante la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de Sustentación	iii
Jurados	iv
Resultado del informe de similitud	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPOTESIS	15
2.1 Variables y su operacionalización	15
2.2 Formulación de la hipótesis	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Población y muestra	20
3.3 Técnicas e instrumentos	21
3.4 Procesamiento de recolección de datos	22
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	23
3.6 Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	59
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	61
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	62
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalización de variables
3. Instrumento de recolección de datos
4. Consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

Páginas

Tabla N° 1 Población de la investigación	20
Tabla N° 2 Fuente, técnica e instrumento	22
Tabla N° 3 Prueba de fiabilidad del instrumento	22
Tabla N° 4 Género	24
Tabla N° 5 Grupo etario	25
Tabla N° 6 Permanencia en la empresa	26
Tabla N° 7 Misión y visión con responsabilidad social	27
Tabla N° 8 Concientización valores y principios éticos	28
Tabla N° 9 Mecanismo de control y sanción antiética	29
Tabla N° 10 Implementa auditorías interna y externa	30
Tabla N° 11 Cumplimiento de obligaciones tributarias	31
Tabla N° 12 Políticas antidiscriminatorias en selección de personal	32
Tabla N° 13 Políticas en contra del acoso sexual o laboral	33
Tabla N° 14 Políticas de trabajo flexible	34
Tabla N° 15 Actividades de apoyo comunitario	35
Tabla N° 16 Donaciones en beneficio de su comunidad	36
Tabla N° 17 Políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables	37
Tabla N° 18 Estrategias reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua	38
Tabla N° 19 Capacitación constantemente a sus colaboradores	39
Tabla N° 20 Evaluación capacidades y conocimiento colaboradores	40
Tabla N° 21 Realización personal	41
Tabla N° 22 Satisfacción con resultados de trabajo	42
Tabla N° 23 Ambiente confortable	43
Tabla N° 24 Recursos necesarios para realizar su labor cotidiana	44
Tabla N° 25 Horario de trabajo es adecuado	45
Tabla N° 26 Ambiente armónico	46
Tabla N° 27 Sentimiento de trabajo importante	47
Tabla N° 28 Remuneración y dedicación al trabajo	48
Tabla N° 29 Maltrato en la empresa	49
Tabla N° 30 Estímulos y reconocimiento	50
Tabla N° 31 Análisis de normalidad	51
Tabla N° 32 Correlación de variables principales	52
Tabla N° 33 Relación responsabilidad social y significación de la tarea	53
Tabla N° 34 Relación responsabilidad social y condiciones de trabajo	54
Tabla N° 35 Relación responsabilidad social y reconocimiento personal	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Páginas

Figura N° 1 Género	24
Figura N° 2 Grupo etario	25
Figura N° 3 Permanencia en la empresa	26
Figura N° 4 Misión y visión con responsabilidad social	27
Figura N° 5 Concientización valores y principios éticos	28
Figura N° 6 Mecanismo de control y sanción antiética	29
Figura N° 7 Implementa auditorías interna y externa	30
Figura N° 8 Cumplimiento de obligaciones tributarias	31
Figura N° 9 Políticas antidiscriminatorias en selección de personal	32
Figura N° 10 Políticas en contra del acoso sexual o laboral	33
Figura N° 11 Políticas de trabajo flexible	34
Figura N° 12 Actividades de apoyo comunitario	35
Figura N° 13 Donaciones en beneficio de su comunidad	36
Figura N° 14 Políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables	37
Figura N° 15 Estrategias reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua	38
Figura N° 16 Capacitación constantemente a sus colaboradores	39
Figura N° 17 Evaluación de capacidades y conocimiento	40
Figura N° 18 Realización personal	41
Figura N° 19 Satisfacción con resultados de trabajo	42
Figura N° 20 Ambiente confortable	43
Figura N° 21 Recursos necesarios para realizar su labor cotidiana	44
Figura N° 22 Horario de trabajo es adecuado	45
Figura N° 23 Ambiente armónico	46
Figura N° 24 Sentimiento de trabajo importante	47
Figura N° 25 Remuneración y dedicación al trabajo	48
Figura N° 26 Maltrato en la empresa	49
Figura N° 27 Estímulos y reconocimiento	50

RESUMEN

El compromiso social de las empresas en la actualidad es un aspecto que genera valor y permite el reconocimiento de la sociedad a la actividad empresarial, situación que debe abordarse con el propósito de formular alternativas de mejora viables, el estudio plantea con objetivo general determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023, con la participación de 81 colaboradores y la recolección de datos mediante un cuestionario de 24 interrogantes con una fiabilidad estadística de alfa de Cronbach 0.863, se aplicó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental correlacional y se obtuvo una relación significativa y positiva de 0.702 en el Rho de Pearson, con un valor de significancia de 0.000 entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral de los empleados, el compromiso de la empresa con prácticas socialmente responsables está directamente asociado con niveles más altos de satisfacción laboral, que una correlación positiva moderada entre la responsabilidad social y la significación de la tarea, indicando que el aumento de esfuerzos en responsabilidad social se traduce en una percepción mejorada de la importancia de las responsabilidades laborales, que se presenta correlación positiva moderada entre la responsabilidad social y las condiciones de trabajo sugiere que el compromiso con prácticas responsables influye positivamente en la mejora del entorno laboral y que existe relación positiva moderada entre la responsabilidad social y el reconocimiento personal lo cual demuestra que el compromiso empresarial con la responsabilidad social se traduce en una percepción más elevada de reconocimiento personal por parte de los empleados, destacando la importancia de valorar las contribuciones individuales en un contexto socialmente responsable.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The social commitment of companies today is an aspect that generates value and allows society's recognition of business activity, a situation that must be addressed with the purpose of formulating viable improvement alternatives, the study proposes with a general objective to determine the relationship that exists between corporate social responsibility and job satisfaction in the company Electro Oriente S.A. year 2023, with the participation of 81 collaborators and data collection through a 24-question questionnaire with a statistical reliability of Cronbach's alpha 0.863, a quantitative approach was applied, a non-experimental correlational design and a significant and positive relationship of 0.702 in Pearson's Rho, with a significance value of 0.000 between corporate social responsibility and employee job satisfaction, the company's commitment to socially responsible practices is directly associated with higher levels of job satisfaction, than a correlation moderate positive between social responsibility and the significance of the task, indicating that the increase in efforts in social responsibility translates into an improved perception of the importance of work responsibilities, which presents a moderate positive correlation between social responsibility and working conditions. work suggests that commitment to responsible practices positively influences the improvement of the work environment and that there is a moderate positive relationship between social responsibility and personal recognition, which demonstrates that business commitment to social responsibility translates into a higher perception of recognition on the part of employees, highlighting the importance of valuing individual contributions in a socially responsible context.

Keywords: Corporate social responsibility, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Augustoni (2020) refiere que, en un mundo globalizado, resulta crucial proponer iniciativas que motiven a las empresas a adoptar conductas responsables hacia la sociedad. Diversas organizaciones comprenden que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) constituye una práctica esencial para el funcionamiento de las empresas. Jaimes et al. (2021) destacan la relevancia de la responsabilidad social, ya que posibilita la creación de nuevas formas de organización comprometidas con la resolución de problemas sociales, ambientales y económicos. En esta línea, Ott (2009) sostiene que la premisa fundamental de la RSE es que las corporaciones deben evaluar el impacto de sus acciones no solo en sus accionistas, sino también en sus grupos de interés, que engloban a individuos, comunidades e instituciones.

Con relación a la satisfacción laboral Mora y (2019) menciona que juega un papel crucial en el rendimiento laboral, ya que los empleados perciben de manera única su entorno de trabajo y las acciones beneficiosas emprendidas por la empresa en pro de su bienestar. Estas acciones pueden influir en su comportamiento, transmitiendo involuntariamente a personas ajenas al entorno laboral tanto impactos positivos como negativos. Según Salazar y Ospina (2019), la satisfacción laboral contribuye a que los individuos se sientan más satisfechos con sus trabajos, señalando que, para obtener empleados eficientes, las organizaciones deben preocuparse por el bienestar y la satisfacción del personal, fomentando la apertura al cambio. En todas las organizaciones, es posible que se manifiesten estados de insatisfacción laboral, los cuales pueden derivar en consecuencias adversas como bajo rendimiento, baja calidad en el servicio, conflictos, absentismo, rotación, entre otros.

Tanto la responsabilidad social como la satisfacción laboral son temas importantes que ameritan una atención y estudio con el propósito de identificar características y tendencias que permitan ampliar los argumentos de debate, evidenciando que los mismos no han sido atendidos y se presenta

cotidianamente la falencia de su implementación u atención por parte de los gestores de empresas, la problemática identificada presenta como características que son temas poco abordados en el medio local, no sean hecho visibles dentro de las organizaciones y es poco lo que se conoce sobre ellos.

La Responsabilidad Social Empresarial representa un nuevo y apreciado activo empresarial, añadiendo valor a las virtudes de los productos o servicios ofrecidos. Además, contribuye a la construcción de una cultura corporativa más robusta y eficaz, fortaleciendo así la presencia corporativa de las entidades. Por tanto, es relevante investigar este aspecto. De manera similar, la satisfacción laboral emerge como un indicador destacado que facilita la detección temprana de problemas, previniendo posibles situaciones que podrían tener impactos significativos tanto en el equipo de trabajo como en la empresa en su conjunto.

Gil (2019) menciona que solo el 15% de empresas en el Perú reconoce que debe implementar responsabilidad social para su beneficio y solo un 5% de ellas lo aplica, ello se encuentra en relación a que por lo general los colaboradores no están muy comprometidos con el tema de responsabilidad social empresarial, Ibarra (2020) menciona en un artículo del diario la republica que las empresas actualmente no solo ponen énfasis en la experiencia del cliente, sino que también valoran la experiencia del empleado, además, de acuerdo con la más reciente encuesta nacional de satisfacción laboral, solo el 24% de los trabajadores se declara feliz en su empleo. Esta realidad señala un problema que merece ser analizado para proporcionar insights y diagnosticar el estado actual en una entidad específica, con la intención de replicar lecciones aprendidas en el futuro.

Los resultados que obtenidos permitirán ampliar el conocimiento sobre la situación planteada, propiciando recomendaciones y propuestas para mejorar las expectativas en el tema y fortaleciendo la visibilidad del tema, la investigación estableció como objetivo general Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en

la empresa Electro Oriente S.A. año 2023, desagregando en objetivos específicos en identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea, con las condiciones de trabajo y con el reconocimiento personal en la empresa en estudio, destaca la relevancia de examinar las principales teorías y análisis literarios relacionados con el tema propuesto, buscando enriquecer el conocimiento teórico de investigadores y posibles revisores al explorar la percepción de la responsabilidad social desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa, se aborda la satisfacción laboral y dos aspectos clave en la gestión institucional, se propone un instrumento de recolección de datos, con potencial aplicación en futuras investigaciones, y los resultados y conclusiones se plantean como antecedentes para estudios posteriores, desde una perspectiva social, se resalta la importancia de la investigación al proporcionar visibilidad a temas fundamentales para el desarrollo empresarial, él informa presenta nueve capítulos que permiten mostrar los resultados que es el aporte del estudio para la situación problemática planteada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2020, se desarrolló un estudio correlacional no causal, de diseño no experimental transversal, que incluyó como población de estudio a 968 colaboradores de los programas sociales de la región Lima - provincias en el periodo 2019. La investigación identificó la correlación entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral de los colaboradores en los programas sociales de la región Lima - provincias. Los resultados señalaron que, según las respuestas de los encuestados en la muestra de estudio, el 63,48% consideró que el nivel predominante de responsabilidad social es medio o regular. En cuanto al rendimiento laboral, el 59,57% indicó que el nivel predominante, según su percepción, es bueno. Se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre las variables, lo que sugiere que, a mayor responsabilidad social, se observa un mejor rendimiento laboral (Cuba et al., 2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva, que incluyó como población de estudio a los trabajadores administrativos del gobierno central, facultades y sedes de la UNCP en el año 2019. La investigación examinó la relación entre la responsabilidad social universitaria y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El estudio concluyó que el 53.85% de los administrativos considera que la responsabilidad social universitaria se sitúa en un nivel medio, evidenciado en un entorno laboral con mejoras continuas, participación del personal en metas diversas, promoción de círculos de diálogo y respeto a los derechos laborales. No obstante, la implementación de campos ecológicos y gestión ambiental está en sus etapas iniciales en la universidad. Los resultados indicaron un nivel medio de satisfacción laboral, según el 78.85% de los administrativos, quienes atribuyen este nivel al proceso de mejora en el sistema de información practicado en las diversas áreas administrativas. En relación con la correlación realizada, se obtuvo un coeficiente de rho Spearman de 0.372 con un nivel de significancia de 0.01, lo que sugiere la existencia de una correlación débil pero significativa entre la

responsabilidad social universitaria y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú. (Miranda et al.,2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental transversal y correlacional, que incluyó como población de estudio a los trabajadores de una cooperativa de ahorro y crédito - Ecuador. El estudio evaluó la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes internos en una cooperativa de ahorro y crédito. La conclusión general fue que existe un nivel satisfactorio de satisfacción entre los clientes internos, pero se identificaron áreas de mejora. Específicamente, los aspectos con percepciones más bajas fueron el salario y la participación en la toma de decisiones. Esto sugiere que los empleados necesitan estar más comprometidos con la entidad y los clientes para lograr una mejora en la calidad del servicio ofrecido (Pacheco & Ramos, 2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación cuantitativa, de diseño no experimental – transaccional, que incluyó como población de estudio a 208 personas que se encontraban laborando en el Grupo Simplex en el 2019. La investigación evaluó la eficacia del Departamento de Recursos Humanos en la gestión de los procesos por parte de los clientes internos dentro de Grupo Simplex, y analizó su impacto en la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que un 55.15% de los participantes expresaron estar poco satisfechos con el trato recibido por el personal del departamento de recursos humanos. Además, el 41.18% de la muestra manifestó no estar satisfecho en absoluto con el servicio y la calidad del departamento, y un 82.35% expresó insatisfacción en relación con la mejora continua de los procesos. (Mariona & Reyes, 2020).

En el 2018, se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional causa y de corte transversal, que incluyó como población de estudio a docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos.

La investigación analizó la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario en Barrios Altos-Lima. Los resultados concluyeron que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento de los docentes que trabajan en estas instituciones. Esto sugiere que el entorno laboral en el que se desenvuelve un docente y su actitud positiva hacia el trabajo contribuyen a facilitar un mejor proceso de aprendizaje para sus estudiantes (Huaita & Luza, 2018).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Responsabilidad social empresarial

Augustoni (2020) refiere que se refiere a implementar una serie de acciones que, al considerar los impactos de sus decisiones en los grupos de interés, colaboren en la edificación de una sociedad mejor, este enfoque implica satisfacer no solo las expectativas económicas, sino también las sociales y medioambientales, buscando fomentar la participación activa de las empresas en la vida comunitaria, contribuyendo a devolver parte de los beneficios obtenidos y promoviendo de este modo un desarrollo real y sostenible.

Para Bekele et al. (2012) con ella se gestiona la relación entre la empresa y la sociedad, y esta relación puede ser desglosada conceptualmente en cuatro componentes: la dimensión económica, siendo el propósito lograr beneficios económicos sin poner en riesgo los intereses de los grupos involucrados, incluyendo la dimensión legal que requiere mantener ganancias adecuadas en conformidad con las leyes y regulaciones gubernamentales, asimismo, se aborda la dimensión ética al evitar acciones que podrían ser mal vistas por la sociedad. Además, se considera la dimensión de responsabilidades filantrópicas, que implica responder de manera voluntaria a las demandas sociales con la discreción corporativa necesaria.

