



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La Responsabilidad Social Empresarial y el Compromiso Organizacional en los  
trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho – 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Zeida Milagros Alejos Fernández (ORCID: 0000-0002-5405-1319)

**ASESORA:**

Mg. Stephanie Erazo Romani (ORCID: 0000-0001-7601-1900)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

### Dedicatoria

Le dedico esta investigación a mis hijos,  
quienes son el faro que ilumina mi camino.

### Agradecimiento

Agradezco de una manera muy cordial a mi asesor que me ha brindado su conocimiento apoyo y paciencia, asimismo a mis compañeros de trabajo que me han participado a través de su tiempo

--	--	--



## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Zeida Milagros Alejos Fernández estudiante de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima campus Lima Este; declaro que el proyecto de investigación titulado “La Responsabilidad Social Empresarial y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa INKA CROPS S.A, San Juan de Lurigancho” presentado a continuación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 10 de Julio del 2019

  
Firma

Nombre: Zeida Milagros Alejos Fernández

DNI: 41660981

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Acta de Aprobación de la Tesis .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	xi
II. MÉTODO .....	31
2.1. Diseño de investigación .....	32
2.2. Variables, operacionalización .....	33
2.3 Población y muestra.....	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5 Procedimiento.....	42
2.6 Métodos de análisis de datos.....	42
2.7 Aspectos Éticos .....	42
III. RESULTADOS .....	44
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES .....	63
VI. RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS .....	67
ANEXOS.....	72

## Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial .....	35
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso organizacional.....	36
Tabla 3. Distribución de personal por áreas de la empresa Inka Crops S.A. ....	37
Tabla 4. Distribución de personal de Inka Crops S.A. según los turnos asignados .....	39
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento .....	39
Tabla 6. Cuadro de Expertos .....	40
Tabla 7. Niveles de Confiabilidad .....	41
Tabla 8. Alfa de Cronbach de Variable 1 .....	41
Tabla 9. Alfa de Cronbach de Variable 2.....	42
Tabla 10. Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial.....	45
Tabla 11. Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 1 .....	46
Tabla 12. Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 2 .....	47
Tabla 13. Frecuencia de Variable 2 Compromiso Organizacional .....	48
Tabla 14. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 1 .....	49
Tabla 15. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 2 .....	50
Tabla 16. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 3 .....	51
Tabla 17. Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional .....	52
Tabla 18. Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	53
Tabla 19. Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	54
Tabla 20. Prueba de Normalidad .....	55
Tabla 21. Correlación positiva considerable .....	56
Tabla 22. Coeficiente de correlación Rho de Spearman de las variables: Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	57
Tabla 23. Coeficiente de correlación Rho de Spearman: Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional .....	58
Tabla 24. Coeficiente de correlación Rho de Spearman: Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional .....	59

## Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.....	33
Figura 2. Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial .....	45
Figura 3. Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial .....	46
Figura 4. Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 2.....	47
Figura 5. Frecuencia de Variable 2 Compromiso Organizacional .....	48
Figura 6. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 1 .....	49
Figura 7. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 2 .....	50
Figura 8. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 3 .....	51
Figura 9. Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	52
Figura 10. Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	53
Figura 11. Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional.....	54

## RESUMEN

Esta investigación se diseñó y realizó con el propósito de medir la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., empresa que es reconocida a nivel mundial por la gran calidad de elaboración de los productos oriundos de nuestro país; sin embargo, dicho resultado, se ve mermado por la problemática interna en dicha empresa.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho. Esta investigación es de diseño no experimental, de tipo aplicada, y con un enfoque cuantitativo. La población total de colaboradores en la empresa es de 302 personas, de cuyo valor se obtuvo una muestra de 169 colaboradores; el muestreo fue probabilístico; se diseñó un instrumento con 52 ítems tipo Likert para la recolección de datos. Los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis formulada: existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, obtenido bajo el coeficiente de correlación de Spearman (0.438,  $p < 0.000$ ); es así que se puede afirmar que existe relación entre las variables propuestas en un nivel medio. Se recomienda a la empresa realizar un análisis de puesto enfatizado a incrementar las competencias de los colaboradores y un realizar programa de sensibilización en nutrición para niños en las instituciones educativas tanto nacionales como privadas de la zona.

**Palabras clave:** Responsabilidad social, compromiso organizacional, problemática interna, análisis de puesto, programa de sensibilización.

## ABSTRACT

This research was designed and carried out with the purpose of measuring the relationship between corporate social responsibility and organizational commitment in the employees of the company Inka Crops SA, a company that is recognized worldwide for the high quality of product development native of our country; However, this result is diminished by the internal problems in said company.

This research aimed to determine the relationship between corporate social responsibility and the organizational commitment of the workers of the company Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho. This research is of non-experimental design, of applied type, and with a quantitative approach. The total population of employees in the company is 302 people, whose value was obtained a sample of 169 employees; the sampling was probabilistic; An instrument with 52 Likert-type items was designed for data collection. The results obtained allow us to accept the hypothesis formulated: there is a relationship between social responsibility and organizational commitment in the workers of the company Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, obtained under the Spearman correlation coefficient (0.438,  $p < 0.000$ ); Thus, it can be affirmed that there is a relationship between the variables proposed at a medium level. The company is recommended to carry out an analysis of the position emphasized to increase the skills of the collaborators and to carry out a nutrition awareness program for children in both national and private educational institutions in the area.

**Keywords:** Social responsibility, organizational commitment, internal problems, job analysis, awareness program.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Compromiso Organizacional y la Responsabilidad Social son dos variables que han generado interés en los directivos de las organizaciones actuales, porque no solo influyen en los procesos humanos dentro de la empresa, sino porque también tienen gran impacto en el funcionamiento de las empresas con sus pobladores, con los que comparte el espacio donde realiza su actividad económica y claro está su medio ambiente.

Luego de la de Segunda Guerra Mundial, según Ríos et al. (2009), las primeras manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial se dan alrededor de la década de los sesenta, tiempo en el cual se propuso que los incentivos tributarios, motiven los aportes caritativos a las personas. Estos incentivos significaban grandes beneficios para las empresas; es así que empresarios como David Rockefeller del Chase Manhattan y otros, plantearon la Responsabilidad Social de las empresas.

Para los años noventa según Canessa y García, (2005, p. 22), citado en Ferré-Pavia, & Tamba (2018), es donde toma mayor énfasis en Sudamérica, con la aparición de promotoras, de RSE, en Perú 2021 (a partir de 1996), en Brasil, el Instituto Ethos (1998), Acción RSE (2000) y en El Salvador, Fundemás (2000). Para el año 1997, un grupo de 150 empresarios y líderes civiles representantes de algunas organizaciones en América Latina realizaron en Miami un congreso, donde se propuso la idea de una alianza continental, al menos en el Sudamérica, de organizaciones empresariales de RSE y otras como instituciones educativas, etc.

Según Ferré et al. (2018), comunicar las acciones de responsabilidad social es una estrategia primordial dentro de las empresas por ser una herramienta que genera reputación en los diferentes grupos de interés y porque es una manera de direccionar a la empresa hacia un objetivo, demostrando transparencia al comunicar las acciones responsables que se realizan dentro de la empresa. Ferré et al. (2018), citando a Castaño, señalan necesaria la planificación de Responsabilidad Social Empresarial y la comunicación, pues ello permite obtener resultados óptimos, se plantea el objetivo de obtener un modelo de comunicación que permita llegar a todo público, que facilite la retroalimentación, el fin de todo ello, corresponde a satisfacer las percepciones y expectativas de los interesados como de la empresa. Asimismo en Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. y George, G. (2016), citando a (Hollensbe, Wookey, Loughlin, George y Nichols, 2014), refiere que la RSE tiene un propósito organizacional en donde las empresas generan confianza más que consumirla.

De acuerdo a lo revisado, es importante señalar que la comunicación oportuna de las actividades de RSE genera un impacto positivo y de integración, fomentando esta



comunicación con la retroalimentación para considerar las correcciones correspondientes a dichas actividades.

Según Karanges, Johnston, Beatson, y Lings (2015), mencionan que la importancia de la comunicación interna para facilitar las relaciones entre los supervisores y los empleados sirve como vehículo para expresar valores y objetivos y, a su vez, allanar el camino para las relaciones favorables entre la organización y los empleados.

La percepción de los empleados es muy susceptible, lo que afecta en gran medida al desempeño del colaborador lo que implica también un cambio de percepción que la comunicación, es uno de los instrumentos importantes para generar compromiso de los colaboradores, y por ende reduce el nivel del cambio que buscan los empleados cuando no hay buena comunicación, Kang & Sung (2017). Es así que el estudio realizado por Flammer (2015), sustenta que hay un incremento de la productividad de los empleados después de la realización de programas de RSE.

En el estudio “La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas”, cuya el área geográfica analizada se extiende en Sudamérica, se obtuvo que Brasil, es el país con el mayor PIB, la nación con la mayor población y muestra ser un estado comprometido con la RSE, por contar con el mayor número de empresas adheridas al Pacto Mundial; cuenta con el mayor número de resultados a nivel general de esta investigación. Colombia, por otro lado, está en la franja alta, en todos los ámbitos sin excepción, lo que confirma una mejora paulatina de difusión de RSE en el país. En el recorrido de Korin (2011), Brasil, Perú, Chile y México fueron los países que contaron con más iniciativas a principios de década de 2000, mientras que para este estudio lo son Brasil, Colombia, Perú y Argentina, en ese orden. Ferré et al. (2018).

Ahora bien, las empresas deben informar lo que hacen en materia de RSE, porque lo que no se comunica hace que todas las acciones realizadas y el esfuerzo de la organización pasen desapercibidos. Asimismo, divulgar las diversas acciones que realizan las organizaciones en temas de RSE y buenas prácticas fortalece y promueve tanto la identidad como la imagen corporativa. Ferré et al. (2018), citando a Briceño, Mejías & Moreno (2010).