1.2.1.1 Ética empresarial

Cuando se aborda el tema de la ética, generalmente se hace referencia a la evaluación de si una acción humana es considerada buena o mala, correcta o

incorrecta, según los valores morales de la cultura en la que se está inmerso (Sánchez, 1969). La ética, por lo tanto, está estrechamente vinculada a la excelencia del individuo, a su calidad como persona y a su integridad. La ética profesional se extiende a la ética empresarial, que implica valores morales y principios éticos en el contexto de la empresa. por ello Martínez (2011) sostiene que la conducta empresarial ética tiene un impacto directo en los resultados de la compañía donde se lleva a cabo dicha práctica.

Para García (2004), la ética empresarial se interpreta como una evaluación crítica desde la perspectiva ética de la actividad empresarial, su función principal consiste en "justificar los fundamentos morales que dan forma y respaldan la legitimidad de la empresa, su propósito frente a la sociedad y su reclamo de validez o justicia", este contexto, según Cortina (1994), se define como la identificación y a implementación de los valores y normas que comparte una sociedad diversa adaptados al contexto específico de una empresa, considerándola como un modelo comunitario.

La ética es un concepto subjetivo y perceptual, evaluado por otras personas y comunidades con respecto al comportamiento de una persona o una empresa. En este contexto, se abordan temas recurrentes en el ámbito empresarial que están vinculados al comportamiento ético. En primer lugar, se destaca la toma de decisiones, donde se resalta la influencia, ya sea negativa o positiva, de la alta gerencia o la presidencia en una empresa respecto a este aspecto. Otro tema clave es el respeto de los derechos de los empleados, que se relaciona con el comportamiento adecuado hacia los "clientes internos" de la empresa. Asimismo, se considera la salud ocupacional y seguridad, centrada en prácticas apropiadas para garantizar la seguridad y calidad en los procesos operativos de las empresas, no solo con respecto a los clientes, sino también a los empleados. Se menciona también el marketing y la publicidad, haciendo referencia a las prácticas engañosas que son frecuentes en los medios de comunicación. Por último, se aborda la ética en las finanzas, resaltando la importancia de la transparencia y la ausencia de corrupción en este ámbito (Pedraza, 2019).

1.2.1.2 Económica empresarial

La economía empresarial implica examinar cómo gestionar recursos limitados de manera eficiente para alcanzar un objetivo directivo, es un campo amplio que describe métodos aplicables a la dirección de diversos recursos, desde los de una familia para maximizar su bienestar hasta los de una empresa con el objetivo de maximizar los beneficios (Baye, 2002)

1.2.1.3 Política laboral

establecidas, no es necesario empezar de cero al enfrentar nuevas decisiones. Buscan expresar la identidad de la empresa; el tono y lenguaje de sus declaraciones se perciben como la actitud administrativa hacia los empleados y también definen las conductas esperadas de los trabajadores (Billikopf, 2000).

Samaniego (2002) considera que las políticas laborales consisten en un conjunto de principios que afectan la relación laboral entre el trabajador y el empleador, influyendo en el marco y condiciones del trabajo. Incluyen disposiciones sobre derechos como salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, condiciones de seguridad e higiene, estabilidad laboral, no discriminación, regulaciones sobre el trabajo de menores, derecho de huelga, así como todos los aspectos normativos e institucionales relacionados con este ámbito.

1.2.1.4 Empresa comunidad

Martí (2020) se centra en el propósito social de una empresa, buscando una colaboración genuina y un enriquecimiento mutuo entre todos sus stakeholders para asegurar su felicidad y prosperidad. Solomon (1999) respalda esta contribución con dos conceptos clave: la idea de que el individuo existe dentro de una comunidad y la importancia de la felicidad como criterio único para el éxito. En esencia, implica ver la actividad empresarial como valiosa porque aporta significado y valor personal, proporcionando un fuerte sentido de pertenencia.

Blowfield y Murray (2008) Enfatizan que la función de los líderes empresariales es producir una cantidad adecuada de riqueza, valor y satisfacción para los colaboradores y empleados, garantizando así su permanencia en el sistema. La participación de los interesados en la actualidad implica la realización de consultas y diálogos para obtener contribuciones e ideas valiosas, prever y manejar conflictos, mejorar el proceso de toma de decisiones, alcanzar consenso entre diversas perspectivas y fortalecer la relación y la reputación de la empresa.

Ver una empresa como una comunidad implica reconocer los intereses y características que la mantienen unida, basándose en la naturaleza social de los seres humanos que la conforman. Esto va en contra de una concepción meramente contractual de los negocios. La empresa no puede limitarse a ser simplemente un conjunto de individuos interesados únicamente en sus propios intereses y unidos exclusivamente por un contrato. Aquellos que respaldan esta perspectiva debilitan la sostenibilidad de la corporación. Por naturaleza, los seres humanos requieren la interacción grupal para sobrevivir y desarrollar sus capacidades; esto es inherente a nuestra condición desde el nacimiento, ya que, a diferencia de algunos mamíferos herbívoros que pueden valerse por sí mismos bastante pronto, nosotros dependemos del cuidado materno adecuado para nuestra supervivencia (Solomon, 1999).

1.2.1.5 Medio ambiente

Una entidad empresarial se constituye con el objetivo de proporcionar bienes o servicios a cambio de ganancias económicas, lo que demuestra su responsabilidad económica, de esta, se reconocen otras responsabilidades, como las éticas, legales y filantrópicas, todas las cuales implican una conducta responsable en la sociedad en la que operan, comprometiendo recursos para mejorar la situación y el bienestar general, la creciente preocupación por los problemas ambientales se refleja en una demanda cada vez más exigente de que las empresas respeten el entorno en el que llevan a cabo sus actividades. Al mismo tiempo, la competencia entre las empresas las somete a una presión cada vez mayor, la gestión de los impactos sociales, éticos y ambientales asociados a las operaciones empresariales se está convirtiendo en un

imperativo, ya que la imagen ambiental de una empresa es evaluada por inversores, aseguradoras, clientes, proveedores y consumidores en general. (López, 2002).

En este contexto, Tarifa y Mendieta (2006) subrayan que las empresas, como integrantes y motores de las sociedades modernas, han reconocido la necesidad de adaptarse a las demandas de la sociedad para lograr un desarrollo económico que permita disfrutar de un entorno natural adecuado para la vida.

1.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en tres disciplinas principales: psicología, recursos humanos y economía. La perspectiva psicológica ha buscado comprender las razones detrás de los distintos niveles de satisfacción entre empleados que desempeñan la misma función, centrándose en la percepción de los empleados sobre su trabajo. Por otro lado, los recursos humanos han investigado beneficios y condiciones para mantener a los empleados satisfechos, con la suposición de que empleados contentos son más productivos. Su enfoque se centra en lo que se puede ofrecer en términos de compensación y otros servicios para aumentar la felicidad y satisfacción de los empleados. Desde la perspectiva económica, la contribución se basa en evaluar los factores laborales que componen la noción de satisfacción (Morales et al., 2010).

El ambiente laboral de una empresa, independientemente de su sector, se forma según la percepción que tienen sus miembros, es decir, la opinión de los trabajadores sobre el entorno laboral interno. Esto tiene un impacto directo en su desempeño y satisfacción laboral (Salazar y Ospina, 2019).

Según Chiavenato (2007), la satisfacción laboral está estrechamente vinculada al clima organizacional y al rendimiento laboral. En otras palabras, los niveles de satisfacción de los empleados y la influencia del clima en su desempeño están interrelacionados con los resultados. Bonillo (2002) identifica factores que pueden afectar negativamente a los trabajadores y generar un alto nivel

de insatisfacción, como salarios bajos, relaciones conflictivas con colegas o superiores, limitadas oportunidades de promoción, inseguridad laboral, ambiente tenso y malas condiciones de trabajo. La desmotivación puede afectar el rendimiento y la productividad de la empresa.

1.2.2.1 Significación de la tarea

Berlinger et al. (1988) reconocen que los ambientes laborales que enriquecen las labores consisten en la planificación de tareas diversas, completas, con responsabilidades, significado y autonomía, ya que estas no solo incrementan la motivación y la satisfacción de los empleados, sino también su rendimiento.

Este concepto se vincula con la perspectiva de Trist (1981), quien sostiene que los trabajos deben ser estructurados de manera que permitan a los empleados desarrollar diversas habilidades, tomar decisiones, llevar a cabo tareas significativas, evaluar su propio desempeño, interactuar con otros y aprender.

1.2.2.2 Condiciones de trabajo

Neffa (2015) señala que, durante la ejecución de sus tareas, los empleados se ven expuestos a condiciones que pueden tener impactos tanto positivos como negativos en su salud. Estas condiciones abarcan aspectos relacionados con la organización del trabajo, el entorno y su proximidad inmediata, considerados como factores de riesgo físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos, entre otros. En este contexto, Vallebuona (2011) sostiene que las condiciones laborales comprenden todos los elementos que constituyen el entorno donde se lleva a cabo la actividad laboral, incluyendo las condiciones del lugar de trabajo, el ambiente y su organización. Los entornos laborales pueden presentar factores de riesgo que afectan la salud del trabajador cuando no son adecuados o no se controlan.

Un empleado que disfruta de condiciones laborales seguras y saludables refuerza su alineación con los valores de la organización, aumenta su motivación y mejora su eficiencia. Por el contrario, cuando un trabajador se enfrenta a condiciones laborales deficientes, no solo se ven perjudicados estos

aspectos, sino que también se impacta negativamente en su salud, generando un costo social significativo (Neffa, 2015).

1.2.2.3 Reconocimiento personal

La efectiva gestión de un clima laboral positivo implica una combinación de diversos factores que generan altos niveles de aceptación y satisfacción entre los colaboradores en relación con las políticas y la cultura organizacional. El reconocimiento se destaca como uno de estos factores esenciales, según Lloyd (2003), quien argumenta que, para muchas personas, el estímulo psicológico derivado de recibir un reconocimiento resulta más gratificante que el propio premio, indicando que el impacto de dicho reconocimiento perdura en el tiempo.

Bowen (2004) define el reconocimiento como las prácticas diseñadas para premiar o felicitar a los colaboradores con el objetivo de reforzar comportamientos y conductas alineados con la estrategia de la empresa, orientados a aumentar la productividad. Dessler y Valera (2011) respaldan esta idea al afirmar que el reconocimiento, entendido como la recompensa recibida por un servicio, tiene una influencia positiva en el desempeño. Dentro de las recompensas laborales se incluyen el sueldo base, bonos, acciones, efectivo, incentivos, certificados de regalo, premios y felicitaciones, todos dirigidos a reforzar acciones o comportamientos deseados por la organización.

A pesar de su importancia, el reconocimiento a menudo se subestima en muchas empresas, no recibiendo la relevancia que merece. La falta de reconocimiento puede influir en la decisión de los empleados de abandonar la organización en busca de mayor satisfacción.

1.3 Definición de términos básicos

1.3.1 Política empresarial

Las políticas empresariales representan la herramienta fundamental para establecer y difundir los valores de la organización, los cuales se traducen en pautas de comportamiento y procesos a seguir en diversas circunstancias (Casanova, 2016).

1.3.2 Valores y principios éticos

Estos constituyen los criterios fundamentales de toma de decisiones que los miembros de una comunidad deben considerar en sus deliberaciones sobre lo que es apropiado o inapropiado hacer en cada situación que enfrentan en su quehacer (Amaya et al, 2018).

1.3.3 Conductas anti éticas

Cualquier acción que se desvíe de lo que se considera moralmente correcto o adecuado para una persona, profesión o industria (Stigliano, 2020).

1.3.4 Auditoría interna

Hace referencia a la evaluación crítica, sistemática y minuciosa de un sistema de información dentro de una entidad económica, realizada por un profesional que mantiene una relación laboral con dicha entidad (Montiel y Bernal, 2020).

1.3.5 Auditoría externa

La auditoría externa consiste en la revisión realizada por un auditor externo a la organización de los procesos llevados a cabo por la empresa, con el propósito de asegurar su adecuada ejecución y el cumplimiento de los requisitos legales establecidos (Unir, 2022).

1.3.6 Obligaciones tributarias

Se define como el vínculo establecido por ley entre el acreedor y el deudor tributario, con el propósito de garantizar el cumplimiento de la prestación tributaria, siendo exigible coactivamente (Código Tributario, 1999).

1.3.7 Políticas antidiscriminatorias

Estas políticas tienen como objetivo asegurar los derechos de las personas sin discriminación de ningún tipo (Defensoría del pueblo, 2007).

1.3.8 Acoso laboral

Se refiere a una manifestación de violencia psicológica que los empleadores ejercen hacia sus subordinados o trabajadores (Enciso y Pérez, 2018).

1.3.9 Apoyo comunitario

La ayuda comunitaria se define como el respaldo mutuo entre personas que comparten viviendas, escuelas, vecindarios, lugares de trabajo, organizaciones y otros contextos comunitarios (López y Herrera, 2019).

1.3.10 Ambiente laboral confortable

Se trata de un contexto en el cual todos trabajan juntos para lograr una visión compartida de salud y bienestar tanto para los empleados como para la comunidad, brindando condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizativas que protejan y fomenten la salud y la seguridad (Organización Mundial de la Salud, 2010).

1.3.11 Retribución

Hace referencia a la recompensa que recibe un individuo a cambio de llevar a cabo las tareas de la empresa (Chiavenato, 2007).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1

X1. Responsabilidad social empresarial

Variable 2

X2. Satisfacción laboral

Definiciones conceptuales

Responsabilidad social empresarial

Acciones que, considerando las repercusiones de sus actuaciones en los grupos de interés, colaboren en la edificación de una sociedad con una mayor calidad de vida, a través de la satisfacción de expectativas que abarquen no solo aspectos económicos, sino también sociales y medioambientales. (Augustoni, 2020).

Satisfacción laboral

Percepción que tienen sus miembros, del entorno laboral interno lo cual impacta en el desempeño y satisfacción laboral (Salazar y Ospina, 2019).

Definiciones operacionales

Responsabilidad social empresarial

La variable será estudiada mediante 5 dimensiones con 12 indicadores relacionados a los aspectos más importantes de la variable mediante la recolección de datos del cuestionario.

Satisfacción laboral

La variable será estudiada mediante 3 dimensiones con 12 indicadores relacionados a los aspectos más importantes de la variable mediante la recolección de datos del cuestionario.

Dimensiones

- Ética empresarial
- Económica empresarial
- Política laboral
- Empresa comunidad
- Medio ambiente
- Significación de la tarea
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal

Indicadores

- Política empresarial
- Valores y principios éticos
- Control y sanción de conductas anti éticas
- Auditoría
- Obligaciones tributarias
- Políticas antidiscriminatorias
- Políticas en contra del acoso
- Políticas de trabajo flexible
- Apoyo comunitario
- Donaciones
- Reciclaje y uso de bio degradables
- Estrategias para reducir uso de contaminantes
- Capacitación
- Evaluación de capacidades y conocimientos
- Realización personal
- Satisfacción del trabajo
- Ambiente confortable
- Recursos para realizar labor
- Horario de trabajo
- Ambiente armónico
- Trabajo importante

- Remuneración
- Maltrato laboral
- Estímulos y reconocimientos

Ítems

- Ética empresarial 1, 2 y 3
- Económica empresarial 4 y 5
- Política laboral 6, 7 y 8
- Empresa comunidad 9 y 10
- Medio ambiente 11 y 12
- Significación de la tarea 13, 14, 15 y 16
- Condiciones de trabajo 17, 18, 19 y 20
- Reconocimiento personal 21, 22, 23 y 24

Instrumento

Cuestionario de recolección de datos

2.2 Formulación de la hipótesis

2.2.1 Hipótesis General

Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

2.2.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.
- b) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.
- c) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

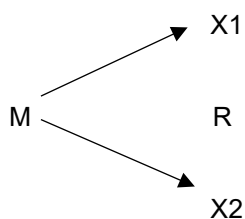
3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, conforme a la descripción de Alan y Cortez (2018), que indican que la investigación cuantitativa comprende la recopilación y el análisis sistemático de datos procedentes de diversas fuentes, utilizando herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas con el fin de obtener resultados.

El nivel de investigación seleccionado fue el relacional, según la descripción de Espinoza y Ochoa (2021), quienes lo definen como aquel que busca relaciones o vínculos entre dos variables, sin enfocarse en la causalidad. La causalidad, por otro lado, se persigue y se encuentra en estudios explicativos, los cuales incorporan variables dependientes e independientes.

El enfoque de investigación aplicado fue del tipo no experimental correlacional-causal, conforme a la categorización de Hernández et al. (2014). Este tipo de estudios se distingue por explorar las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos de correlación o en relación con la causalidad.

Esquema:



Dónde:

X1 : Responsabilidad social empresarial

X2 : Satisfacción laboral

R : Relación de variables

3.2 Población y muestra

Tamaño de la población de estudio

Conformada por los colaboradores de la sede Loreto de la empresa Electro Oriente S.A, conformada por 190 individuos.

Tabla 1

Población de la investigación

Unidad organizativa	Número de personal
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	4
GER. GENERAL	15
GER. DE PROYECTOS	6
GER. DE PLANEAMIENTO, GESTIÓN Y	12
GER. DE AMINISTRACIÓN Y FINAN.	43
GER. COMERCIAL	24
GER. DE OPERACIONES	86
TOTAL	190

Fuente: Unidad de recursos humanos Electro Oriente S.A.

Tamaño de la Muestra de estudio

La muestra para el presente estudio fue calculada de forma estadística utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{- 1) d^2 + Z^2 p q}$$

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 190

Reemplazando la fórmula: **n = 81 personas**

Por lo que la muestra estuvo conformada por 81 individuos de la población de estudio.

Tipo de muestreo y procedimiento de selección de la muestra

El tipo de muestro que se aplicó fue el no probabilístico considerando que la investigadora seleccionará su muestra basada en un juicio subjetivo y no al azar, con un muestro por conveniencia considerando las facilidades de acceso, disponibilidad de los colaboradores dentro de la entidad considerando un intervalo de 25 días.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Los colaboradores que se encuentre en funciones al momento de aplicar el instrumento y que cuenten con una antigüedad en la empresa mayor a un año.

Criterios de exclusión

Los colaboradores que se encuentre en descanso vacacional o licencias por enfermedad o motivos particulares al momento de aplicar el instrumento y que cuenten con una antigüedad en la empresa menor a un año.

3.3 Técnicas e instrumentos

En la fase de recolección de datos, se optó por la técnica de entrevista, la cual tenía como objetivo obtener información de manera oral y personalizada acerca de acontecimientos, experiencias y opiniones de los participantes. Se consideró que los datos recopilados serían primarios y derivarían de la percepción de los participantes.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se empleó un cuestionario conformado por un conjunto de 24 preguntas en escala de Likert con enunciados cerrados. Este enfoque se seleccionó con la finalidad de obtener información empírica para llevar a cabo la medición de las variables e indicadores propuestos.

Tabla 2

Fuente, Técnica e Instrumento

Variable	Fuente	Técnica	Instrumento
Responsabilidad social empresarial	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Primaria	Encuesta	Cuestionario

Confiabilidad de instrumento

La evaluación de la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS v.25, arrojó un valor de 0.863. En términos cualitativos, esta cifra se considera como una confiabilidad muy sólida.

Tabla 3

Prueba de fiabilidad del instrumento

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.863	24

Fuente: fiabilidad spss

3.4 Procesamiento de recolección de datos

Para llevar a cabo la recopilación de datos, se ejecutó el siguiente procedimiento:

1. Se llevó a cabo una entrevista con la unidad de personal con el fin de comunicar los alcances del estudio y establecer un cronograma de entrevistas que no interfiriera con las labores regulares de la empresa.
2. Se creó un formulario virtual y se imprimió la encuesta para su aplicación en ambas modalidades, adaptándose a las preferencias de los participantes.
3. Se aplicó el instrumento de recolección en cada unidad organizacional hasta obtener el número de muestras necesario en un periodo de 30 días.
4. Se realizó una verificación para asegurar que las hojas de respuestas hubieran sido completadas en su totalidad.

5. Se llevaron a cabo los registros de las respuestas con el propósito de facilitar su análisis en etapas posteriores.

3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

El análisis de datos se llevó a cabo mediante el siguiente procedimiento:

1. Se utilizó el software de cálculo Excel para identificar los totales y las características de las respuestas, empleando valores absolutos y relativos.
2. La validez del instrumento de recolección de datos se verificó mediante la técnica de alfa de Cronbach.
3. Se crearon tablas que presentaban las frecuencias correspondientes a cada uno de los ítems planteados.
4. Se generaron gráficos estadísticos para cada dimensión propuesta, ofreciendo una descripción visual de los resultados asociados.
5. Se llevó a cabo una prueba estadística de normalidad para identificar la distribución de los resultados y determinar la naturaleza paramétrica de los datos, utilizando el programa estadístico Spss V.25.
6. Se efectuó un análisis de correlación de variables a través del estadígrafo de r de Pearson, con el objetivo de medir las relaciones entre las variables, empleando el programa estadístico Spss V.25.
7. Los resultados fueron examinados para formular conclusiones y recomendaciones, las cuales fueron incorporadas en el informe final.

3.6 Aspectos éticos

El desarrollo del estudio no generó conflictos éticos, dado que se obtuvo el consentimiento de los representantes de la empresa para entrevistar a sus colaboradores. Las preguntas planteadas tuvieron una orientación académica, con el objetivo de medir las variables de estudio y asegurar la objetividad de las respuestas, se mantuvo el anonimato de los participantes, y se reconocerá la autoría utilizando el formato APA para citar y referenciar a los autores.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Caracterización de participantes

Tabla 4

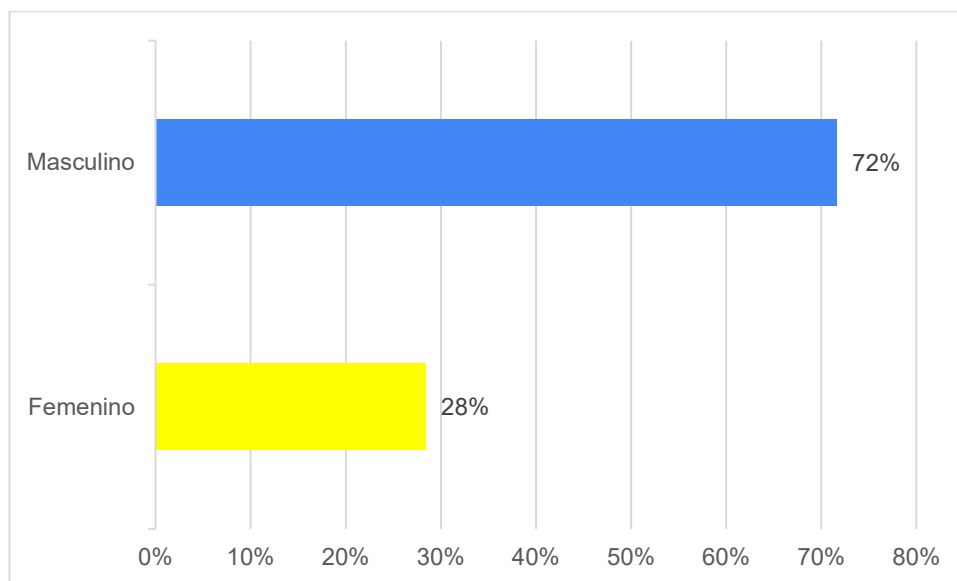
Genero

Género	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Femenino	23	28%
Masculino	58	72%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 1

Género



Se observa que, de un total de 81 individuos, 23 son de género femenino, lo que representa el 28% de la muestra. Por otro lado, 58 individuos son de género masculino, lo que constituye el 72% de la muestra.

Tabla 5

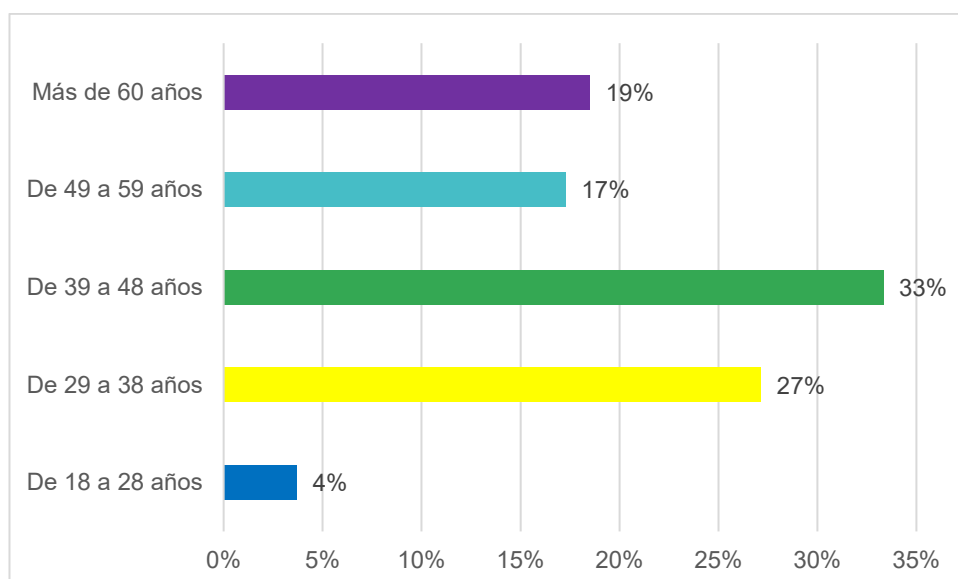
Grupo etario

Grupo Etario	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
De 18 a 28 años	3	4%
De 29 a 38 años	22	27%
De 39 a 48 años	27	33%
De 49 a 59 años	14	17%
Más de 60 años	15	19%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 2

Grupo etario



Se observa que, dentro de la muestra de 81 individuos, 3 personas pertenecen al grupo etario de 18 a 28 años, representando el 4% de la población. El grupo de 29 a 38 años cuenta con 22 individuos, lo que constituye el 27% de la muestra. En el rango de 39 a 48 años, se encuentran 27 individuos, representando el 33% de la población. Para el grupo de 49 a 59 años, hay 14 personas, equivalente al 17% de la muestra.

Tabla 6

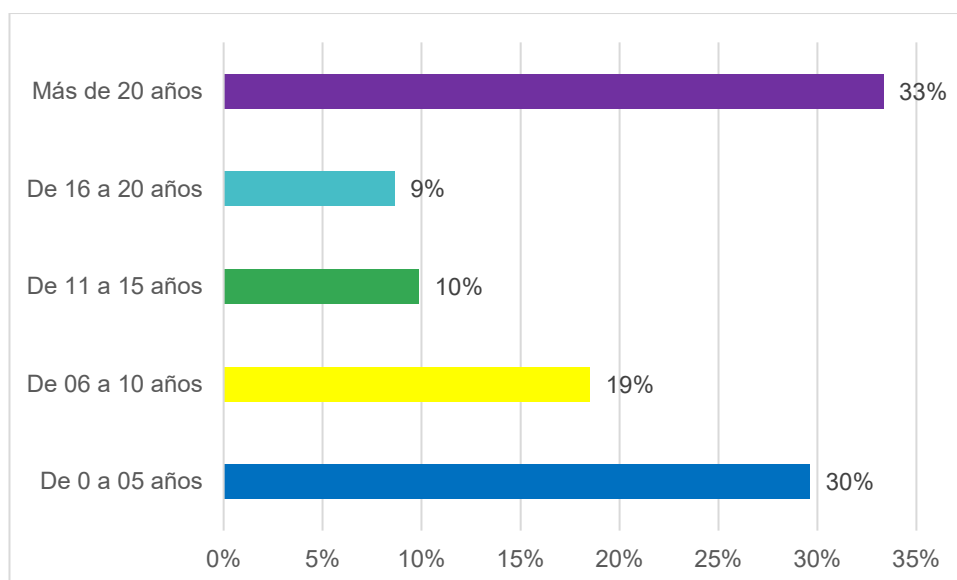
Permanencia en la empresa

Años en la empresa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
De 0 a 05 años	24	30%
De 06 a 10 años	15	19%
De 11 a 15 años	8	10%
De 16 a 20 años	7	9%
Más de 20 años	27	33%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 3

Permanencia en la empresa



Se observa que, dentro de la muestra de 81 individuos, 24 de ellos han estado en la empresa por un periodo de 0 a 5 años, lo que representa el 30% de la población analizada. En el rango de 6 a 10 años de antigüedad, se encuentran 15 individuos, equivalente al 19%. Para aquellos que han estado en la empresa de 11 a 15 años, hay 8 individuos, constituyendo el 10% de la muestra. En el intervalo de 16 a 20 años, se observa la presencia de 7 individuos, representando el 9%.

4.2 Análisis descriptivo

Responsabilidad social empresarial

Tabla 7

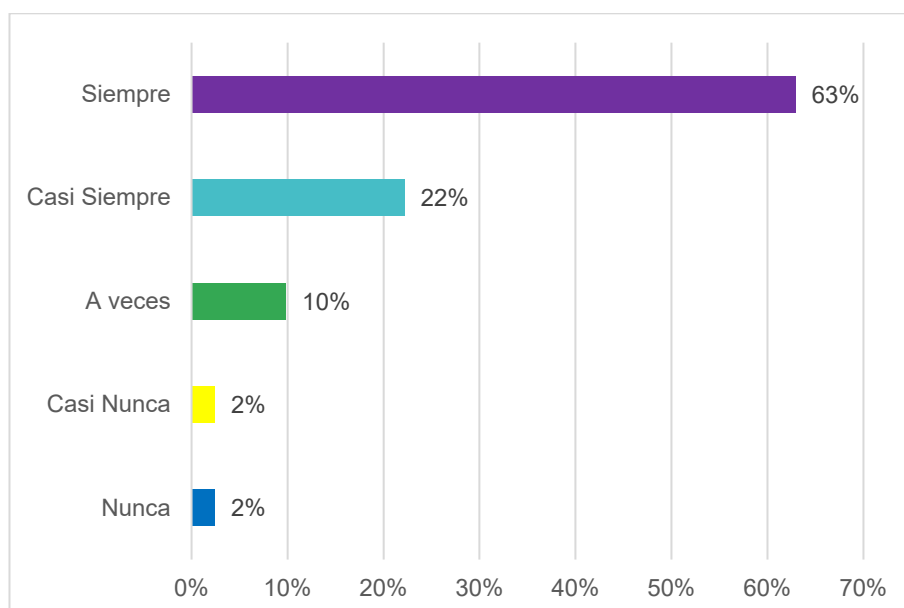
Misión y visión con responsabilidad social

La empresa considera como política empresarial dentro de su misión o visión la práctica de la responsabilidad social	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	2	2%
Casi nunca	2	2%
A veces	8	10%
Casi siempre	18	22%
Siempre	51	63%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 4

Misión y visión con responsabilidad social



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, la mayoría de los empleados, un 63%, indican que la empresa siempre considera la práctica de la responsabilidad social como parte integral de su misión o visión. Asimismo, un 22% de los encuestados señalan que la empresa casi siempre adopta esta política, un 10% de los empleados indican que la responsabilidad social a

veces se tiene en cuenta, mientras que un 2% afirma que esto ocurre casi nunca y otro 2% menciona que nunca se considera.