Ahora en nuestro país, la RSE ha tomado gran importancia a partir de los años 90's, sin embargo, luego de un avance significativo y estabilidad política en esta década, a partir del nuevo milenio se ha considerado una diversificación de la concepción de la RSE, en donde hay nuevos enfoques.

De acuerdo a Barbachan (2017), en el nuevo enfoque, es importante señalar algunas modificaciones en el Perú que, de alguna manera, determinará nuevas reglas de juego para las organizaciones, las cuales serán revisadas. Por un lado, se tiene un nuevo gobierno que visualiza el desarrollo enmarcado con políticas ambientalistas. También, hay que resaltar la existencia de una política de incentivos a aquellas empresas que siendo innovadoras, contribuyan al desarrollo del Plan de Diversificación Productiva.

En ese sentido, actualmente las empresas tienen conciencia de que la RSE es importante para su desarrollo aquí en el Perú, como es el caso de CELIMA, en donde se realizó una investigación por Carrasco, Flores, & José (2016), en donde la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial se puede maximizar la productividad y rentabilidad con certificaciones ISO y BASC, en el sector cerámico y productivo. Aquí se puede evidenciar que las empresas tienen dificultades para gestionar la RSE. En el caso de CELIMA, se resolvió el problema de investigación con la herramienta benchmarking a las empresas top en el mercado de cerámica a nivel Latinoamérica lo que permitió elegir las mejores prácticas de RSE y estudiar su implementación en la empresa. En conclusión, se sugiere que una adecuada gestión de la RSE optimiza la cadena de valor y maximiza la productividad y rentabilidad en empresas que cuentan con certificación.

Según Barbachan (2017), se tiene que reconocer los convenios estratégicos que algunas empresas realizan con el gobierno estatal, cuyo objetivo es lograr un mayor impacto. El ejemplo actual más relevante es el programa “Perú Responsable”, el cual, es impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como una de las primeras actividades para promocionar la cultura de Responsabilidad Social Empresarial en los sectores públicos y privados.

Entonces se puede entender que la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial busca establecer beneficios tanto para los propios colaboradores, a los pobladores de la zona de labores de la empresa y en general a todo el país, que incluya políticas ambientalistas que permitan la sostenibilidad de la empresa; esto genera entonces una identificación de los colaboradores con la empresa, traduciéndose en compromiso de los colaboradores propiciando un mejor rendimiento.

La empresa Inka Crops S.A., con una experiencia productiva de más de 10 años; se dedica a la elaboración de productos fritos oriundos de Perú, cuyos productos principales procesados son la papa, en algunas de sus variedades, el maíz gigante del Cusco, conocido comúnmente como el mote, también chifles, yuca, camote y maíz. Cuenta con

aproximadamente 320 colaboradores, los cuales, en su gran mayoría son colaboradores del área de producción. A nivel organizacional, la empresa pertenece a un grupo empresarial que está dirigida por una familia, cuyos hijos dirigen o gerencian las empresas; sin embargo, hay que precisar que la gestión administrativa y financiera se realiza a nivel corporativo.

Actualmente Inka Crops es la empresa que realiza mayor exportación en comparación a las otras empresas del grupo, pues cuenta con un mercado internacional amplio, llegando a algunos países de todos los continentes. Esto se debe al énfasis en desarrollar la producción con altos estándares de alta calidad, donde se realiza un riguroso control de calidad en todo el proceso productivo. Sin embargo, esta imagen de empresa altamente productiva y competitiva, se pierde dentro de la organización, por parte de los colaboradores, pues existen ciertas dificultades que influyen en su comportamiento. En la gestión de personal, existe la preocupación sobre los bajos niveles de rendimiento, reproceso y merma, adicionado a que la tasa de rotación de personal es medianamente alta. Por otro lado, persiste la inconformidad de los colaboradores, con respecto a las condiciones físicas y laborales, a pesar de que se han realizado algunas mejoras.

Las indagaciones preliminares sobre el comportamiento mencionado de los colaboradores, sugieren que una de las razones a los problemas que se presentan en cuanto a la gestión sea el poco compromiso de los colaboradores, si bien es cierto un grupo de trabajadores que cuentan con muchos años laborando, se “ponen la camiseta”, considerando que el vínculo laboral con el tiempo permite el crecimiento del compromiso de los colaboradores, la empresa se preocupa por los resultados productivos bajos, que son consecuencia de lo mencionado.

En tal sentido Inka Crops, contando con certificaciones como la Certificación BRC, Certificación KOSHER, Certificación Non GMO, Certificación GLUTEN FREE y Certificación RSPO; éstas le han permitido generar una buena imagen entre las empresas exportadoras de alimentos procesados del Perú y en el mundo, esto supone una ventaja competitiva desaprovechada, pues, actualmente las empresas peruanas son incentivadas para que desarrollen e implementen una gestión de Responsabilidad Social. Es primordial el estudio de los beneficios que la implementación de una gestión eficaz de Responsabilidad Social trae para la empresa, pues, de acuerdo a los diversos estudios, genera beneficios en aspectos económicos y sociales, y como consecuencia los colaboradores se sentirán identificados con una empresa en donde se practica la responsabilidad social, asimismo generar mayor compromiso, de la comunidad y del estado cuidando el medio ambiente.

Por lo tanto, la presente investigación, buscó determinar cómo es que influye la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en Inka Crops en el compromiso de los colaboradores.

La responsabilidad social se ha desarrollado a lo largo en el tiempo, en países con mayor actividad empresarial corporativa, en ese sentido, se ha desarrollado en las empresas de los países desarrollados, a continuación, se presenta las siguientes investigaciones.

Una investigación realizada en Corea realizada por Jung & Ali (2017), cuyo título es “Responsabilidad social corporativa, justicia organizacional y actitudes positivas de los empleados: en el contexto de las relaciones laborales en Corea”, el objetivo del estudio es explicar el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSE) en las actitudes de los empleados a través de la justicia en el contexto de las relaciones cooperativas con los empleados; como variable mediadora se utilizó la justicia, la cual, está implícita tanto en las políticas organizacionales socialmente responsables como en las relaciones cooperativas entre empleados y empleadores. El diseño del trabajo fue no experimental; el muestreo se realizó en Hyundai Motor Company, en donde se obtuvieron datos de 457 empleados de cuatro departamentos diferentes. Los resultados comprueban los supuestos planteados, la cual la percepción de la RSE es un fuerte predictor del compromiso afectivo de la organización y la satisfacción laboral, y el impacto de la RSE en el compromiso afectivo de la organización y la satisfacción laboral está completamente mediado por la justicia procesal y distributiva.

Mas allá de que este estudio se haya realizado en Corea, es importante señalar que la Responsabilidad Social Empresarial, tiene efectos positivos dentro de los aspectos del compromiso de los colaboradores, en este caso empezando por las políticas y el establecimiento de las mejores relaciones entre los colaboradores.

La investigación realizada por Glavas (2016); titulada “Responsabilidad social corporativa y compromiso de los empleados: Permitir que los empleados empleen más de su ser en el trabajo”. Este estudio contribuye a explorar la relación entre el compromiso, RSE y el compromiso de los empleados, y se propone y se prueba como una vía para comprometer a una parte significativa de la fuerza laboral. La muestra de 15,184 empleados en una gran empresa de servicios profesionales en los Estados Unidos se analizó utilizando modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran que la autenticidad (es decir, ser capaz de mostrar su propio yo en el trabajo) media de manera positiva y significativa la relación entre la RSE y el compromiso de los empleados, asimismo otro de los resultados fue la mediación

moderada sugieren que cuando la RSE tiene una función adicional (es decir, no está incorporada en el diseño del trabajo, como el voluntariado), debilita la relación entre la RSE y el compromiso de los empleados.

Dentro de los estudios realizados a nivel internacional, contextualizado a la realidad latinoamericana, los diferentes estudios sobre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional, se tiene una investigación realizada en Venezuela.

De acuerdo al estudio de Hernández & Cortez (2015), titulado “Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores”; en donde se propuso como objetivo determinar el impacto de la Responsabilidad Social como una estrategia iniciadora del Compromiso Organizacional de los trabajadores de una empresa de alimentos; el diseño utilizado fue cualitativo y cuantitativo; para la recolección de datos, este estudio contó con un cuestionario estructurado y entrevista semiestructurada, la muestra fue de 11 personas representativas de los diferentes niveles jerárquicos de una población de 420 empleados de la empresa del sector alimentos, quienes pertenecen a la planilla diaria y mensual. Los resultados obtenidos mencionan que las estrategias aplicadas de responsabilidad Social tienen una influencia enorme en los colaboradores, elevando el nivel de identificación, sentido de membresía y pertenencia, impactando positivamente al nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa; llegando a obtener un 93.75% de los trabajadores como actores activos en pro de alcanzar las metas organizacionales.

En el estudio es importante rescatar que los niveles jerárquicos no tienen algún efecto contrario para que la RSE pueda generar compromiso en los colaboradores, incluso este compromiso puede observarse en los colaboradores dentro de los niveles de mandos medios y altos.

En cuanto a los trabajos realizados en Perú, se tiene un estudio realizado en Huancayo realizado por López (2018), en su tesis “Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo”, en la cual se tuvo como objetivo: determinar la relación entre la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, para ello se aplicó una investigación básica de nivel descriptivo correlacional, en cuanto a la recopilación de los datos se realizó a través de la Escala de RS de Castillo (2011) y de la Escala de CO de Meyer y Allen (1991). Se otorgó a los instrumentos la validez empírica ítem total procesada a través de la  $r$  de Pearson corregida, y se obtuvo como valor máximo (0.642) y mínimo (0.228) en la RS, y un valor máximo de (0.612) y mínimo de

(0.226) en el CO. La fiabilidad de mitades partidas con el alfa de Cronbach para la RS fue de (0.955) y para el CO, de (0.815). El estudio tuvo una muestra de 186 empleados públicos elegidos al azar, entre varones y mujeres (autoridades, funcionarios y personal administrativo); y dentro de los resultados obtenidos se encontró que no existe correlación significativa entre las variables. Finalmente, estos resultados de la investigación permitieron la implementación de una estrategia integral para la construcción de una buena imagen corporativa e incluso permita incrementar la satisfacción de los contribuyentes y, en consecuencia, el bienestar de los empleados públicos.

Al revisar trabajos adicionales en el contexto nacional se encuentra “Responsabilidad social empresarial y su relación con la imagen corporativa de los trabajadores de la empresa Don Pollo San Martín S.A.C, Tarapoto, 2018” realizada por Chuquizuta & Cruz (2018), en donde el objetivo planteado fue determinar la relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa en los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical S.A.C.; el enfoque con el cual se realizó dicha investigación es cuantitativa; en este estudio para la muestra, participaron 208 colaboradores de la empresa en mención; asimismo, se hizo un análisis con el coeficiente de correlación de Rho Spearman para responder las hipótesis planteadas. Los resultados obtenidos indican que se obtuvo el coeficiente (0.718,  $p=0.000$ ), lo que significa que las dos variables si se relacionan significativamente. En este estudio se concluyó que, a mayor responsabilidad social de los colaboradores, mayor será el nivel de imagen corporativa por parte de los trabajadores.

A considerar, en algunas organizaciones en donde se toma la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial como un enfoque de crear una mejor imagen dentro de la empresa, así como también fuera, se considera una iniciativa de cambio de como las organizaciones buscan cambiar el impacto que tienen con sus colaboradores a partir de realizar actividades que ayuden a la sociedad.

Otro antecedente es la investigación realizada por Massari Repetto & Reyna Guzmán (2018); cuyo título es “Responsabilidad social y su relación con la imagen institucional de la Empresa Rímac”, en donde el objetivo es analizar la relación existente entre la responsabilidad social y la imagen institucional de la empresa RIMAC Seguros, en la ciudad de Iquitos; la metodología utilizada fue con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; el muestreo se realizó de forma aleatoria, obteniendo de una población de 2576, un amuestra significativa de 323 clientes de Rímac. Se obtuvieron los siguientes resultados: RIMAC Seguros, en cuanto a las dimensiones internas (53% baja) se ha

determinado que la empresa no cumple con las leyes laborales y tributarias establecidas por el estado; en cuanto a las dimensiones externas (55% baja) se ha determinado que la empresa no realiza proyectos sociales, ambientales, entre otros; la imagen institucional es mala (53%), debido al inadecuado comportamiento corporativo (53% mala) y la personalidad corporativa (52% mala) mantiene diversas falencias, pues se ha observado que el personal transmite una mala apariencia, y malos hábitos de higiene.

Este estudio muestra que los efectos adversos de la falta de la implementación de RSE en la organización, provocará un inadecuado compromiso hacia la empresa, es así que los factores o componentes del compromiso se encuentran influenciados de cierta forma a la responsabilidad Social Empresarial.

Entonces se puede empezar a comprender los estudios realizados bajo las reseñas teóricas planteadas:

Los cambios constantes del mundo, las empresas deben ejecutar acciones de responsabilidad social y ética, y contar con códigos de ética para combatir la corrupción. Las empresas deben contar, con actitud de responsabilidad hacia el bienestar común.

La RSE comprende cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que explican su presencia en toda actividad de la empresa. Esas líneas suelen incluir subtemas, que varían según el país, el sector o la empresa. Las cuales son: 1) ética y gobernabilidad empresarial; 2) calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo); 3) vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo; y 4) cuidado y preservación del medioambiente.

Según Aguinis & Glavas (2019), la variabilidad del efecto de la Responsabilidad Social Empresarial en base a la creación del sentido de los trabajadores y el significado que los trabajadores le dan al experimentarla, conllevan a nuevas investigaciones. Al utilizar la creación del sentido como un proceso subyacente unificador, se puede explicar cómo las personas encuentran sentido a través del trabajo, y, por ende, cuando y por qué los empleados experimentan la Responsabilidad Social empresarial de forma particular; esto trae como consecuencia resultados más o menos positivos para ellos mismos y sus organizaciones.

Estos resultados, podrían considerar la productividad y el efecto de un mayor compromiso con la organización.

Según Vianey, Álvarez, Cruz, y Barrera (2017), se debe de entender que la Responsabilidad Social Empresarial no es un comportamiento altruista por parte de la empresa para mejorar su imagen, es una forma de gestión que considera la colaboración de

la organización con la sociedad, de forma que incorpora sus inquietudes para luego responder con el compromiso que todo será transparente.

De acuerdo a Vianey et al. (2017), la Responsabilidad Social Empresarial se dimensiona en dos: La interna se refiere al impacto de sus acciones en sus colaboradores, el medio ambiente, como se gestiona las materias primas y la peligrosidad de sus productos; Por otro lado, está la externa, que corresponde a los aliados estratégicos de la empresa como los proveedores clientes consumidores; esto permite que la empresa genere algún valor si puede considerarse socialmente responsable.

La preocupación de generar beneficios de rentabilidad y solo preocuparse por ello, conlleva a que el empresario manifieste una conducta fría, lo que implica que no habría una visión ética ni responsable, ya que no se puede medir las consecuencias. Vianey et al. (2017).

La moderna gestión empresarial que va acompañada de una estrategia que cambia la estructura de la organización, así como también se asocia con el medio ambiente, estas son parte importante de las prácticas modernas de la Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo, para Negro & Mesia (2019), que la Responsabilidad Social Empresarial no es solo centrarse en el desarrollo de relaciones positivas entre las empresas y la sociedad, sino proporcionar un enfoque con mayor énfasis en un cambio de paradigma desde una perspectiva más amplia; ya que se tiene una percepción que tanto la responsabilidad social corporativa como la inclusión los negocios en muchas ocasiones generan una reputación positiva a corto plazo, lo cual conlleva a las empresas a ganancias intocables, y es por esta razón que las empresas se inclinan a considerarlas como herramientas de marketing en lugar de esforzarse por desarrollar e implementar tales programas a mayor escala.

El que una empresa lleve gestionando Responsabilidad Social Empresarial acompañada de una estrategia que va transformando la estructura de la organización y el vínculo que existe con el entorno social, genera diversos cambios en la producción y la comercialización que incluyen a sus socios estratégicos (trabajadores, proveedores y clientes) y sus accionistas. Ricardo y Molina (2011).

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial considerando su forma más básica, el efecto que tiene la empresa en las sociedades a nivel mundial, debería disponer de un conjunto de responsabilidades ampliada hacia la sociedad, pues corresponde más allá del interés económico de acuerdo a la legalidad y las otras obligaciones que tiene. Sierra, & Suescún, (2016).



Es importante destacar que las grandes organizaciones tengan un fin propio, el que deban de ayudar en donde ellos más influyen, en el medio ambiente de los alrededores donde realizan su actividad económica, esta preocupación corresponde también a la comunidad en sí, las empresas deben involucrarse de forma voluntaria.

Según Vianey et al. (2017), citando a Córdoba (2005), una empresa que es ética, requiere de cumplir con el contrato social que tiene con la sociedad en general, pues es la sociedad quien le brinda el derecho a la empresa para que pueda generar utilidades en base a su funcionamiento, por tal, la sociedad exige a la empresa que brinde algunos beneficios a sus colaboradores, la comunidad en donde funciona y claro está, el medio ambiente; este contrato puede ser terminado si la empresa no satisface las necesidades adecuadamente, incluso exigir a las entidades pertinentes el cierre de la empresa.

Porter & Kramer (2006), citando a Amado, Alberto y Niño (2012); mencionan que la responsabilidad social es el acercamiento de la empresa hacia la comunidad de forma voluntaria, este acercamiento tiene una dimensión ética sobre la actividad de la corporación o empresa, esta voluntad de acercamiento debe de incluirse dentro del plan estratégico de la empresa para que pueda percibirse de forma voluntaria.

Para estos autores existen cuatro justificaciones que son imperantes para que pueda existir responsabilidad Social Empresarial:

- **Obligación Moral:** En Estados Unidos la moral es la obligación de las empresas a tener un comportamiento de buenos ciudadanos, en cuanto asuman la responsabilidad social sin ánimos de lucro y se honre sus principios éticos, se respete a su personal, a la comunidad y el medio ambiente.
- **Sostenibilidad:** se hace énfasis al medio ambiente y la responsabilidad con la comunidad,
- **Licencia para operar:** se deriva de factor del permiso que la organización necesita del gobierno regional y local para realizar sus actividades operativas y tácticas, que correspondan al negocio.
- **Reputación:** este aspecto es usado por muchas empresas para mejorar su imagen a través de la Responsabilidad Social, esto incrementará la moral de los colaboradores y con grandes posibilidades de mejorar sus acciones.

Según Vianey et al. (2017), citando a García (2010), la responsabilidad social empresarial tiene dos dimensiones: la interna, en donde afecta a sus colaboradores, a sus condiciones de trabajo, al manejo de las materias primas, a su impacto dentro del medio ambiente, y la peligrosidad de sus productos; y la externa frente a la sociedad, clientes,

proveedores, consumidores, entendiéndose a los denominados aliados estratégicos o stakeholders, referidos a aquellos que los que la organización se relaciona y a los que les brinda un valor si se autodefine como una empresa socialmente responsable.

Según Chernev & Blair (2015), la Responsabilidad Social Empresarial generalmente se considera como una herramienta para mejorar la reputación de la empresa y por ende generar un acercamiento de los clientes.