Tabla 8

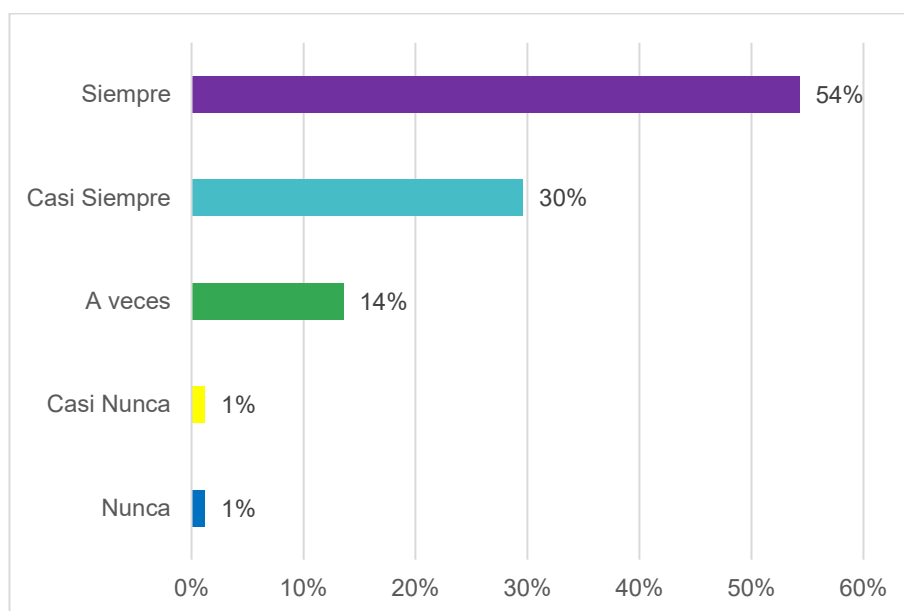
Concientización valores y principios éticos

La empresa concientiza en valores y principios éticos a sus colaboradores	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	1	1%
A veces	11	14%
Casi siempre	24	30%
Siempre	44	54%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 5

Concientización valores y principios éticos



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, la mayoría de los empleados, un 54%, indican que la empresa siempre concientiza a sus colaboradores en valores y principios éticos, además, un 30% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 14% de los empleados indican que la concientización en valores éticos ocurre a veces, mientras que un 1% menciona que esto sucede casi nunca y otro 1% señala que nunca se realiza.

Tabla 9

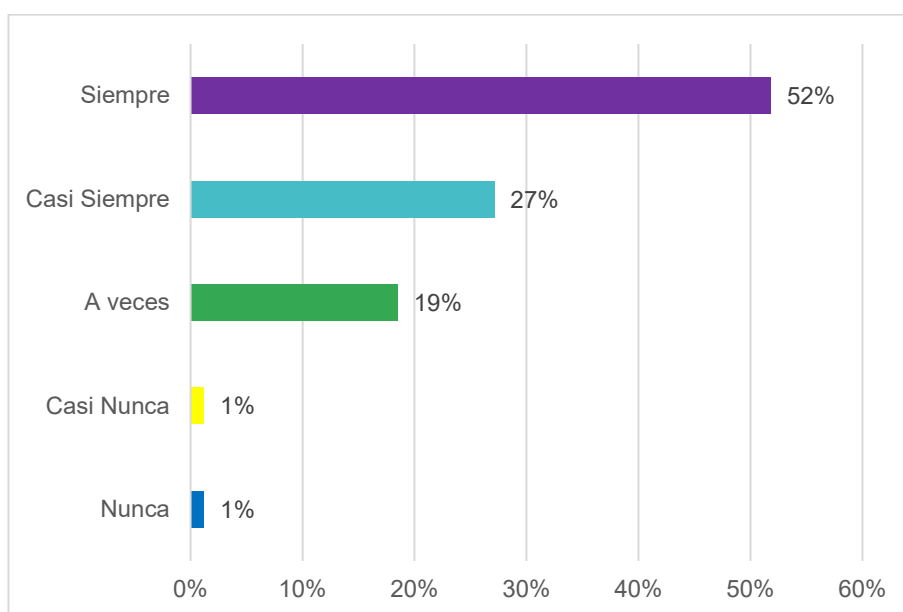
Mecanismo de control y sanción antiética

La empresa implementa mecanismos de control y sanción de conductas anti éticas en su empresa	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	1	1%
A veces	15	19%
Casi siempre	22	27%
Siempre	42	52%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 6

Mecanismo de control y sanción antiética



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, la mayoría de los empleados, un 52%, indican que la empresa siempre implementa mecanismos de control y sanción de conductas antiéticas, además, un 27% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 19% de los empleados indican que la implementación de mecanismos de control y sanción de conductas antiéticas ocurre a veces, mientras que un 1% menciona que esto sucede casi nunca y otro 1% señala que nunca se realiza.

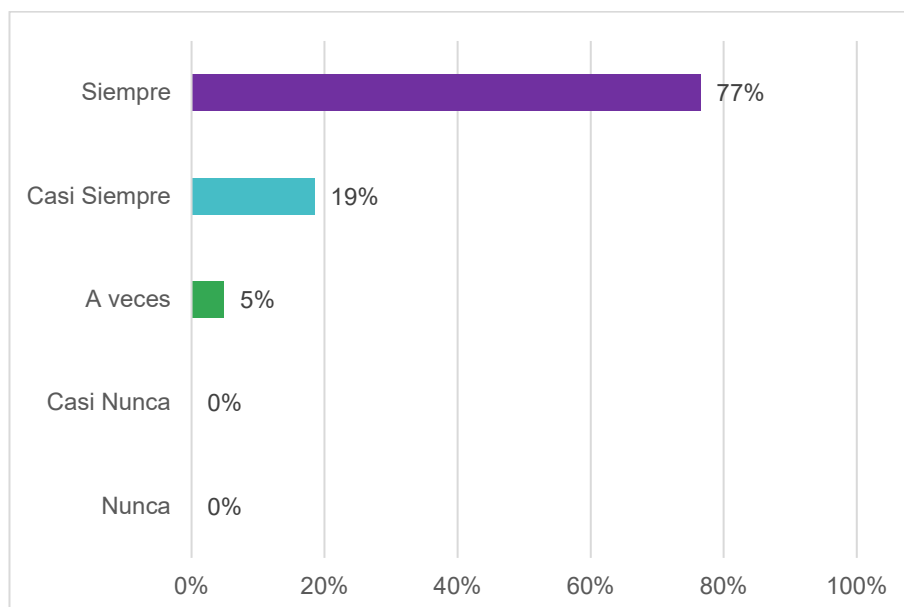
Tabla 10

Implementa auditorías interna y externa

La empresa implementa acciones de auditoría interna y externa	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	5%
Casi siempre	15	19%
Siempre	62	77%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 7 Implementa auditorías interna y externa



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, la mayoría de los empleados, un 77%, indican que la empresa siempre implementa acciones de auditoría interna y externa. Además, un 19% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 5% de los empleados indican que la implementación de acciones de auditoría interna y externa ocurre a veces, mientras que no hay respuestas que indiquen que esto sucede casi nunca o nunca.

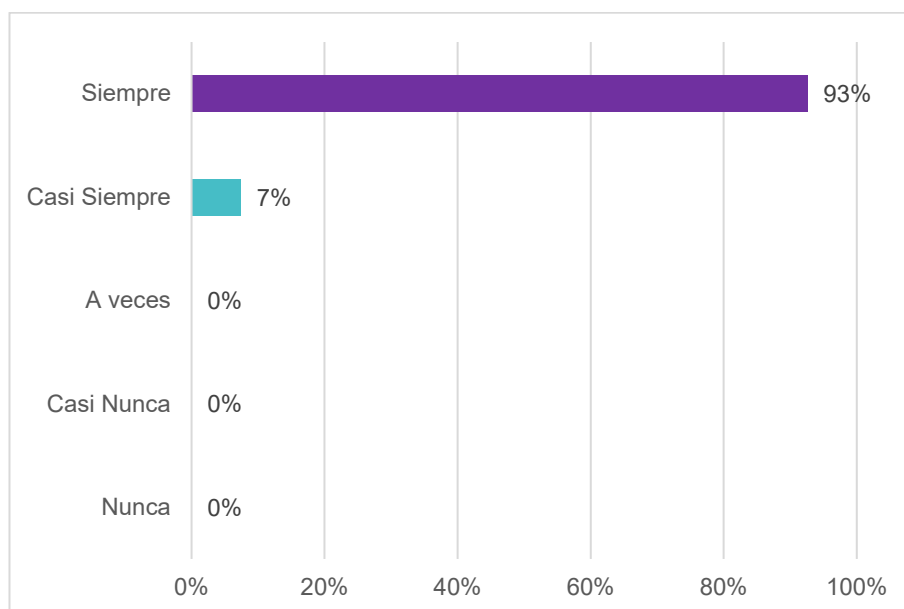
Tabla 11

Cumplimiento de obligaciones tributarias

La empresa cumple íntegramente con sus obligaciones tributarias en el marco de la ley	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	6	7%
Siempre	75	93%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 8 Cumplimiento de obligaciones tributarias



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, la gran mayoría de los empleados, un 93%, indican que la empresa siempre cumple íntegramente con sus obligaciones tributarias en el marco de la ley, un 7% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre.

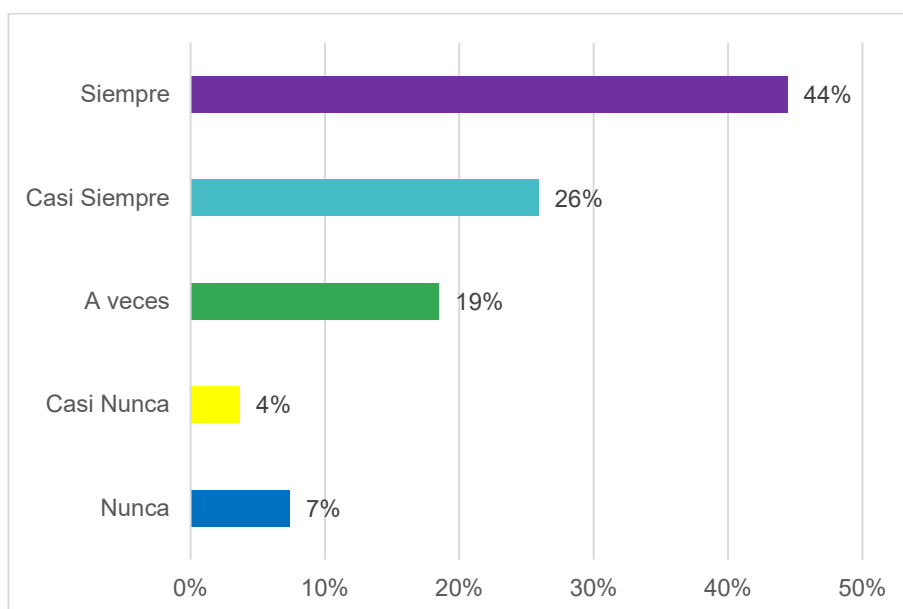
Tabla 12

Políticas antidiscriminatorias en selección de personal

La empresa implementa políticas antidiscriminatorias en la selección de personal	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	6	7%
Casi nunca	3	4%
A veces	15	19%
Casi siempre	21	26%
Siempre	36	44%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 9 Políticas antidiscriminatorias en selección de personal



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 44% de los empleados indican que la empresa siempre implementa políticas antidiscriminatorias en la selección de personal, un 26% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 19% de los empleados indican que la implementación de políticas antidiscriminatorias en la selección de personal ocurre a veces, mientras que un 7% menciona que esto sucede casi nunca y otro 4% señala que nunca se realiza.

Tabla 13

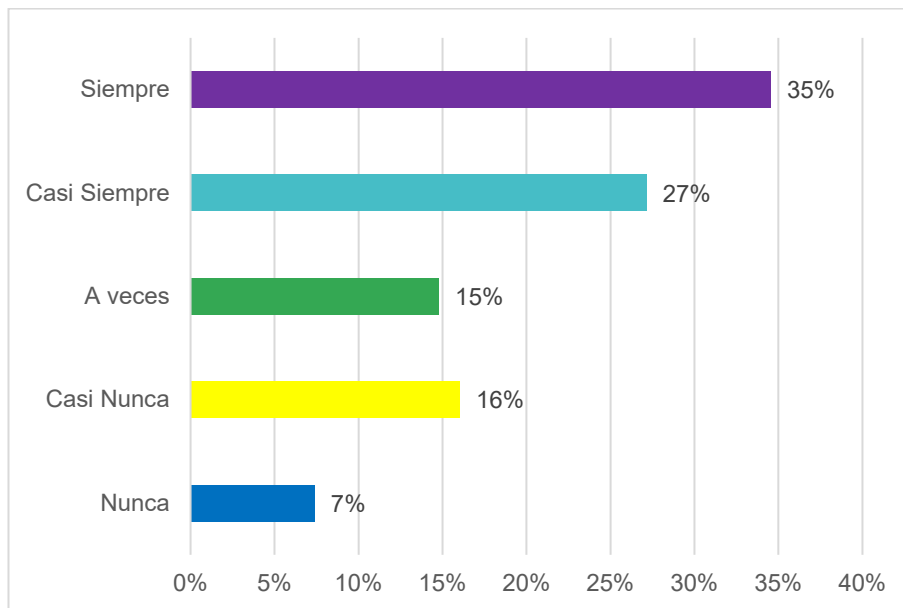
Políticas en contra del acoso sexual o laboral

La empresa implementa políticas en contra del acoso sexual o laboral	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	6	7%
Casi nunca	13	16%
A veces	12	15%
Casi siempre	22	27%
Siempre	28	35%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 10

Políticas en contra del acoso sexual o laboral



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 35% de los empleados indican que la empresa siempre implementa políticas en contra del acoso sexual o laboral. un 27% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 15% de los empleados indican que la implementación de políticas en contra del acoso sexual o laboral ocurre a veces, mientras que un 16% menciona que esto sucede casi nunca y otro 7% señala que nunca se realiza.

Tabla 14

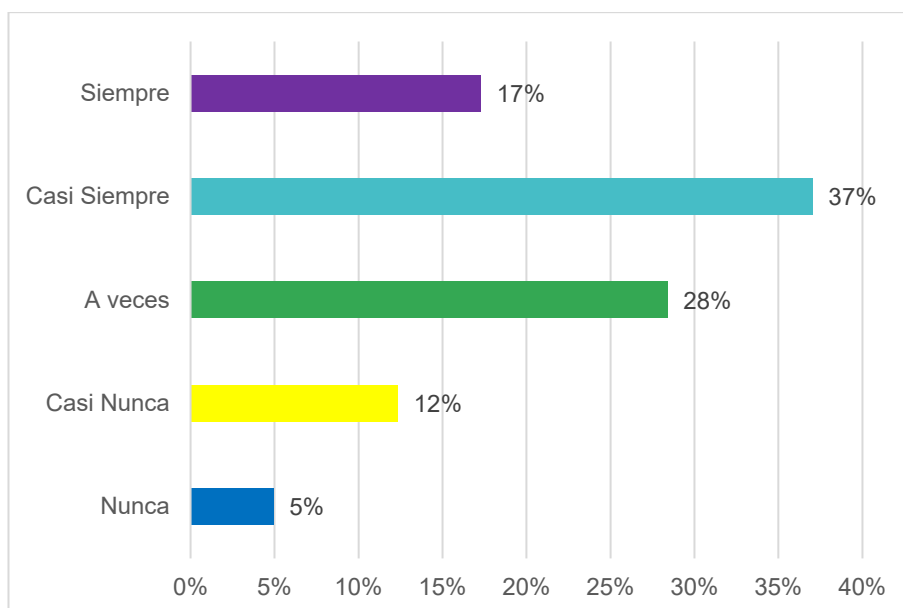
Políticas de trabajo flexible

La empresa implementa políticas de trabajo flexible para acomodarse a las necesidades de los colaboradores (estado, civil, hijos, edad, etc.)	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	4	5%
Casi nunca	10	12%
A veces	23	28%
Casi siempre	30	37%
Siempre	14	17%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 11

Políticas de trabajo flexible



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 17% de los empleados indican que la empresa siempre implementa políticas de trabajo flexible para acomodarse a las necesidades de los colaboradores, un 37% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 28% de los empleados indican que la implementación de políticas de trabajo flexible ocurre a veces, mientras que un 12% menciona que esto sucede casi nunca y otro 5% señala que nunca se realiza.