Se ha documentado que el impacto positivo de la responsabilidad social corporativa en el desempeño del producto, es una función del tono moral del comportamiento prosocial de la compañía, de modo que el impacto positivo de la responsabilidad social corporativa se atenúa cuando los consumidores creen que las acciones de la compañía son impulsadas por el interés propio y no por la benevolencia. Chernev & Blair (2015).

Ahora bien, se tiene que considerar que el trabajo en Responsabilidad Social empresarial es necesario poder dimensionarla para entender y analizar los diferentes niveles de la RSE.

Según Alfaro, Royett & Marrugo (2016), la RSE involucra tres dimensiones integrales para su estudio.

(a) Dimensión económica:

Interna: se focaliza en la generación de valor y su respectiva distribución de dicho valor entre los colaboradores y los accionistas, tomando en cuenta las condiciones del mercado, así como también la justicia y la equidad.

Externa: se refiere a la producción y la distribución de bienes y servicios útiles y además rentables para la comunidad asimismo el aporte a la causa pública; adicionalmente la empresa tiene que contribuir con su participación activa en la definición e implantación de planes económicos de la región y claro está de su propio país.

(b) Dimensión social:

Interna: se refiere a la responsabilidad de los directivos, inversionistas, trabajadores y clientes para el fomento de una mejor calidad de vida en el trabajo y desarrollo integro de todos ellos a nivel sociocultural y político.

Externa: se refiere al accionar con aportaciones gremiales y propias para contribuir con recursos y sobre todo tiempo al acondicionamiento que acrecenté en espíritu empresarial y desarrollo de las comunidades, configurando un entorno favorable para su negocio.

(c) Dimensión ecológica:

Interna: considera las repercusiones ambientales en su totalidad y lo que conlleva la responsabilidad en base sus productos y subproductos que conlleva a la prevención de los posibles daños que pudiera causar.

Externa: Se refiere al accionar específico con respecto a la preservación de la herencia ecológica y su mejora para el bien de la humanidad presente y futura.

Entendiendo que se pueda realizar un acercamiento específico a la Responsabilidad Social Empresarial a través de las dimensiones mencionadas, se pueden considerar las perspectivas que tienen los CEO's de las diferentes organizaciones, un estudio realizado por Petrenko, Aime, Ridge & Hill (2016), muestra que los antecedentes de la RSE no solo pueden resultar en diferentes decisiones estratégicas, sino también en diferentes efectos sobre el rendimiento, un ejemplo es muestra que los niveles de RSE no obtienen los mismos resultados de rendimiento cuando se realiza por organizaciones en las que se puede motivar la decisión. por el narcisismo del CEO.

Pérez (2010), determina que la responsabilidad social se evalúa a través de dimensiones internas y externas cada uno con sus respectivos indicadores, que a continuación se mencionan:

**Dimensión 1: Interna.** Se refiere a que la práctica responsable de la empresa afecta en primer lugar a los colaboradores y la inversión que realiza en función a recursos humanos, la seguridad, la salud y gestión del cambio y a las prácticas respetuosas con el medio ambiente y como gestiona sus recursos obtenidos en base a la producción abriendo una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. (Pérez, 2010).

- **Indicador 1: Cumplimiento de Leyes.** Es deber de la empresa cumplir con el marco legal, tributario y ambiental en cada país. Asimismo, al cumplimiento de estándares establecidos como certificaciones internacionales o políticas corporativas; Si bien no existe legislación sobre los temas de responsabilidad social, es primordial que las organizaciones tengan presente los aspectos mencionados, pues esto traerá un crecimiento económico y la aceptación de la sociedad. (Pérez, 2010).
- **Indicador 2: Ética y Transparencia.** Las bases para el óptimo cumplimiento de los objetivos estratégicos y operacionales de la organización son el código de ética y las prácticas de transparencia, pues guían el comportamiento de la empresa ante sus colaboradores, proveedores e inversionistas; para lo cual se usan los mecanismos de

control y comunicación que determinen el cumplimiento de las mismas. (Pérez, 2010).

- **Indicador 3: Desarrollo de Capital Humano.** Se refiere a las prácticas internas que buscan optimizar el desempeño de sus colaboradores en base a políticas de promoción interna y capacitaciones; pues el éxito de cualquier organización se basa en la calidad de sus recursos humanos. (Pérez, 2010).
- **Indicador 4: Mitigación de Impactos Negativos.** Sin importar el giro o rubro del negocio, en algún momento las empresas, generan dentro de sus operaciones un impacto negativo, es responsabilidad de la empresa verificar que sus colaboradores cuenten con bienestar, brindándoles seguridad laboral, calidad de vida, como la minimización de las desvinculaciones y reducción de personal. Otras acciones a considerar son las alternativas que existen para mejorar las actividades productivas que aseguren el uso sostenible de los recursos naturales y que el impacto en el medio ambiente sea lo más mínimo. (Pérez, 2010).
- **Indicador 5: Beneficios de colaboradores.** Se refiere a la inversión que realiza la empresa en consideración de mejorar las condiciones de los colaboradores, estas inversiones pueden ser a largo plazo para ellos pues son el principal recurso para la organización. Asimismo, considera seguridad social, condiciones de salud, educación, como factores que permiten el acercamiento de recurso humano de calidad y como plan de retención. (Pérez, 2010).

**Dimensión 2: Externa.** Según Pérez (2010), este modelo considera la imagen de la empresa en base al impacto en la comunidad de las inversiones sociales y ambientales que realiza la empresa, siguiendo una secuencia, la que empieza con los grupos de interés inmediatos y luego con los que están más alejados.

- **Indicador 1: Proyección a familias.** Se refiere a la inversión que la empresa realiza para aumentar la calidad de vida de la familia de los colaboradores directos, dicha inversión puede direccionarse a mejorar el nivel de educación, salud y condiciones de vivienda de las familias de los colaboradores. (Pérez, 2010).
- **Indicador 2: Proyección a la comunidad.** Se refiere a la inversión que la empresa realiza para mejorar las condiciones de las comunidades cercanas a la empresa, generando un impacto positivo en ella, como por ejemplo la generación de empleo, las políticas de voluntariado, mejorar la infraestructura pública incluso donaciones. (Pérez, 2010).

- **Indicador 3: Proyección a nivel nacional o regional.** Se refiere al impacto global de la empresa en el país en base al aspecto económico según los niveles de inversión, alianzas estratégicas con organizaciones sociales, y otras entidades que generan valor social; este modelo sugiere que la empresa se enfoca en las áreas críticas considerando su accionar de forma integral y balanceada, identificando las áreas las necesidades de las partes involucradas y conlleve a alcanzar un perfil de conducta responsable ante la sociedad en donde realiza sus operaciones. (Pérez, 2010).

En lo que concierne a Compromiso organizacional, Allen y Meyer (2014), refieren que, ser comprometidos es tener la claridad de lo que como colaboradores invertimos en la empresa, de tal forma que al pertenecer a una empresa es la consecuencia de la importancia que se les da a lo que invertimos.

Según Steers (1978), define el compromiso organizacional como una que promueve el involucramiento y la identificación de los colaboradores con la empresa u organización.

Su modelo sugiere tres fuentes de compromiso.

- (a) Características personales: considera la personalidad y aspectos demográficos, como la autoestima, la necesidad de logro en base al trabajo y necesidad de poder, en cuanto a las demográficas, considera la edad, escolaridad, etc. Steers (1978).
- (b) Experiencias en el trabajo: con respecto a esta fuente considera la percepción que le da a la organización, las actitudes del grupo, las expectativas de recompensa, la inversión de tiempo, la confianza depositada en la organización, entre otros. Steers (1978).
- (c) Características del trabajo: se refiere a la percepción que se tiene del trabajo como una actividad retadora, la retroalimentación, la interacción con los compañeros de trabajo, la identificación con las actividades que realiza, la personalidad es importante en esta fuente. Steers (1978).

La importancia del compromiso organizacional; según Hellriegel y Slocum (2014), señala que la responsabilidad organizacional es declarada como un elemento factible relevante según la idoneidad condescendiente que se asocia a todo el personal para incidir en su permanencia de poder agruparse o incorporarse y obtener mejores oportunidades de desempeño hacia un equipo de trabajo pleno sin lugar a reclamos o que se les pueda abandonar trayendo consigo un obstáculo para todos y no se puede lograr constituir mediante el desempeño del servicio, de manera que se puede evocar en la adquisición de poder lograr

la permanencia en concepto espacio de responsabilidad, tareas, instrucciones, en fines de optar o conseguir la idoneidad de la asociación.

Para Gruman & Saks (2011), la producción de incrementos de rendimiento se puede orientar mejor mediante el sistema de gestión del rendimiento para promover el compromiso de los empleados. Con ello, se describe un enfoque nuevo para el proceso de gestión del desempeño que incluye el compromiso de los empleados y los principales impulsores del compromiso de los empleados.

Para adicionar el encargo del juicio humano con la asociación, se evidencia que “existen diferentes preceptos como inquirir a los directivos adecuados para que adiestren a sus seguidores mediante conocimiento u original, generando títulos en los integrantes de la formación” (Hellriegel y Slocum, 2014, p.56).

Cabe mencionar que la gestión de la comunicación interna, en particular, considera las implicaciones para la comunicación de la alta gerencia con los empleados, que incluye la integración de la voz de los empleados dentro de las estrategias y planes de comunicación corporativa interna, impulsando el compromiso de los mismos. Ruck, Welch, y Menara (2017).

Al presente tratamiento de la variable se puede constatar que durante la investigación planeada por el autor se tiene como concepto de lo que son las funciones o los encargos organizacional es elemental. Puesto que, “el ámbito corporativo se encuentra en parcial cambio necesario a la idoneidad, la aparición de nueva deposición y cambios de gustos de los consumidores, por el beneficio justo por detalle de los trabajadores con la compañía y la constancia” (Robbins, 2015, p.77).

Según Mann & Harter (2016), el gerente o líder de la organización tiene que revisar como el empleado realiza su trabajo, corresponde a la inversión que los empleados realizan en realizar sus tareas cotidianas como un flujo, aunque la organización cambie o adopte nuevas iniciativas; si los líderes empiezan a dar fuerza a esas nuevas iniciativas, se pueden reestablecer las expectativas de los empleados y así brindarles nuevos recursos para que ellos puedan demostrar lo que mejor saben hacer.

Robbins (2015), señala que el compromiso es denominado como el esfuerzo del personal que busca siempre la asociación entre mantener un margen de productividad y un margen al cumplir actividades plenas y atractivas para la institución, para lograr que la autenticidad de las actividades, sean una contribución activa para adquirir las metas de la agrupación. De manera que, se realiza los aportes plenos de acuerdo a las sugerencias que

son tomadas en consideración, producto de la toma de decisiones en forma grupal y que luego pueden llevar consigo el mejor desarrollo de las ideas innovadoras.

Para Bailey, Madden, Alfes y Fletcher (2017), hay una relación entre el compromiso y los resultados de rendimiento de nivel superior. Los estudios revisados mostraron un vínculo positivo entre el compromiso y una variedad de resultados de rendimiento, refiriéndose al rendimiento de equipo, la lealtad del cliente y la calidad de la atención, en la que dicho compromiso incorpora actitudes positivas que se reflejan en la preferencia de la clientela y la calidad de atención.

De acuerdo a Robbins (2015), que demuestra que la responsabilidad organizacional como, “una circunstancia en el cual el empleado se identifica con una instauración de la obligación en respectivo, sus metas y deseos, para sustentar la adquisición a la institución” (p.74).

La identificación del empleado con la organización se puede evidenciar en diversos aspectos, a decir, que se puede realizar la identificación de acuerdo a las características de la organización y del empleado en sí.

**Dimensión 1: Compromiso organizacional afectivo.** El discernimiento benévolo tiene una etapa vehemente que refleja el sentimiento y la efusión de corresponder o perseverar en el método, es decir, que refiere al momento en que el trabajador decide quedarse o irse, ello sucede en manera que se pueda discurrir un esmero de perdurar en la asociación, y es favorable para poder insistir en otros puestos de responsabilidad, en el cual todo el trabajador se siente orgullosos de corresponder en ella y en ocasiones esos orgullos exteriorizan.

- **Indicador 1: Orgullo de permanencia:** Hace referencia a la motivación de los trabajadores porque fueron seleccionados para afrontar diferentes problemas con el fin de conseguir objetivos y metas.
- **Indicador 2: Valoración:** Es la forma en que el éxito se puede lograr en la organización para conferir un grado de identidad o referente al sentido de continuidad y compromiso para la institución que debe ser expuesta como guía de crecimiento a la competencia y al público, gracias al factor positivo en funciones en momentos factibles.

**Dimensión 2: Compromiso organizacional normativo.** El personal se identifica por una congoja procedente y vehemente, es decir, que se influye en el desarrollo de las funciones con la variedad de colocar a elección un meta trazado expuesto al éxito gracias a

la excelente condición que tiene las personas, en finales se podría consultar con el monitoreo asertivo o llamamiento al mejor control con fines de engendrar habilidades apropiadas en las personas.

- **Indicador 1: Perdidas:** Se refiere a la manera como el personal se manifiesta en conformidad con la empresa, de modo que se recomienda luego a futuro a personas que pronto quieren pertenecer a la asociación, comprometiendo valores personales.
- **Indicador 2: Falta de alternativas:** Es la manera como el personal se siente orgulloso de su institución haciendo que concurre en buenas acciones y cultura para conferir en su personal cualquier tipo de área para mantenerlo en actividad.

**Dimensión 3: Compromiso organizacional continuo.** El encargo frecuente resalta en la propensión de continuidad del cumplidor en el término de compromiso o en la asociación, se fundamentó en compensar los costos que el diligente asocia con desistir la compañía al que pertenece, si el comercio ofrece mejores beneficios, esencialmente salariales quizá se reducirá el propósito de perseverancia en la sociedad.

- **Indicador 1: Sentimiento de deuda.** Hace referencia que la organización demuestra que el deseo es un sentir ameno de los trabajadores que se sienten motivados para llegar a los fines planeados.
- **Indicador 2: Obligación moral:** La organización concurre en poder influenciar en el personal una ética valorativa en sus funciones para tener una veracidad y llegar con la trayectoria profesional.

Para la investigación se planteó el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019?

Con respecto a los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa I Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019?

Se justificó teóricamente esta investigación de forma que pudo evocar en el mejor prestigio de las teorías con el fin de emprender en la solución posible de los problemas



presentes en una institución, es así, que pretende basarse en teorías factibles como en la de Robbins (2015), quien menciona que el personal trata de cumplir con los objetivos de la empresa acompañado de lo que la empresa espera que el colaborador haga y valore dicha acción. para el factor compromiso organizacional y para llegar a relacionarla con la Responsabilidad Social Empresarial en Pérez (2010), que menciona la integración voluntaria de la empresa y por ende de los trabajadores, en su gestión, políticas y procedimientos que se asocian también con la problemática en empresa Inka Crops S.A.

En la empresa Inka Crops S.A. fue de manera práctica una guía importante en favor de la solución de los problemas usuales en diferentes organizaciones para comprender cuál es la llamativa función de un personal que luego puede evocar un mejor esfuerzo y compromiso en su trayectoria profesional, de manera que se obtiene elementos positivos y derivar aquellos negativos, comprendiendo las habilidades y comportamientos de cada persona, que son el motor de desarrollo en función del mejor prestigio de la empresa; asimismo se muestra que la RSE puede ser el motor que necesita la empresa para generar no solo compromiso de los empleados, sino también puede considerar una visión de ser una empresa que siente preocupación por la comunidad en base a la situación social y ambiental.

En el caso metodológico se puede relevar que se requiere la evaluación de los hallazgos para entender si se relacionan las variables, compromiso organizacional y la responsabilidad Social Empresarial en la empresa Inka Crops S.A, por consiguiente, se utilizó el instrumento de tipo Likert, recaudando información utilizados en el programa SPSS 25, para optar por fines de solución en relación del problema encontrado en la institución.

En el contexto social el estudio trata de evocar una condición intelectual como futura fuente para otras investigaciones que tratan la problemática representada por las variables compromiso organizacional y responsabilidad Social Empresarial en la empresa Inka Crops S.A, enseñando que lo primordial es mantener una proyección en cuanto a medidas predilectas para conferir acciones, en función de la estabilidad emocional de todas las personas, de manera que se obtiene la motivación y satisfacción plena, con el fin de poder desarrollar plenamente actividades, cada vez mejores.

Se propuso para este trabajo de investigación la siguiente hipostasis general:

Existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

De la hipótesis general se propone las siguientes específicas:

- Existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.
- Existe relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

Por consiguiente, se tuvo el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

Así como también se tuvo los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019; y determinar la relación que existe entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Diseño**

Según Hernández et al. (2014), se detalla que “la investigación es no experimental porque no se incide en manutención de las variables, de manera que solo genera una indagación en su realidad percibida” (p.114).

Por lo tanto, el diseño es no experimental para no aplicar una adherencia de variables, es decir, la apropiación de éstas con fines de manipulación; es así que en la investigación solo se requiere la observación de las variables Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional.

Así mismo, según Bayardo (2011), detalla que “la investigación es de corte transversal porque, puede seguir su creación en un momento predispuesto o momentáneo que tiene lugar en una localidad que ya está comprendido su estudio durante un tiempo o rango de estudio” (p.196).

De manera que se confiere que la investigación que se realizó a la empresa Inka Crops S.A., siguió un régimen comprendido en un momento dado para la elaboración del mismo sin infringir la temporalidad, sino más bien acoplarse al tiempo de construcción del estudio durante el año 2019.

### **Tipo**

El tipo de estudio se contempla como aplicada. Según Cegarra (2004), afirmó que la investigación sigue un método aplicado de manera que este tipo de investigación “trata de arraigar información luego de la observación, para confirmar la asociación entre variables, gracias a la recaudación de datos tratado durante la encuesta sobre un fenómeno o problema a tratar” (p.163).

En este caso la investigación es aplicada porque se adecua a verificar o justificar si se emplea información para explicar de manera empírica las variables de Responsabilidad social y compromiso organizacional.

### **Nivel**

El nivel del estudio es descriptivo correlacional. Según López (2013), se confiere que se denomina estudio descriptivo al “proceso de investigación que confiere la descripción de una o múltiples variables, para explicarlas en razón de la problemática que existe en una locación, determinando un grupo de indicadores de un conjunto de personas” (p.174).

Según Elizondo (2012), señala que “la investigación es denominado como correlacional porque está influenciado en corroborar si existe asociación absoluta entre las

categorías observadas en este caso las variables en un contexto real, todo a partir de la recopilación de elementos o características de una muestra estudiada” (p.69).

Por lo tanto, la investigación se considera en un nivel descriptivo correlacional para tratar de equivaler información que permita demostrar si la variable se relaciona con otra, y se puede determinar en qué medida se asocian con el fin de concebir futuras mejoras. Es así que en la investigación se busca la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

### **Enfoque**

De acuerdo a Hernández et al. (2011), el enfoque de la investigación es cuantitativo, pues se acopla la data, es decir, los datos relevantes para comprobar si se acepta la hipótesis de acuerdo a la medición numérica y la interpretación estadística.

**M:** muestra

**X1:** compromiso organizacional

**X2:** Responsabilidad Social Empresarial

**R:** coeficiente de correlación entre variables

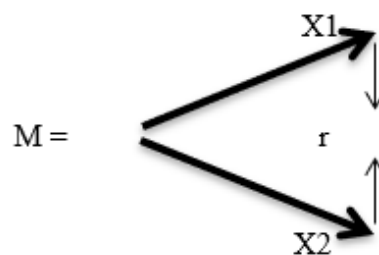


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

### **2.2. Variables, operacionalización**

Según Bastar (2012), citando a Tamayo (2009), menciona que la variable se puede definir como un aspecto de cierto fenómeno que se caracteriza por ser susceptible de asumir distintos valores, sea cuantitativo o cuantitativo; es así que este fenómeno puede ser medido.