Tabla 15

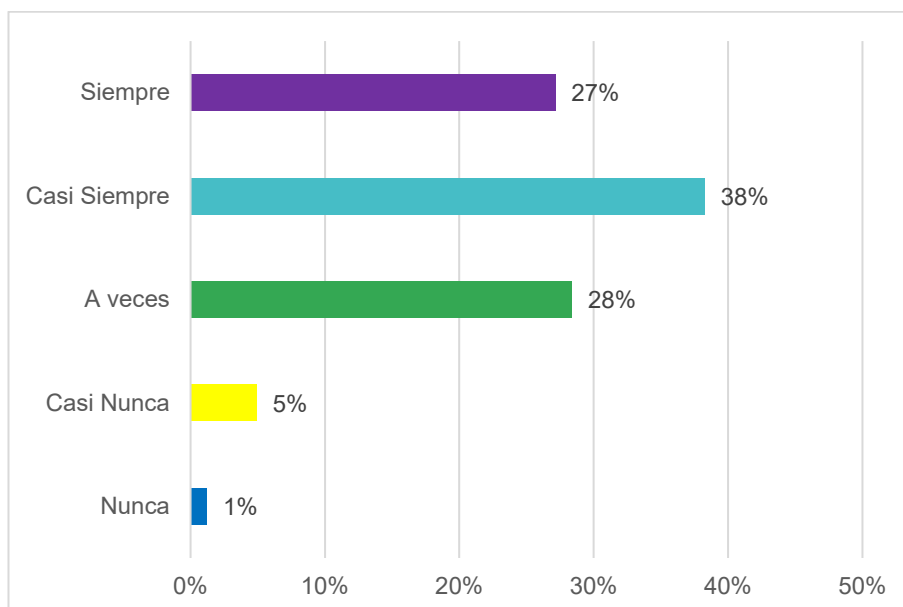
Actividades de apoyo comunitario

La empresa promueve actividades de apoyo comunitario	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	4	5%
A veces	23	28%
Casi siempre	31	38%
Siempre	22	27%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 12

Actividades de apoyo comunitario



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 27% de los empleados indican que la empresa siempre promueve actividades de apoyo comunitario, un 38% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 28% de los empleados indican que la promoción de actividades de apoyo comunitario por parte de la empresa ocurre a veces, mientras que un 5% menciona que esto sucede casi nunca y otro 1% señala que nunca se realiza.

Tabla 16

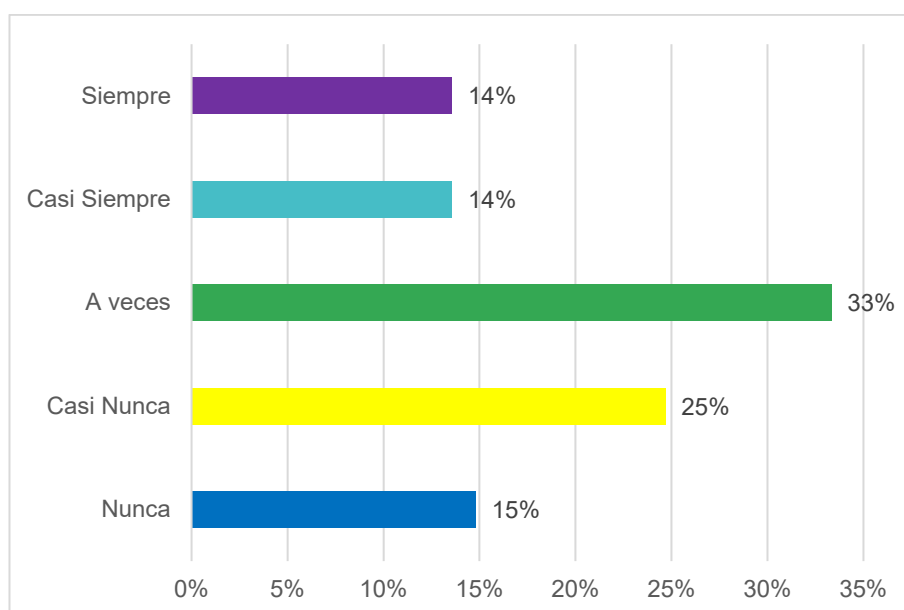
Donaciones en beneficio de su comunidad

La empresa realiza donaciones en beneficio de su comunidad	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	12	15%
Casi nunca	20	25%
A veces	27	33%
Casi siempre	11	14%
Siempre	11	14%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 13

Donaciones en beneficio de su comunidad



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 14% de los empleados indican que la empresa siempre realiza donaciones en beneficio de su comunidad. un 14% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 33% de los empleados indican que las donaciones en beneficio de la comunidad por parte de la empresa ocurren a veces, mientras que un 25% menciona que esto sucede casi nunca y otro 15% señala que nunca se realiza.

Tabla 17

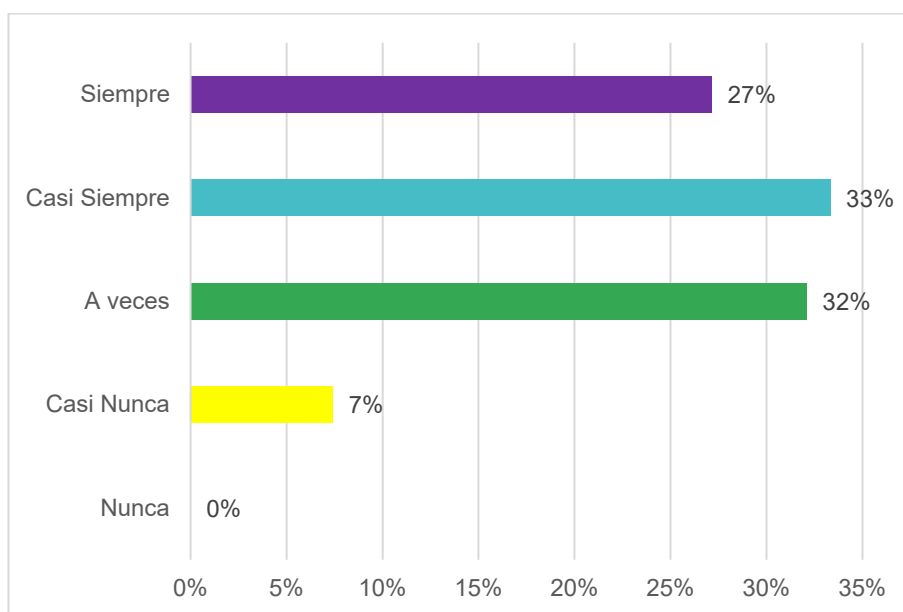
Políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables

La empresa implementa políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	7%
A veces	26	32%
Casi siempre	27	33%
Siempre	22	27%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 14

Políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 27% de los empleados indican que la empresa siempre implementa políticas de reciclaje y uso de materiales biodegradables, un 33% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 32% de los empleados indican que la implementación de políticas de reciclaje y uso de materiales biodegradables por parte de la empresa ocurre a veces, mientras que un 7% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Tabla 18

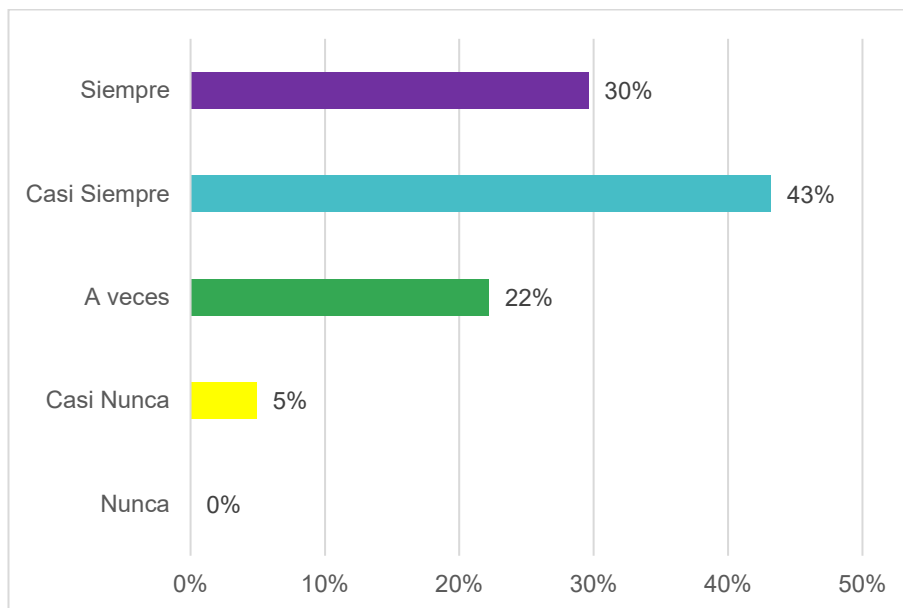
Estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua

La empresa implementa estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	5%
A veces	18	22%
Casi siempre	35	43%
Siempre	24	30%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 15

Estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 30% de los empleados indican que la empresa siempre implementa estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua, un 43% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 22% de los empleados indican que la implementación de estrategias para reducir el uso de recursos por parte de la empresa ocurre a veces, mientras que un 5% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Variable: Satisfacción Laboral

Tabla 19

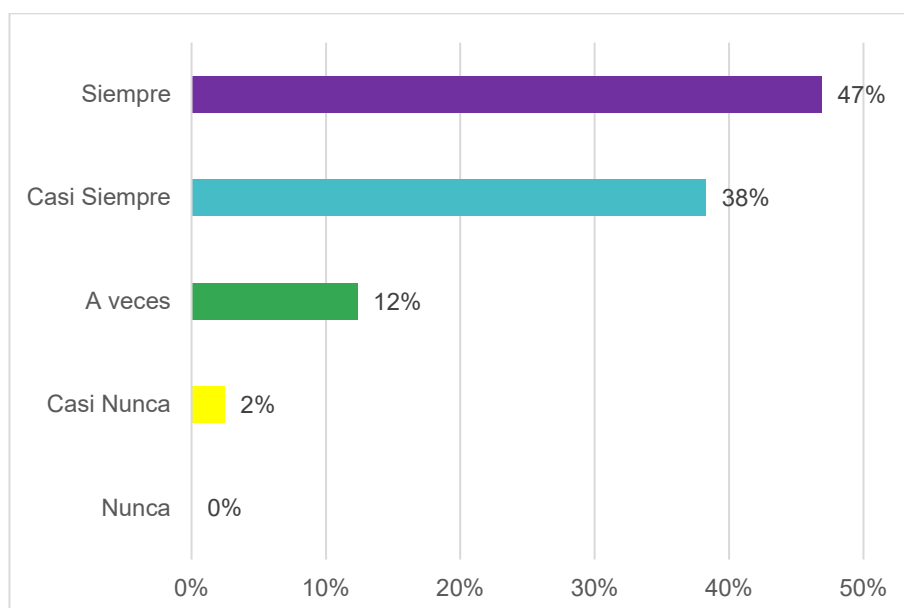
Capacitación constantemente a sus colaboradores

La empresa capacita constantemente a sus colaboradores	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	10	12%
Casi siempre	31	38%
Siempre	38	47%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 16

Capacitación constantemente a sus colaboradores



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 47% de los empleados indican que la empresa siempre capacita constantemente a sus colaboradores, un 38% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 12% de los empleados indican que la capacitación constante por parte de la empresa ocurre a veces, mientras que un 2% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Tabla 20

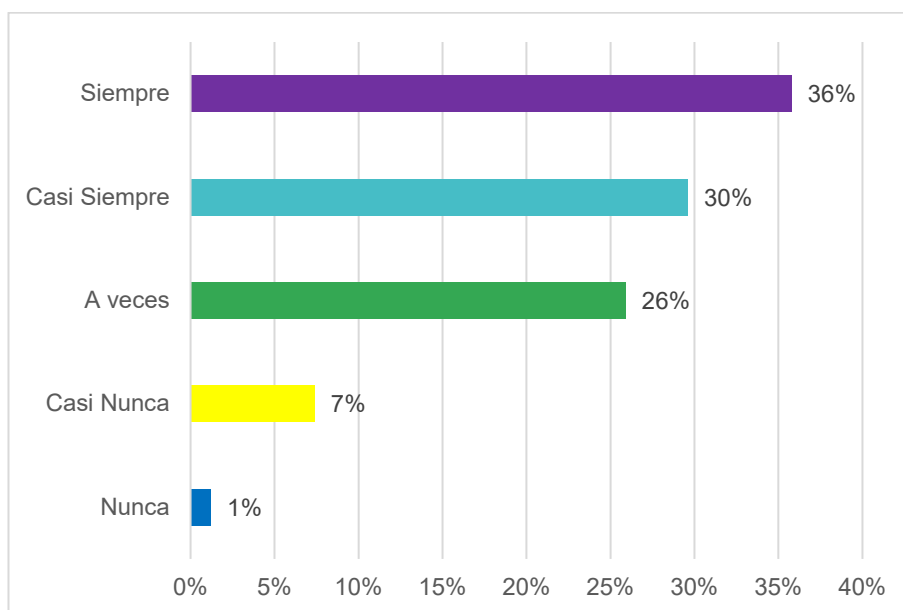
Evaluación de capacidades y conocimiento de sus colaboradores

La empresa evalúa las capacidades y conocimiento de sus colaboradores	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	6	7%
A veces	21	26%
Casi siempre	24	30%
Siempre	29	36%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 17

Evaluación de capacidades y conocimiento de sus colaboradores



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 36% de los empleados indican que la empresa siempre evalúa las capacidades y conocimientos de sus colaboradores, un 30% de los encuestados afirman que esto ocurre casi siempre, un 26% de los empleados indican que la evaluación de capacidades y conocimientos por parte de la empresa ocurre a veces, mientras que un 7% menciona que esto sucede casi nunca y un 1% respondió "Nunca".