Según Hernández et al. (2010), la operacionalización, es el conjunto de procedimientos que describe las actividades, las cuales un observador tiene que aplicar para recepcionar las impresiones sensoriales, las que permiten afirmar la existencia de un concepto teórico en ciertos niveles.

**Variable 1: Compromiso organizacional**

Según Robbins (2015), señala que el compromiso es denominado como el esfuerzo del personal que busca siempre la asociación entre mantener un margen de productividad y un margen cumplir actividades plenas y atractivas para la institución, para lograr que la autenticidad de las funciones, sean una contribución activa para adquirir las metas de la agrupación. De manera que se realiza los aportes plenos de acuerdo a las sugerencias que son tomadas en consideración producto de la toma de decisiones en manera grupal y que luego pueden llevar consigo el mejor desarrollo de las ideas innovadoras (p.187).

**Variable 2: Responsabilidad Social Empresarial**

Pérez (2010), señala que la Responsabilidad social es la Integración voluntaria por parte de la empresa, en su gestión y gobierno, en sus procedimientos, estrategias y políticas.

Tabla 1.

*Matriz de Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Pérez (2010), considera que la Responsabilidad social es la Integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos	La Responsabilidad Social Empresarial dentro de la empresa INKA CROPS S.A, se mide según las dimensiones internas y externas que se proponen en el cuestionario.	Interna	Cumplimiento de leyes Ética y Transparencia Desarrollo del capital Humano Mitigación de Impactos negativos Beneficio de colaboradores	Del ítem 1 hasta el 20	Ordinal  Se construyó un cuestionario factible conformado por 30 ítems de opciones destacables como:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3
		Externa	Proyección a las familias Proyección a la comunidad Proyección a nivel regional	Del ítem 21 al 30	Casi siempre = 4 Siempre = 5

*Nota.* Adaptado de “Metodología de la investigación”, por Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014).

Tabla 2.

*Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso organizacional*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Según Robbins (2015). El compromiso es denominado como el esfuerzo del personal que busca siempre la asociación entre mantener un margen de productividad y un margen cumplir actividades plenas y atractivas para la institución, para lograr que la autenticidad de las funciones, sean una contribución activa para adquirir las metas de la agrupación. De manera que se realiza los aportes plenos de acuerdo a las sugerencias que son tomadas en consideración producto de la toma de decisiones en manera grupal y que luego pueden llevar consigo el mejor desarrollo de las ideas innovadoras (p.187).	El compromiso organizacional dentro de la se mide según las dimensiones como, compromiso organizacional afectivo, compromiso organizacional normativo y compromiso organizacional continuo. Se elaborará un cuestionario para la medición de la variable.	Compromiso organizacional afectivo	Orgullo de permanencia	Ítem del 31 al 40	Ordinal Entonces se establece que el cuestionario está elaborado por 30 ítems que tiene opciones destacables como: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Valoración		
			Perdidas	Ítem del 41 al 50	
Compromiso organizacional normativo	Falta de alternativas				
		Compromiso organizacional continuo	Sentido de deuda	Ítem del 51 al 30	
			Obligación moral		

*Nota.* Adaptado de “Metodología de la investigación”, por Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014).



## 2.3 Población y muestra

### Población

De acuerdo a Hernández et al. (2010), para determinar nuestra población; siendo la población el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de características o especificaciones:

Población: son todos los colaboradores de las empresas Inka Crops S.A, que se encuentren en los niveles jerárquicos, de mandos medios y operativos, sumando un total de 302 personas en toda la empresa.

La población de la empresa Inka Crops S.A., se distribuye de la siguiente tabla:

Tabla 3.

*Distribución de personal por áreas de la empresa Inka Crops S.A.*

ÁREA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Administrativa	45	15%
Maíz	15	5%
Corte	28	9%
Granos	16	5%
Envasado	55	18%
Despacho	49	16%
Selección	45	15%
Limpieza	10	3%
Mantenimiento	14	5%
Almacén	25	8%
TOTAL	302	100%

### Criterios de inclusión:

- Personal operativo y administrativo de la empresa Inka Crops S.A,
- Personal que tengan una relación contractual con Inka Crops S.A, (personal no estable).

### Criterios de exclusión:

- Cualquier otro trabajador que no que no pertenezca a la empresa Inka Crops S.A,

### Muestra

Según Hernández et al. (2010), la muestra que se ajusta a la investigación es de clase probabilística, en donde la totalidad de las unidades que conforman a la población, en este caso todos los trabajadores de la empresa, tienen la misma posibilidad de ser elegidas. Para efectos de la investigación se tiene que considerar que los mayores niveles de rotación se

encuentran en los niveles operativos de los trabajadores, en tal sentido tenemos que el número de empleados es de 302 personas; realizando la ecuación correspondiente tenemos:

Dónde:

n= Tamaño de la muestra que se desea encontrar =?

N= Tamaño de la población de estudio = 302

Z= Nivel de confianza= 1.96

P= Probabilidad de varianza= 0.5

e= Margen de error= 0.05

$$\frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + z^2 \frac{\alpha \sigma^2}{2}}$$

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5^2 * 302}{0.05^2 * (302 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{290.0408}{1.7129}$$

$$n = 169.32734$$

Entonces se tiene, que la cantidad de la muestra es de 169 personas, dentro de las áreas de la empresa.

### **Muestreo**

Según Hernández et al. (2010), el muestreo estratificado consiste en realizar una segmentación de la población, para luego realizar una elección aleatoria de la muestra de cada segmento. Para realizar el muestreo de cada segmento de los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., se procederá a asignar un número a cada uno de los colaboradores, para que luego, en una caja se coloquen los números correspondientes a cada uno de los colaboradores, de acuerdo al porcentaje de la cantidad de colaboradores por turno exista, según como se explica en la tabla 4.

Tabla 4.

*Distribución de personal de Inka Crops S.A. según los turnos asignados*

Turno	N°	%	Muestra
Mañana	140	46%	78
Tarde	112	37%	63
Noche	50	17%	28
Total	302	100%	169

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica de recolección de datos

Según Valderrama (2007), la encuesta es una serie de preguntas realizadas de forma escrita u oral que aplica el investigador, esto tiene la finalidad de recabar informaciones referentes a su objeto de investigación.

La recolección de datos a través de este instrumento es importante porque permitirá obtener la información precisa que permita analizarse rápidamente, en base a la serie de alternativas que tiene cada una de las preguntas.

### Instrumento de recolección de datos

De acuerdo a Hernández et al. (2010), el cuestionario se define como el conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas a medir una o más variables.

En esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, pues todas las preguntas se elaboraron con el fin de medir las variables. Tanto para la variable Responsabilidad Social Empresarial y la variable Compromiso Organizacional se elaboraron las preguntas del cuestionario.

Tabla 5.

*Ficha técnica del instrumento*

Nombre del proyecto de investigación	La Responsabilidad Social Empresarial y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa INKA CROPS S.A, San Juan de Lurigancho
Fecha de Realización de Campo	Setiembre 2019
Universo	Todos trabajadores de INKA CROPS S. A
Diseño muestral	No experimental
Tipo de Investigación	Aplicada
Tamaño de la muestra	169 encuestados
Técnica de recolección	Presencial en la empresa
Margen de error y Confiabilidad	Estadístico del coeficiente de Alpha de Cronbach con un nivel superior 0.7

## **Validez**

Hernández et al. (2010), enunciaron “la validez, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir” (p.200). Por lo mencionado, se hace referencia a la medición de los resultados por el juicio de los evaluadores expertos conformado por un asesor de la escuela de administración.

Tabla 6.

*Cuadro de Expertos*

Especialidad	Nombre y apellido	Opinión de aplicabilidad
Administración	Mg. Stephanie Erazo Román	Aplicable
Administración	Mg. Edgar Lino Gamarra	Aplicable
Administración	Mg. Luis Flores Bolívar	Aplicable

Nota. Tomado de Ficha de validación por juicio de expertos.

## **Coefficiente de validez V de Aiken**

Para calcular la validez del instrumento de medición se utilizó el coeficiente V de Aiken, el cual, es un coeficiente que se calcula como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de especialistas con relación a un ítem o de las valoraciones de un especialista respecto a un grupo de preguntas (Aiken, 1985).

En el anexo 6 se puede observar el coeficiente V de Aiken indica que el cuestionario cumple los requisitos de relevancia, pertinencia y claridad, por lo tanto, es aplicable para la investigación.

## **Confiabilidad**

Para establecer la confiabilidad en esta investigación, las variables se sometieron al estadístico del coeficiente de Alpha de Cronbach, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), para determinar la confiabilidad de un instrumento se utilizan diversas técnicas, a lo que refiere es que, al aplicar el instrumento en otro momento al mismo sujeto, se debe producir el mismo resultado. Por lo tanto, para Hernández et al. (2010), la confiabilidad, consiste en “grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente”

Tabla 7.

*Niveles de Confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

*Nota.* Tomado de “Metodología de la investigación”, por Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). México: McGraw-Hill.

**Prueba piloto**

La realización de la prueba piloto consiste en la administración del instrumento de recolección de datos para probar la pertinencia y eficacia, así como también conlleva al aseguramiento de la validez y la confiabilidad del instrumento. En esta etapa de la investigación, el investigador puede percatarse adicionalmente de la correcta redacción, elaboración de las preguntas y la comprensión de las mismas. Hernández, Fernández y Baptista, (2010).

En ese sentido, se eligió a 25 colaboradores fuera de la muestra, de forma que sean los diez primeros del primer y segundo turno y los cinco primeros del tercer turno, que tiene establecida a la empresa Inka Crops S.A, seleccionados para que se les pueda administrar el cuestionario.

Dentro del proceso de administración de la prueba, se tuvo que eliminar ocho de los reactivos de la variable Compromiso Organizacional, pues algunas tenían ambigüedad al momento de leerlas, se presentaban como otra pregunta dentro del test y otras sugerían las respuestas de los participantes; estas son la pregunta 31, 32, 38, 41, 52, 53, 57 y 59.

Tabla 8.

*Alfa de Cronbach de Variable 1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	30

*Nota:* Tomado de resultados de Alfa de Cronbach en SPSS 25

Interpretación: El resultado obtenido en el análisis de confiabilidad de la variable Responsabilidad Social Empresarial es de 0.785, esto indica que el test tiene una fuerte confiabilidad, lo que permite que el cuestionario sea aplicable en la investigación.

Tabla 9.

*Alfa de Cronbach de Variable 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.750	22

Nota: Tomado de resultados de Alfa de Cronbach en SPSS 25

Interpretación: El resultado obtenido en el análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional es de 0.750, esto indica que el test tiene una fuerte confiabilidad, lo que permite que el cuestionario sea aplicable en la investigación.

## **2.5 Procedimiento**

Luego de confirmar la confiabilidad y validez del instrumento se procedió a administrar el cuestionario en instalaciones apropiadas de la empresa; el promedio del tiempo en que cada colaborador contestó dicha encuesta fue aproximadamente de 23 minutos. Las encuestas fueron respondidas en su totalidad en promedio de cinco días hábiles en las cuales se abordó a todos los participantes que fueron elegidos.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Según Hernández et al. (2010), se procedió a analizar los datos obtenidos a través del cuestionario, iniciando con la elección del programa de la computadora, en el caso de esta investigación se realizó con el SPSS en su versión 25; los datos iniciales corresponden a la información descriptiva de los resultados, luego se analizó la validez y la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, el cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional, para luego evaluar bajo la estadística inferencial las hipótesis planteada; finalmente todo ello es presentado en los cuadros y tablas pertinentes.

## **2.7 Aspectos Éticos**

En referencia al aspecto ético, se consideró en todo momento en incógnita las identidades de los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., para los fines de la

investigación, solo se realizó las derivaciones correspondientes a los datos estadísticos, los cuales son presentados como resultados de esta investigación.

Con respecto a la confección de esta investigación se ha considerado en su totalidad seguir la estructura del formato APA, la cual brinda los lineamientos formales para la presentación de investigaciones.

Es importante recalcar que se ha considerado cada una de las referencias en este trabajo para sustentar el contenido de la investigación, respetando la autoría de otros investigadores, quienes han aportado enormemente a esta.

### **III. RESULTADOS**



### 3.1 Estadística Descriptiva

Las estadísticas son necesarias para analizar e interpretar los datos. La estadística descriptiva o deductiva sirve para clasificar, resumir, consolidar y describir la información de un conjunto de datos para que puedan entenderse con facilidad, aunque no permiten sacar conclusiones o predicciones (Wienclaw, 2013).

Tabla 10.

*Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial*

		Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad Social Empresarial	BAJO	39	23.1
	REGULAR	130	76.9
	ALTO	0	0
	Total	169	100,0

*Nota:* Tomado de resultados de SPSS 25

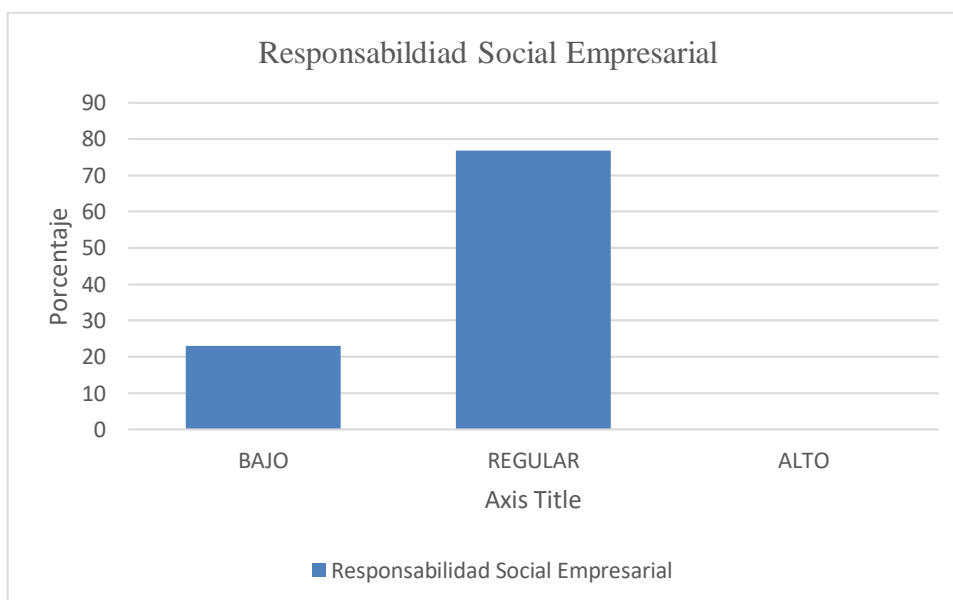


Figura 2. Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 10 y la figura 2, se observa que el 76.9% la Responsabilidad Social Empresarial es Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A. y el 23.1% es Bajo.

Tabla 11.

*Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 1*

		Frecuencia	Porcentaje
Interna	BAJO	54	32
	REGULAR	115	68
	ALTO	0	0
	Total	169	100,0

Nota: Tomado de resultados de SPSS 25

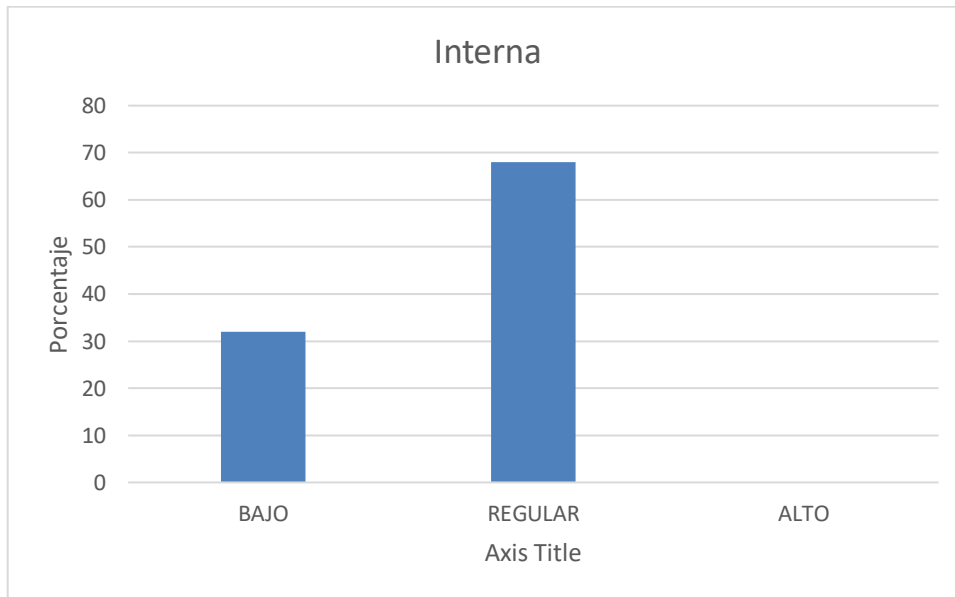


Figura 3. Frecuencia de Variable 1 Responsabilidad Social Empresarial

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 11 y la figura 3, se observa que el 68% de la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial cumple un papel Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A. y el 32% es Bajo.

Tabla 12.

*Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 2*

		Frecuencia	Porcentaje
Externa	BAJO	24	14.2
	REGULAR	137	81.1
	ALTO	8	4.7
	Total	169	100,0

Nota: Tomado de resultados de SPSS 25

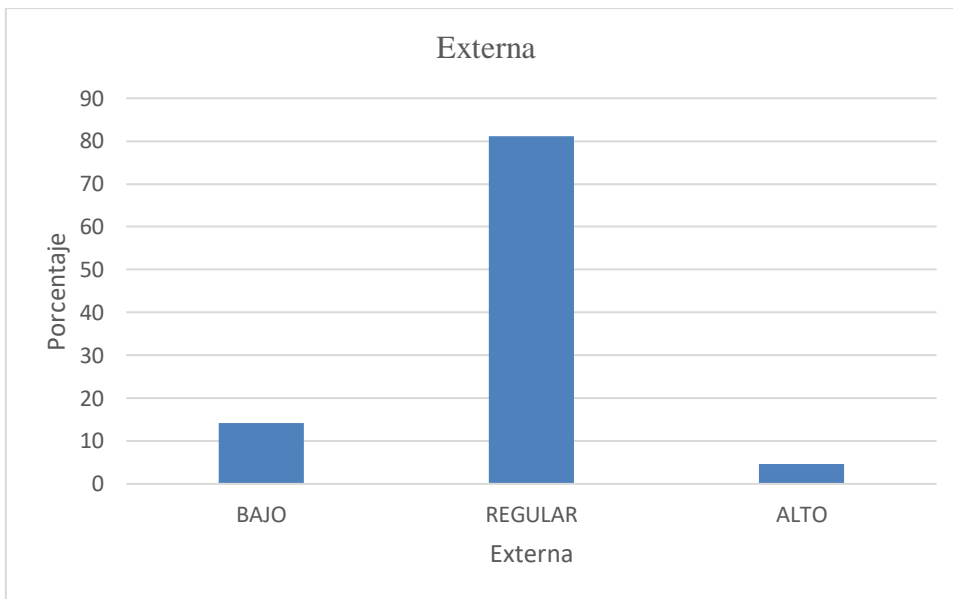


Figura 4. Frecuencia Responsabilidad Social Empresarial y Dimensión 2

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 12 y la figura 4, se observa que el 81.1% de la dimensión externa de la Responsabilidad Social Empresarial cumple un papel Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., el 14.2% es Bajo y el 4.7% es Alto.