Tabla 21

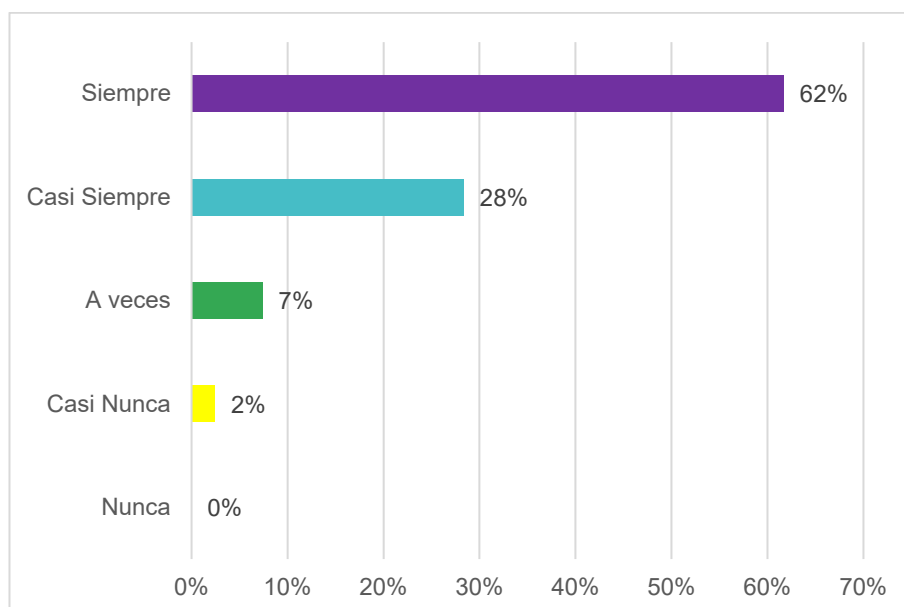
Realización personal

La labor que realiza le hace sentir realizado como persona	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	6	7%
Casi siempre	23	28%
Siempre	50	62%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 18

Realización personal



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un impresionante 62% de los encuestados indican que siempre se sienten realizados como personas con la labor que realizan en la empresa, un 28% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 7% de los empleados indican que a veces se sienten realizados con la labor que realizan, mientras que un 2% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Tabla 22

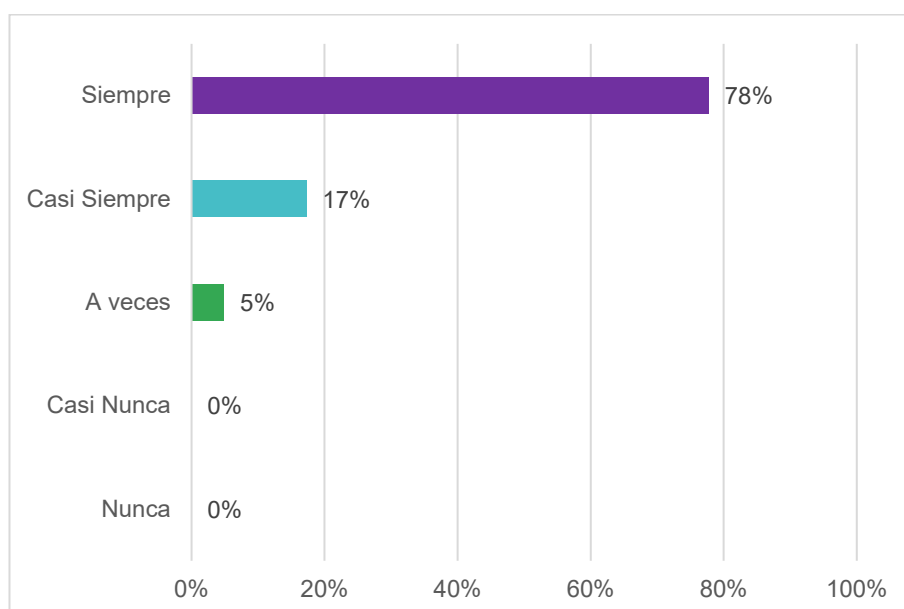
Satisfacción con resultados de trabajo

Se siente satisfecho con los resultados de su trabajo	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	5%
Casi siempre	14	17%
Siempre	63	78%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 19

Satisfacción con resultados de trabajo



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un notorio 78% de los encuestados indican que siempre se sienten satisfechos con los resultados de su trabajo, un 17% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 5% de los empleados indican que a veces se sienten satisfechos con los resultados de su trabajo, mientras que ningún empleado respondió "Casi Nunca" ni "Nunca".

Tabla 23

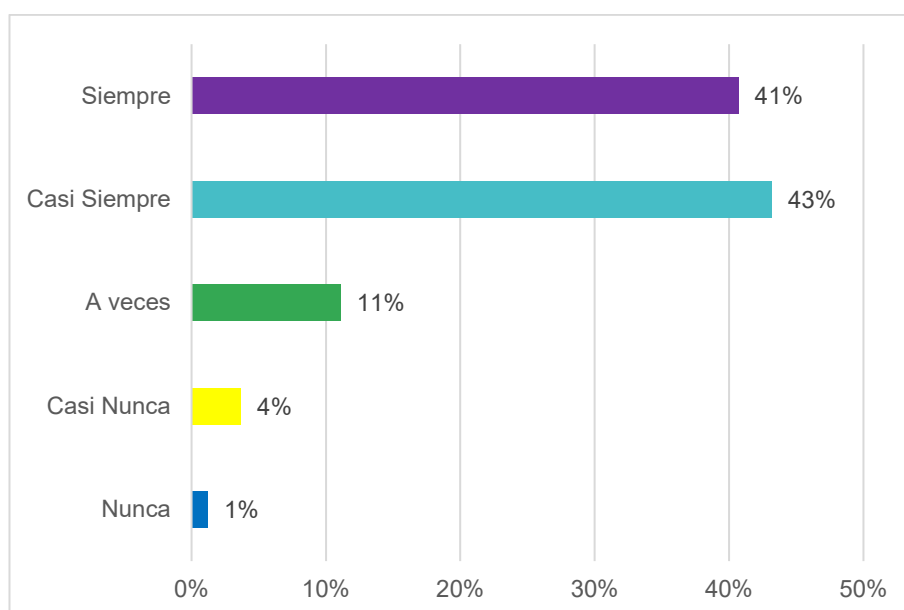
Ambiente comfortable

La empresa proporciona un ambiente comfortable para trabajar	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	3	4%
A veces	9	11%
Casi siempre	35	43%
Siempre	33	41%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 20

Ambiente comfortable



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un significativo 41% de los encuestados indican que siempre la empresa proporciona un ambiente comfortable para trabajar, un 43% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 11% de los empleados indican que a veces la empresa proporciona un ambiente comfortable para trabajar, mientras que un 4% menciona que esto sucede casi nunca y un 1% respondió "Nunca".

Tabla 24

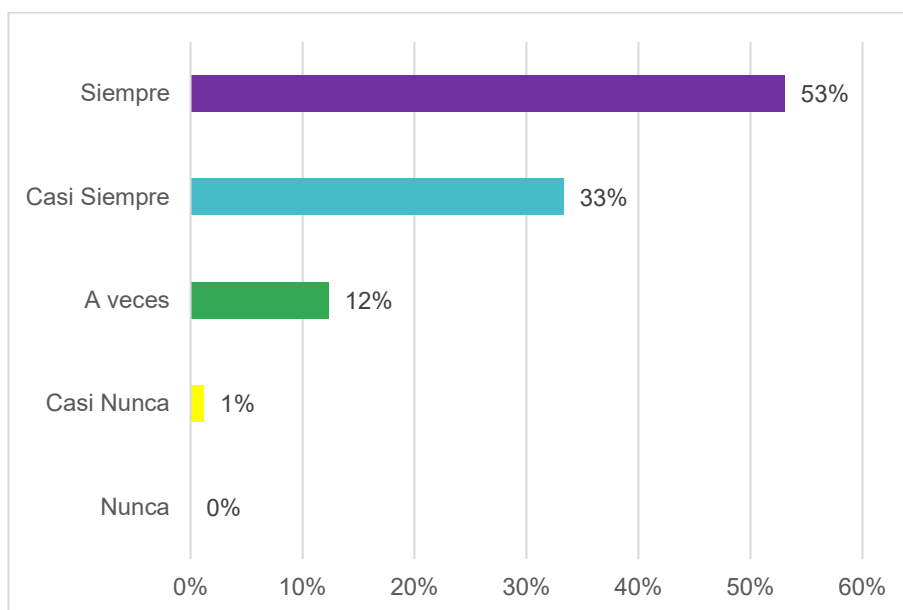
Recursos necesarios para realizar su labor cotidiana

La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar su labor cotidiana	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1%
A veces	10	12%
Casi siempre	27	33%
Siempre	43	53%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 21

Recursos necesarios para realizar su labor cotidiana



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un destacado 53% de los encuestados indican que siempre la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar su labor cotidiana, un 33% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 12% de los empleados indican que a veces la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar su labor cotidiana, mientras que un 1% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Tabla 25

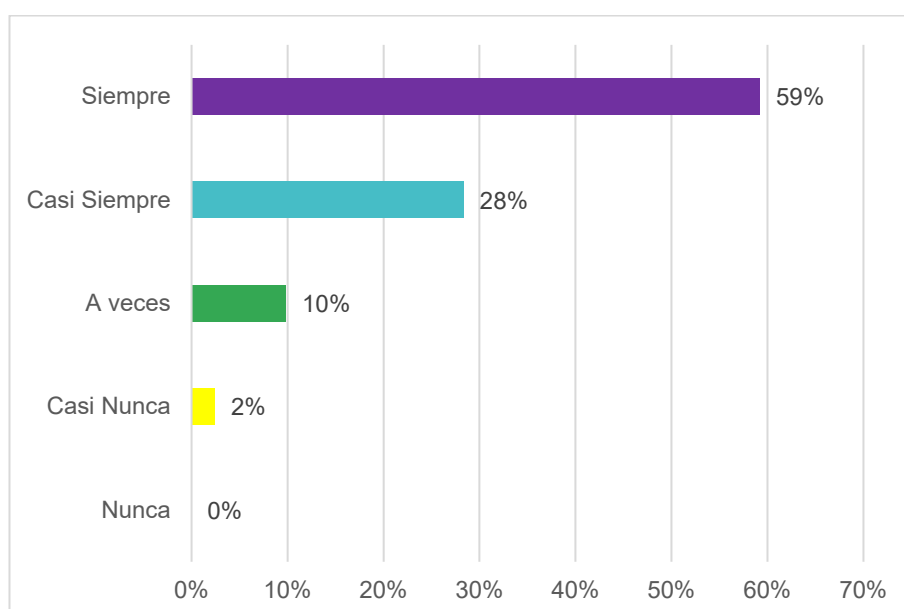
Horario de trabajo es adecuado

Considera que su horario de trabajo es adecuado	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
A veces	8	10%
Casi siempre	23	28%
Siempre	48	59%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 22

Horario de trabajo es adecuado



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un significativo 59% de los encuestados indican que siempre consideran que su horario de trabajo es adecuado, un 28% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 10% de los empleados indican que a veces consideran que su horario de trabajo es adecuado, mientras que un 2% menciona que esto sucede casi nunca y ningún empleado respondió "Nunca".

Tabla 26

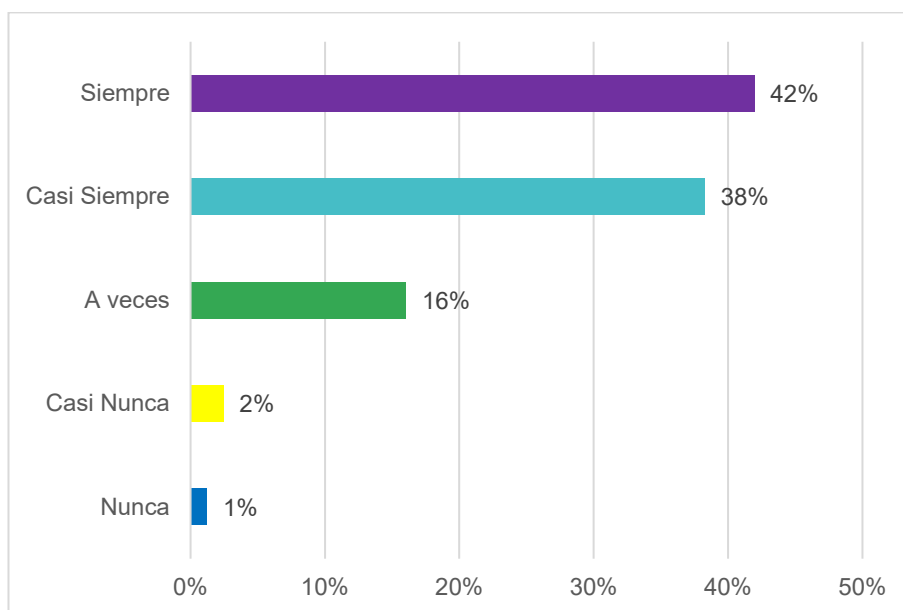
Ambiente armónico

Considera que se presenta un ambiente armónico entre sus compañeros y superiores que benefician el trabajo realizado	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	2	2%
A veces	13	16%
Casi siempre	31	38%
Siempre	34	42%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 23

Ambiente armónico



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un significativo 42% de los encuestados indican que siempre consideran que se presenta un ambiente armónico entre sus compañeros y superiores, lo cual beneficia el trabajo realizado, un 38% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 16% de los empleados indican que a veces consideran que se presenta un ambiente armónico, mientras que un 2% menciona que esto sucede casi nunca y un 1% respondió "Nunca".

Tabla 27

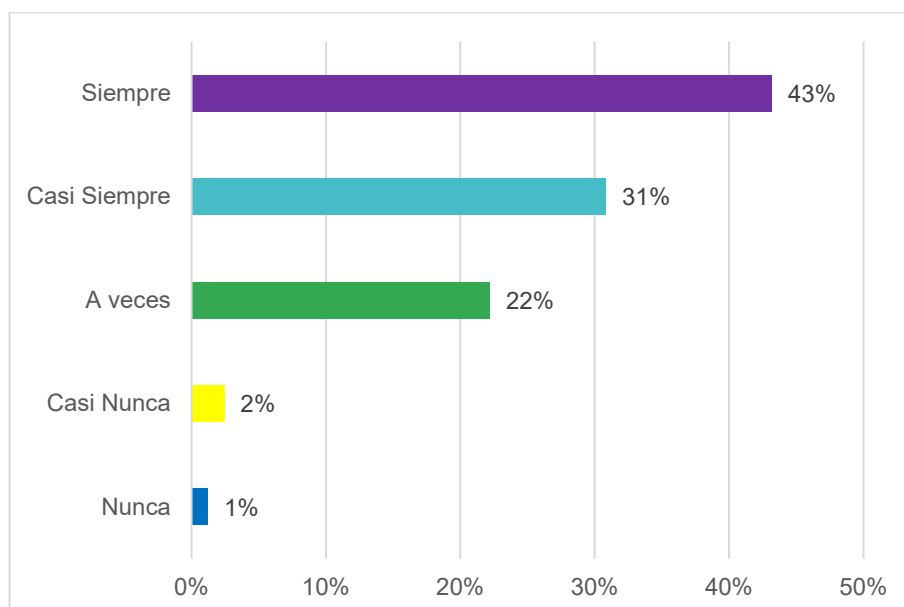
Sentimiento de trabajo importante

La empresa me hace sentir que mi trabajo es importante	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	1	1%
Casi nunca	2	2%
A veces	18	22%
Casi siempre	25	31%
Siempre	35	43%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 24

Sentimiento de trabajo importante



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un notorio 43% de los encuestados indican que siempre sienten que su trabajo es importante por parte de la empresa, un 31% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 22% de los empleados indican que a veces sienten que su trabajo es importante, mientras que un 2% menciona que esto sucede casi nunca y un 1% respondió "Nunca".

Tabla 28

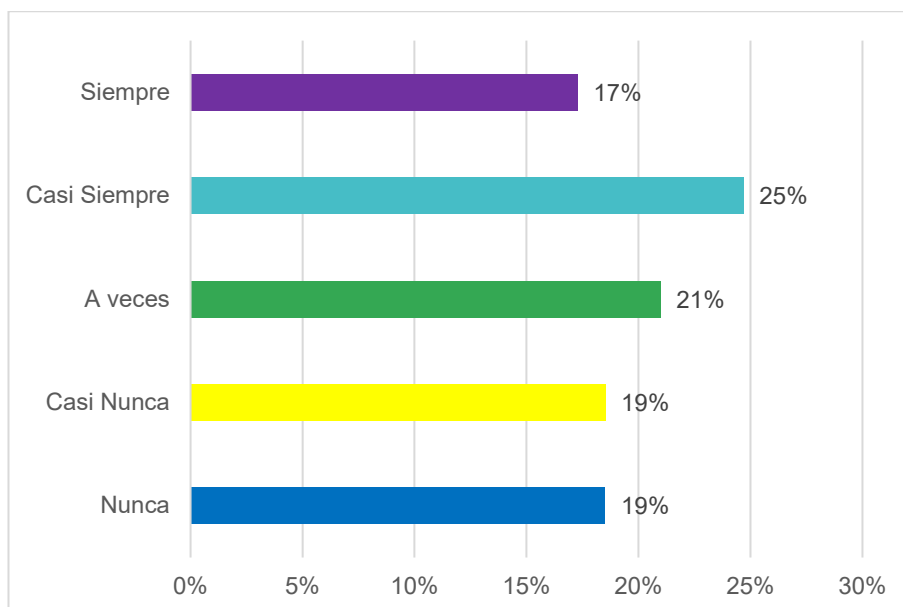
Remuneración y dedicación al trabajo

La remuneración que percibo retribuye mi dedicación al trabajo que realizo	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	15	19%
Casi nunca	15	19%
A veces	17	21%
Casi siempre	20	25%
Siempre	14	17%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 25

Remuneración y dedicación al trabajo



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 17% de los encuestados indican que siempre sienten que la remuneración que perciben retribuye su dedicación al trabajo. un 25% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 21% de los empleados indican que a veces sienten que la remuneración retribuye su dedicación, mientras que un 19% menciona que esto sucede casi nunca y otro 19% señala que nunca sucede.

Tabla 29

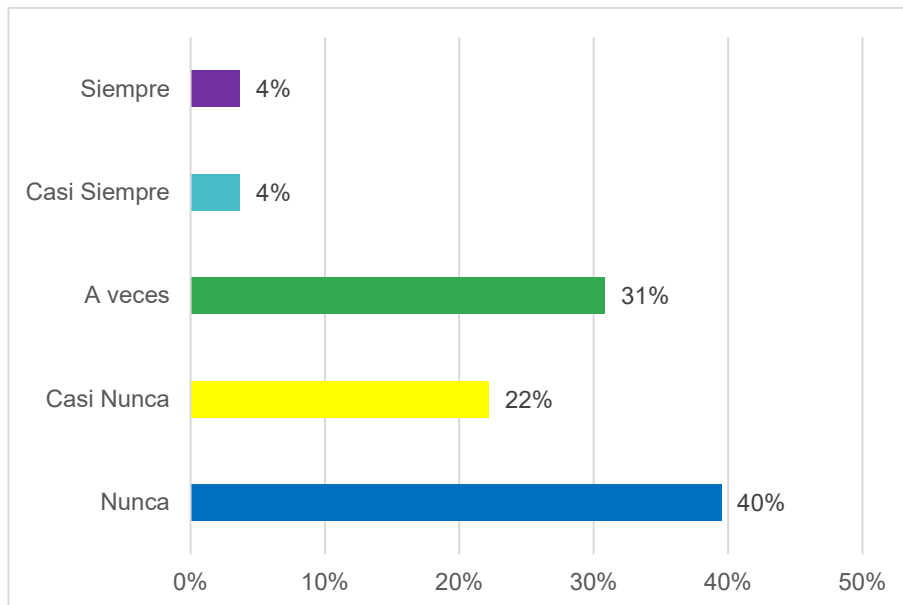
Maltrato en la empresa

He recibido maltrato por parte de la empresa	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	32	40%
Casi nunca	18	22%
A veces	25	31%
Casi siempre	3	4%
Siempre	3	4%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 26

Maltrato en la empresa



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un considerable 40% de los encuestados indican que nunca han experimentado maltrato por parte de la empresa, un 31% de los empleados afirman que esto ocurre a veces, un 22% de los empleados indican que han experimentado maltrato casi nunca, mientras que un 4% menciona que esto sucede casi siempre y otro 4% señala que siempre ha experimentado maltrato por parte de la empresa.

Tabla 30

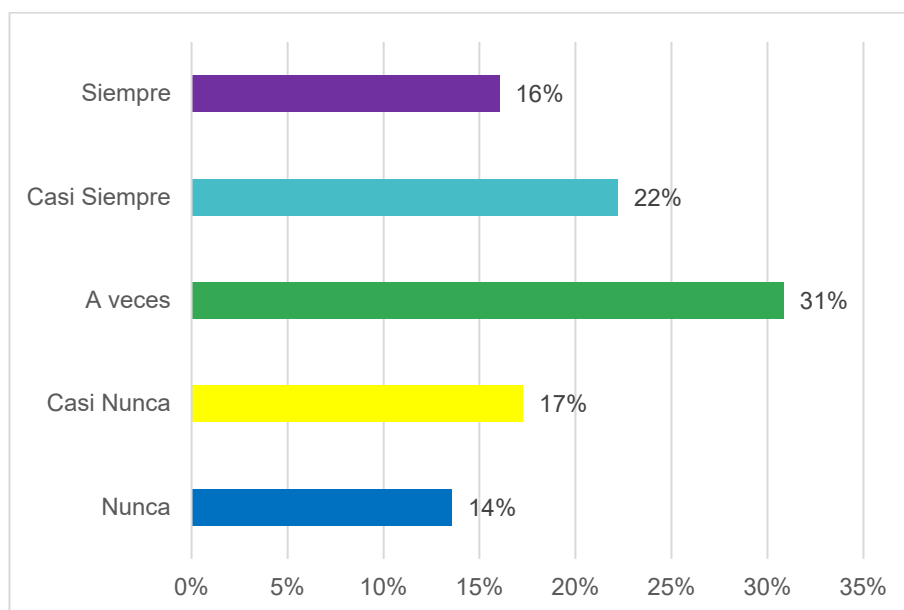
Estímulos y reconocimiento

La empresa brinda estímulos y reconocimiento para mejorar la labor realizada	Frecuencia	Frecuencia relativa
Nunca	11	14%
Casi nunca	14	17%
A veces	25	31%
Casi siempre	18	22%
Siempre	13	16%
TOTAL	81	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 27

Estímulos y reconocimiento



Se observa que, en la muestra de 81 individuos, un 16% de los encuestados indican que siempre la empresa brinda estímulos y reconocimiento para mejorar la labor realizada, un 22% de los empleados afirman que esto ocurre casi siempre, un 31% de los empleados indican que a veces la empresa brinda estímulos y reconocimiento, mientras que un 17% menciona que esto sucede casi nunca y otro 14% señala que nunca sucede.

4.3 Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

Tabla 31

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social empresarial	0.089	81	0.170
Satisfacción laboral	0.092	81	0.085

Fuente: Análisis SPSS

Se utiliza el test de Kolmogorov-Smirnov al contar con un grado de libertad de 81 datos, se muestra que, para ambas variables, se arroja una significancia mayor a 0.05, siendo los resultados de 0.170 para las variables responsabilidad social empresarial y de 0.085 para satisfacción laboral, por lo tanto, se identifica una distribución normal para ambas variables, debiendo implementar un análisis estadístico para muestras paramétricas, con el Rho de Pearson.

Los resultados sugieren una fuerte correlación positiva entre "Responsabilidad Social Empresarial" y "Satisfacción Laboral", y esta relación es estadísticamente significativa. Esto implica que existe una tendencia a que los niveles más altos de responsabilidad social empresarial se asocien con mayores niveles de satisfacción laboral, y viceversa, en la muestra analizada.

Tabla 32

Correlación de variables principales

		Correlaciones	
		Responsabilidad social empresarial	Satisfacción laboral
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1,000	,702
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,702	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

Fuente: Análisis SPSS

La correlación positiva de 0.702 sugiere una relación fuerte y positiva entre "Responsabilidad Social Empresarial" y "Satisfacción Laboral". Esto implica que a medida que la responsabilidad social empresarial aumenta, la satisfacción laboral también tiende a aumentar, aunque la correlación positiva sugiere una asociación entre RSE y Satisfacción Laboral, es crucial interpretar estos resultados con cautela y considerar otros factores y contextos que puedan influir en la relación, además, la investigación adicional y el análisis detallado pueden proporcionar una comprensión más completa de la dinámica entre estas variables.

4.4 Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

Tabla 33

Correlación responsabilidad social y significación de la tarea

		Correlaciones	
		Responsabilidad social empresarial	Significación de la tarea
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1,000	,631
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Significación de la tarea	Correlación de Pearson	,631	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

Fuente: Análisis SPSS

La correlación positiva de 0.631 sugiere una relación positiva moderada entre "Responsabilidad Social Empresarial" y "Significación de la Tarea". Esto implica que a medida que la responsabilidad social empresarial aumenta, la percepción de la importancia o significación de la tarea también tiende a aumentar.

4.5 Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

Tabla 34 Correlación responsabilidad social y condiciones de trabajo

		Correlaciones	
		Responsabilidad social empresarial	Condiciones de trabajo
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1,000	,534
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,534	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

Fuente: Análisis SPSS

La correlación positiva de 0.534 sugiere una relación positiva moderada entre "Responsabilidad Social Empresarial" y "Condiciones de Trabajo". Esto implica que a medida que la responsabilidad social empresarial aumenta, la percepción de mejores condiciones de trabajo también tiende a aumentar.

4.6 Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.

Tabla 35 Correlación responsabilidad social y reconocimiento personal

		Correlaciones	
		Responsabilidad social empresarial	Reconocimiento personal
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1,000	,537
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Reconocimiento personal	Correlación de Pearson	,537	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

Fuente: Análisis SPSS

La correlación de 0.537 sugiere una relación positiva moderada entre "Responsabilidad Social Empresarial" y "Reconocimiento Personal". Esto implica que a medida que la responsabilidad social empresarial aumenta, la percepción de reconocimiento personal también tiende a aumentar.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados del análisis estadístico respaldan la hipótesis planteada sobre la existencia de una relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. para el año 2023. La correlación de Pearson entre las dos variables es de 0,702, lo que indica una fuerte relación positiva. Además, el valor de p (0,000) es significativamente menor que el nivel de significancia convencional de 0,05, respaldando la idea de que la asociación observada no es producto del azar. Este hallazgo sugiere que a medida que la empresa demuestra un mayor compromiso con la responsabilidad social, se correlaciona positivamente con niveles más altos de satisfacción laboral entre los empleados. En términos prácticos, estos resultados respaldan la importancia de las prácticas socialmente responsables en la promoción de un entorno laboral satisfactorio en Electro Oriente S.A. durante el año 2023.

La empresa demuestra un compromiso significativo con la responsabilidad social, según los datos recopilados. En su misión o visión, la compañía considera la práctica de la responsabilidad social como una política empresarial, reflejando un enfoque integral hacia el impacto social y ético de sus operaciones. Además, se observa un esfuerzo constante por inculcar valores éticos entre los colaboradores, con un notable 93% de respuestas indicando que la empresa siempre concientiza sobre principios éticos. La implementación de mecanismos de control y sanción de conductas antiéticas también es destacable, con un 77% de respuestas indicando que esto ocurre siempre. La compañía muestra una actitud proactiva hacia la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente, con altos porcentajes de respuestas indicando la implementación de políticas antidiscriminatorias, la lucha contra el acoso laboral, el trabajo flexible para adaptarse a las necesidades de los colaboradores, y estrategias para reducir el uso de recursos como papel, energía eléctrica y agua. Además, la empresa participa activamente en actividades de apoyo comunitario y donaciones benéficas, lo que subraya su compromiso con el bienestar de la sociedad en general.

Comparando con los resultados de Cuba et al. (2020) el cual menciona que la responsabilidad social se percibe de media a regular y la para la satisfacción laboral de bueno para la mayoría de colaboradores, dato similar a los resultados obtenidos consideran que la mayoría de participantes percibe a ambas variables de regulares a buenas en aspectos positivos, aspecto similar al estudio de Miranda et al., (2020) el cual obtiene una percepción media en su estudio, pudiendo señalarse que en la empresa participante ambas variables obtiene resultados significativos con orientación positiva.

Los resultados revelan un enfoque integral de la empresa hacia el bienestar y la satisfacción de sus colaboradores. Se destaca la constante capacitación ofrecida, con un notable 62% de respuestas indicando que esto se experimenta siempre, lo que refleja un compromiso con el desarrollo profesional de los empleados. La evaluación regular de las capacidades y conocimientos, junto con un ambiente de trabajo confortable y la provisión adecuada de recursos, contribuyen a un entorno laboral propicio para el desempeño óptimo. La mayoría de los colaboradores se sienten realizados en su labor (78%) y satisfechos con los resultados de su trabajo (41%). Además, la empresa logra establecer un ambiente armonioso entre compañeros y superiores, según el 59% de las respuestas, destacando la importancia del trabajo en equipo. La remuneración también es un punto fuerte, con un 43% indicando que perciben que su dedicación se ve retribuida adecuadamente. Por último, la baja incidencia de maltrato (4%) y la presencia de estímulos y reconocimientos para mejorar la labor realizada (16%) subrayan la preocupación de la empresa por el bienestar psicológico y profesional de sus colaboradores.

La contrastación de la hipótesis específica 1, que postula la existencia de una relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en Electro Oriente S.A. para el año 2023, se respalda con los resultados del análisis estadístico. La correlación de Pearson entre ambas variables es de 0,631, indicando una asociación positiva sustancial, y el valor de p es significativamente inferior a 0,05, lo que confirma la validez estadística de la relación observada.

En cuanto a la hipótesis específica 2, que plantea una relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la misma empresa y período, los resultados respaldan la afirmación. La correlación de Pearson es de 0,534, señalando una relación positiva, y el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional, reforzando la validez de la conexión identificada.

Finalmente, la hipótesis específica 3, que propone una relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en Electro Oriente S.A. para el año 2023, encuentra respaldo en los datos estadísticos. La correlación de Pearson es de 0,537, indicando una asociación positiva robusta, y el valor de p es significativamente bajo, ratificando la validez de la relación entre ambas variables. Estos resultados sugieren que la empresa, al mostrar un compromiso con la responsabilidad social, contribuye positivamente a la significación de la tarea, las condiciones de trabajo y el reconocimiento personal de sus empleados.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Basándose en los resultados analizados, se propone una serie de acciones centradas en mejorar la responsabilidad social empresarial y, por ende, elevar el nivel de satisfacción laboral en Electro Oriente S.A. para el año 2023:

1. Fortalecimiento de programas de capacitación continua:

Dado que la capacitación continua ha demostrado ser un factor significativo en la satisfacción laboral y está fuertemente correlacionada con la responsabilidad social empresarial, se propone intensificar y diversificar los programas de formación. Esto no solo contribuirá al desarrollo profesional de los empleados, sino que también reflejará el compromiso de la empresa para con sus colaboradores.

2. Mejora de condiciones de trabajo y ambiente laboral:

La importancia de un entorno laboral saludable. La empresa puede implementar medidas para mejorar la ergonomía, la iluminación, y la gestión del espacio de trabajo. Además, fomentar políticas que promuevan un ambiente colaborativo y respetuoso puede contribuir significativamente al bienestar general de los empleados.

3. Implementación de programas de reconocimiento y recompensas:

Dada la correlación positiva entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal, se sugiere establecer programas de reconocimiento que destaquen los logros, como premios, reconocimientos públicos y oportunidades de crecimiento, lo que fortalecerá la conexión entre el compromiso social de la empresa y el reconocimiento personal de los empleados.

4. Integración de prácticas de responsabilidad social en la cultura corporativa:

Para reforzar aún más la relación entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral, se propone integrar prácticas de responsabilidad social en la cultura corporativa. Esto implica no solo acciones aisladas, sino la

incorporación de principios éticos y sostenibles en todas las operaciones. La transparencia y la comunicación efectiva sobre estas prácticas fortalecerán la percepción de los empleados sobre el impacto positivo de la empresa en la sociedad, generando un mayor sentido de propósito en su labor.

Estas acciones, alineadas con los hallazgos estadísticos, buscan potenciar la relación analizada, contribuyendo así a un entorno de trabajo más positivo y enriquecedor para los empleados de Electro Oriente S.A.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Se presenta una conexión significativa y positiva entre ambas variables en Electro Oriente S.A. en 2023. Este hallazgo sugiere que el compromiso de la empresa con prácticas socialmente responsables está directamente relacionado con niveles más altos de satisfacción laboral entre sus empleados.
2. Se presenta correlación positiva moderada de 0.631 entre responsabilidad social empresarial y significación de la tarea, lo cual indica que a medida que la empresa intensifica sus esfuerzos en responsabilidad social, los empleados perciben un aumento en la importancia y significado de sus tareas laborales, deduciendo que la responsabilidad social contribuye positivamente a la percepción individual de la relevancia de las responsabilidades laborales.
3. Se presenta correlación positiva moderada entre responsabilidad social empresarial y condiciones de trabajo, sugiriendo que a medida que la empresa se compromete más con la responsabilidad social, los empleados experimentan mejoras en las condiciones de trabajo, demostrándose la influencia positiva de las prácticas responsables en la creación de un entorno laboral más favorable y cómodo.
4. Se presenta una relación positiva moderada entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal demostrando la dedicación de la empresa a la responsabilidad social se refleja en una mayor percepción de reconocimiento personal por parte de los empleados, subrayando la relevancia de valorar y reconocer las contribuciones individuales en un entorno socialmente responsable.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Fortalecer las iniciativas de responsabilidad social, con la participación activa en proyectos comunitarios, sostenibilidad ambiental y prácticas empresariales éticas, una comunicación clara de estas iniciativas a los empleados podría fortalecer aún más la conexión entre el compromiso social de la empresa y la satisfacción individual.
2. Fomentar la significación de las tareas, mediante la implementación de nuevas maneras de destacar cómo las responsabilidades individuales contribuyen al impacto social y ético más amplio, la claridad en la comunicación sobre cómo el trabajo de cada empleado contribuye a los objetivos sociales de la empresa puede fortalecer la percepción de la importancia de sus tareas.
3. Continuar con la mejora continua de condiciones de trabajo, siguiendo una política de evaluación y mejora de las condiciones de trabajo, considerando factores ergonómicos, salud mental y comodidades físicas para asegurar un entorno laboral óptimo.
4. Implementar programas de reconocimiento formal e informal, como premios, menciones públicas, oportunidades de desarrollo y retroalimentación constante para destacar y valorar las contribuciones individuales en el contexto de las prácticas socialmente responsables.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alan, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. UTMACH. Maza Cordova J, Tusa Jumbo F, Ibañez Bustos K, editors, 1.
- Amaya, L.; Berrío, G. y Herrera, W. (2018). ¿Qué son los principios éticos?.
Ética Psicología.
<https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/16-que-son-los-principios-eticos>
- Augustoni, J. A. (2020). La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial y su vinculación con el Interés Social.
- Baye, M. (2002). Economía de empresa y estrategia empresarial.
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146204.pdf>
- Bekele, A., Bosona, T., Nordmark, I., Gebresenbet, G., y Ljungberg, D. (2012). Assessing the sustainability of food retail business: The case of Konsum Värmland, Sweden. *Journal of Service Science and Management*, 5, 373-385. <http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2012.54044>
- Berlinger, L., Glick, W. y Rodges, R. (1988). Enriquecimiento del trabajo y mejoras en el desempeño.
- Billikopf, G. (2000). Administración laboral agrícola. Universidad de California.
<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/17s.htm>
- Blowfield, M. y Murray, A. (2008). Responsabilidad corporativa.
<https://books.google.com.ec/books?id=Xg5pBAAAQBAJyprintsec=copyright#v=onepageyqyf=false>
- Bonillo, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*.
- Bowen, D. (2004). Comprensión de los vínculos HRM-Desempeño de la empresa: el papel de la "fuerza" del sistema HRM.
- Casanova, A. (2016). Gestión de políticas de empresa. Serie de cuadernos sobre cumplimiento legal.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. México. Edición McGraw-Hill.
- Cortina, A. (1994), *Ética de la empresa*: Claves para una nueva cultura empresarial. Editorial Trota. Madrid.
- Cuba, N., Mohamed, H. y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285.
- Defensoría del pueblo. (2007). La discriminación en el Perú Problemática, normatividad y tareas pendientes. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd_002_07.pdf
- Desler, G. y Valera, R. (2011). Administración de recursos humanos. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Pearson.
<https://www.auditorlider.com/wp->

content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

- Enciso, M. y Pérez, E. (2018). El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos – Lima – 2017. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20acoso%20laboral%20es%20una%20conducta%20que%20afecta%20los%20derechos,convertirse%20en%20actos%20violentos%20f%C3%ADsicos>.
- Espinoza, L., y Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica*, 93-111.
- García, D. (2004). *Ética empresarial: del diálogo a la confianza* Madrid.
- Gil, F. (11 de febrero de 2019). Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Ibarra, C. (24 de enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *Diario La Republica*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Jaimes, M. Á., Jacobo, C. A. ., y Ochoa, S. . (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. *Tiempo y economía*, 8(2), 201–217. <https://doi.org/10.21789/24222704.1720>
- Lloyd, K. (2003). *Sea el jefe que sus empleados merecen*. Barcelona, España. Edición *Gestión* 2000. López, L. y Herrera, L. (2019). Apoyo comunitario percibido en jóvenes y voluntariado. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7376053#:~:text=El%20apoyo%20social%20comunitario%20se,organizaciones%20y%20otros%20entornos%20comunitarios>.
- López, L. (2002). La empresa, el medio ambiente y la responsabilidad social. https://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2011_2/Castelan/op4.pdf
- Mariona, G. y Reyes, L. (2020). Evaluación del departamento de recursos humanos en grupo simple y su relación con la satisfacción laboral del cliente interno. <https://repositorio.unitec.edu/bitstream/handle/123456789/8208/21753044-21813222-enero2020-m09-t.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martí, L. (2020). *Empresa: la comunidad que nos da valor y sentido*. IPADE: Business School. <https://www.ipade.mx/2020/07/03/empresa-la-comunidad-que-nos-da-valor-y-sentido/>
- Martínez, H. (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá. ECOE Ediciones.

- Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D. y Flores, J. (2020). Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Revista Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/83/55>
- Montiel, B. y Bernal, I. (2020). La auditoría interna: campo de desempeño profesional para el licenciado en contaduría. <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10806/La%20auditoria%20interna%20campo%20de%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1#:~:text=%E2%80%9CLa%20Auditoria%20Interna%20es%20el,el%20mejoramiento%20de%20la%20misma>.
- Mora, J. L. y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Morales, N.; Magaña E. y Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral.
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Ott, C. (2009). Corporate governance and corporate social responsibility in profit- and in non-profit-organization. *Journal fur Rechtspolitik*, 17, 255-262. <http://dx.doi.org/10.1007/s00730-009-0286-z>
- Pacheco, G. y Ramos, Y. (2020). Evaluación de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente interno en una cooperativa de ahorro y crédito. <file:///C:/Users/Maria%20Josefa/Downloads/1547-8679-2-PB.pdf>
- Pedraza, P. (2019). La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18281/2019paolapedraza.pdf?sequence=3>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colecciones Académicas de Ciencias Estratégicas*. Universidad Pontificia Bolivariana, 6(1), 47-67.
<http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>.
- Samaniego, N. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. *Serie Macroeconomía del desarrollo*.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5385/S02121028_es.pdf

- Sánchez, A. (1969). *Ética*. Ciudad de México: Grijalbo
- Solomon, R. (1999). Una mejor manera de pensar en los negocios: cómo la integridad personal conduce al éxito empresarial. <https://philpapers.org/rec/SOLABW>
- Stigliano, M. (2020). El comportamiento poco ético ordinario. *Revista digital empresa*. <https://empresa.org.ar/2020/el-comportamiento-poco-etico-ordinario/>
- Texto Único Ordenado del Código Tributario. (1999). Decreto Supremo N° 135-99-EF. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic3_per_tributario.pdf
- Trist, E. (1981). La evolución de la socio-sistemas técnicos: un marco conceptual y programa de investigación acción.
- Tarifa, J. y Mendieta, C. (2006). El medio ambiente en las empresas y empresas del medio ambiente. <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00836.pdf>
- Unir. (2022). Auditoría externa: características, beneficios y tipos. <https://www.unir.net/empresa/revista/auditoria-externa/>
- Vallebuona, C. (2011). Informe Interinstitucional de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile - ENETS 2009-201. Instituto de Seguridad Laboral.
- Vélez, C. A., Cruz, L. P., y Romero, M. (2021). Beneficios tributarios por la adopción de políticas de responsabilidad social empresarial (RSE). *Dictamen Libre*, 13(26), 17–36. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.26.6168>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Responsabilidad social empresarial y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa Electro Oriente S.A. año 2023	<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023?</p> <p>Específico a) ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023? c) ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.</p> <p>Específico a) Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023. b) Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023. c) Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.</p>	<p>General Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la satisfacción laboral en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023</p> <p>Específico a) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y la significación de la tarea en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023. b) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y las condiciones de trabajo en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023. c) Existe relación significativa y positiva entre la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento personal en la empresa Electro Oriente S.A. año 2023.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Descriptivo Transversal</p> <p>Diseño: No experimental Correlacional</p>	<p>Población: Colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A.</p> <p>Procesamiento de Datos: Estadística descriptiva Programa excel Programa SPSS v.25</p>	Cuestionario

2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Responsabilidad social empresarial	Prácticas que tomando en cuenta los efectos de sus acciones en los grupos de interés, contribuyan en la construcción de una sociedad con mejor calidad de vida, mediante la satisfacción de expectativas no solo económicas, sino también las sociales y medioambientales (Augustoni, 2020)	La variable será estudiada mediante 5 dimensiones con 12 indicadores relacionados a los aspectos más importantes de la variable mediante la recolección de datos del cuestionario	Ética empresarial	Política empresarial	Su empresa considera como política empresarial dentro de su misión o visión la práctica de la responsabilidad social	Cuestionario
				Valores y principios éticos	Su empresa concientiza en valores y principios éticos a sus colaboradores	
				control y sanción de conductas anti éticas	Su empresa Implementa mecanismos de control y sanción de conductas anti éticas en su empresa	
			Económica empresarial	Auditoría	Su empresa Implementa acciones de auditoría interna y externa	
				Obligaciones tributarias	Su empresa cumple íntegramente con sus obligaciones tributarias en el marco de la ley	
			Política laboral	Políticas antidiscriminatorias	Su empresa implementa políticas antidiscriminatorias en la selección de personal	
				Políticas en contra del acoso	Su empresa implementa políticas en contra del acoso sexual o laboral	
				Políticas de trabajo flexible	Su empresa implementa políticas de trabajo flexible para acomodarse a las necesidades de los colaboradores (estado, civil, hijos, edad, etc.)	
			Empresa comunidad	Apoyo comunitario	Su empresa promueve actividades de apoyo comunitario	
				Donaciones	Su empresa realiza donaciones en beneficio de su comunidad	
			Medio ambiente	Reciclaje y uso de bio degradables	Su empresa implementa políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables	
				Estrategias para reducir uso de contaminantes	Su empresa implementa estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Satisfacción laboral	La satisfacción en el trabajo es una percepción estudiada especialmente por tres disciplinas: la psicología, recursos humanos y la economía (Morales et al., 2010)	La empresa brinda estímulos y reconocimiento para mejorar la labor realizada		Capacitación	La empresa capacita constantemente a sus colaboradores	Cuestionario
				Evaluación de capacidades y conocimientos	La empresa evalúa las capacidades y conocimiento de sus colaboradores	
				Realización personal	La labor que realiza le hace sentir realizado como persona	
				Satisfacción del trabajo	Se siente satisfecho con los resultados de su trabajo	
			Condiciones de trabajo	Ambiente confortable	La empresa proporciona un ambiente confortable para trabajar	
				Recursos para realizar labor	La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar su labor cotidiana	
				Horario de trabajo	Considera que su horario de trabajo es adecuado	
				Ambiente armónico	Considera que se presenta un ambiente armónico entre sus compañeros y superiores que benefician el trabajo realizado	
			Reconocimiento personal	Trabajo importante	La empresa me hace sentir que mi trabajo es importante	
				Remuneración	La remuneración que percibo retribuye mi dedicación al trabajo que realizo	
				Maltrato laboral	He recibido mal trato por parte de la empresa	
				Estímulos y reconocimientos	La empresa reconoce por los años de labores a los trabajadores.	

3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

El presente cuestionario pretende evaluar la responsabilidad social empresarial en aspectos relacionados a la Ética empresarial, económica empresarial, política laboral, empresa comunidad, medio ambiente y la satisfacción laboral en aspectos como la significación de la a los colaboradores de la empresa Electo Oriente S.A, el cual es anónimo y los resultados permitirán a la investigadora determinar la relación entre las variables, conocer cómo se presentan desde la perspectiva del personal y proponga alternativas de mejora a los funcionarios que dirigen la empresa.

Se los más sincero posible y marca la alternativa que considera más adecuada.

I. Datos generales

1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Grupo etario

- a) De 18 a 28 años
- b) De 29 a 38 años
- c) De 39 a 48 años
- d) De 49 a 59 años
- e) Más de 60 años

3. Años en la empresa

- a) De 0 a 05 años
- b) De 06 a 10 años
- c) De 11 a 15 años
- d) De 16 a 20 años
- e) Más de 20 años

II. Responsabilidad social empresarial Ética empresarial

1. Su empresa considera como política empresarial dentro de su misión o visión la práctica de la responsabilidad social

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

2. Su empresa concientiza en valores y principios éticos a sus colaboradores

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

3. Su empresa implementa mecanismos de control y sanción de conductas anti éticas en su empresa

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Económica empresarial

4. Su empresa implementa acciones de auditoria interna y externa

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

5. Su empresa cumple íntegramente con sus obligaciones tributarias en el marco de la ley

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Política laboral

6. Su empresa implementa políticas antidiscriminatorias en la selección de personal

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

7. Su empresa implementa políticas en contra del acoso sexual o laboral

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre

e) Siempre

8. Su empresa implementa políticas de trabajo flexible para acomodarse a las necesidades de los colaboradores (estado, civil, hijos, edad, etc.)

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Empresa comunidad

9. Su empresa promueve actividades de apoyo comunitario

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

10. Su empresa realiza donaciones en beneficio de su comunidad

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Medio ambiente

11. Su empresa implementa políticas de reciclaje y uso de materiales bio degradables

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

12. Su empresa implementa estrategias para reducir el uso de papel, energía eléctrica y agua

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

III. Satisfacción laboral

Significación de la tarea

13. La empresa capacita constantemente a sus colaboradores

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

14. La empresa evalúa las capacidades y conocimiento de sus colaboradores

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

15. La labor que realiza le hace sentir realizado como persona

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

16. Se siente satisfecho con los resultados de su trabajo

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Condiciones de trabajo

17. La empresa proporciona un ambiente confortable para trabajar

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

18. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar su labor cotidiana

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

19. Considera que su horario de trabajo es adecuado

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

20. Considera que se presenta un ambiente armónico entre sus compañeros y superiores que benefician el trabajo realizado

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Reconocimiento personal

21. La empresa me hace sentir que mi trabajo es importante

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

22. La remuneración que percibo retribuye mi dedicación al trabajo que realizo

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

23. He recibido mal trato por parte de la empresa

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

24. La empresa brinda estímulos y reconocimiento para mejorar la labor realizada

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

He sido informado (a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de ese estudio y de las características de mi participación.

Reconozco que la información que otorgo en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio y autorizo el ingreso para la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido a los usuarios de la entidad.

He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora responsable de la tesis al correo electrónico gloriamoschavez2908@gmail.com o al número 947923914.

Atentamente

- Acepto participar

- No acepto participar