Tabla 13.

*Frecuencia de Variable 2 Compromiso Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	BAJO	28	16.6
	REGULAR	141	83.4
	ALTO	0	0
	Total	169	100,0



Figura 5. Frecuencia de Variable 2 Compromiso Organizacional

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 13 y la figura 4, se observa que el 83.4% del compromiso organizacional cumple un papel Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., y el 16.6% es Bajo.

Tabla 14.

*Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 1*

		Frecuencia	Porcentaje
Afectivo	BAJO	41	24.3
	REGULAR	120	71.0
	ALTO	8	4.7
	Total	169	100,0

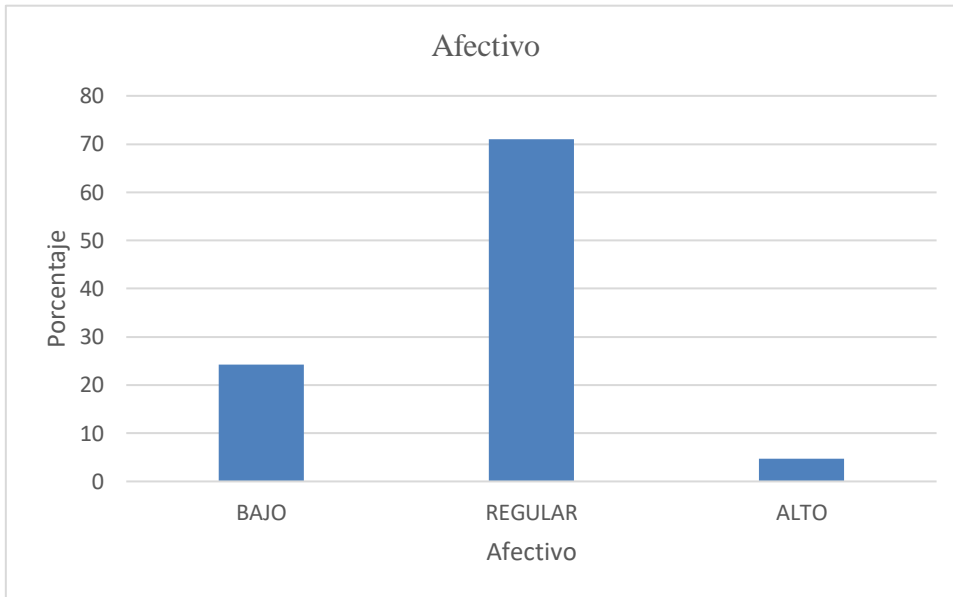


Figura 6. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 1

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 14 y la figura 6, se observa que el 71.0% de la dimensión Afectivo del Compromiso Organización cumple un papel Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., el 24.3% Bajo y el 4.7% cumple un papel Alto.

Tabla 15.

*Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 2*

		Frecuencia	Porcentaje
Normativo	BAJO	28	16.6
	REGULAR	133	78.7
	ALTO	8	7.7
	Total	169	100,0

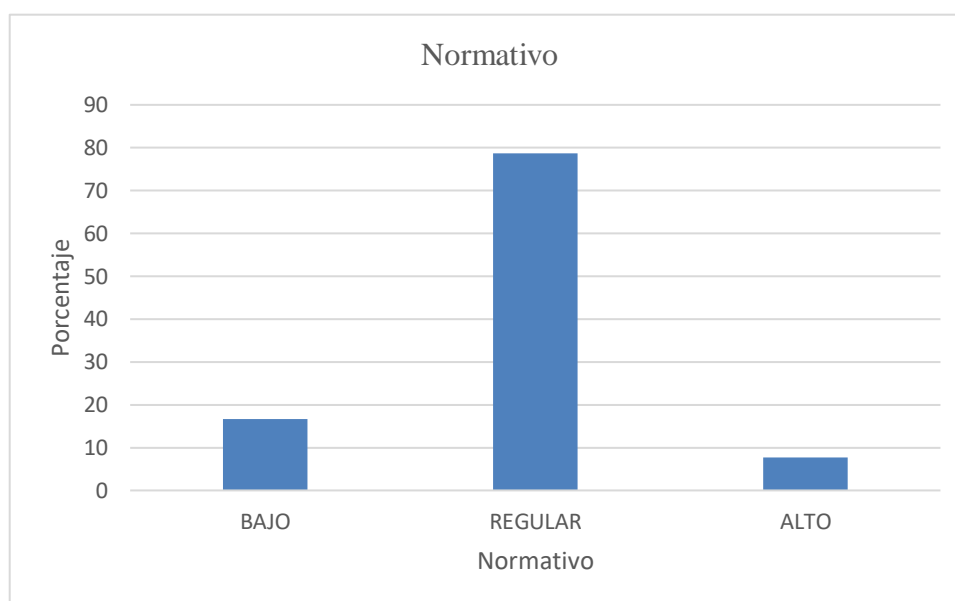


Figura 7. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 2

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 15 y la figura 7, se observa que el 78.7% de la dimensión Normativo del Compromiso Organización cumple un Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., el 16.6% Bajo y el 4.7% cumple un papel Alto.

Tabla 16.

*Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 3*

		Frecuencia	Porcentaje
Continuo	BAJO	28	16.6
	REGULAR	137	81.1
	ALTO	4	2.4
	Total	169	100,0

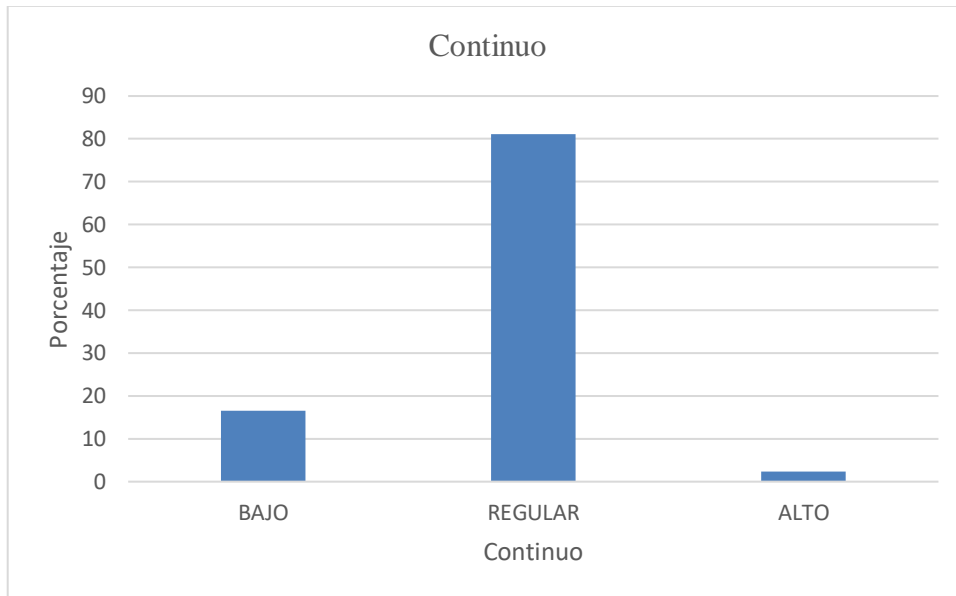


Figura 8. Frecuencia Compromiso Organizacional, Dimensión 3

Interpretación: A partir de los datos de la tabla 16 y la figura 8, se observa que el 81.1% de la dimensión Continuo del Compromiso Organización cumple un papel Regular en los colaboradores de la empresa Inka Crops S.A., el 16.6% Bajo y el 2.4% cumple un papel Alto.

## Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 17.

### *Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
Responsabilidad Social Empresarial	BAJO	Recuento	24	15	0	39
		% del total	14.2	8.9	0	23.1
	REGULAR	Recuento	4	126	0	130
		% del total	2.4	74.6	0	76.9
	ALTO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0
Total		Recuento	28	141	0	169
		% del total	16.6	83.4	0	100

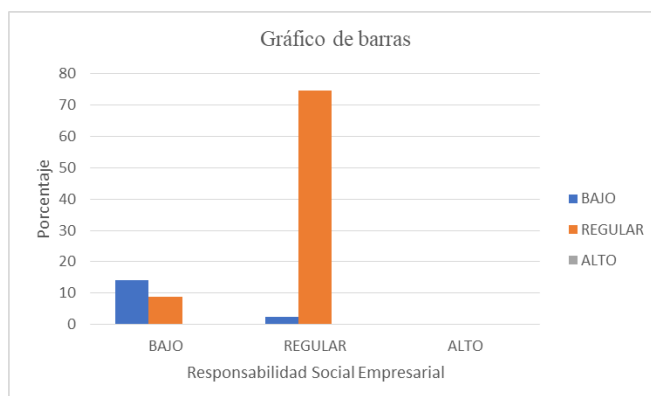


Figura 9. Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional

Interpretación: De la tabla 17 y la figura 9, se puede observar que de 169 (100%) de la muestra, el 74.6% cumple un papel Regular en Responsabilidad Social Empresarial Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A; asimismo se observa que de 169 (100%) de la muestra, el 14.2% cumplen un papel Bajo en Compromiso Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en los trabajadores de la empresa INKA CROPS S.A.



### Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 18.

*Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

			Compromiso Organizacional			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
Interna	BAJO	Recuento	24	30	0	54
		% del total	14.2	17.8	0	32.0
	REGULAR	Recuento	4	111	0	115
		% del total	2.4	65.7	0	68.0
	ALTO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0
Total		Recuento	28	141	0	169
		% del total	16.6	83.4	0	100

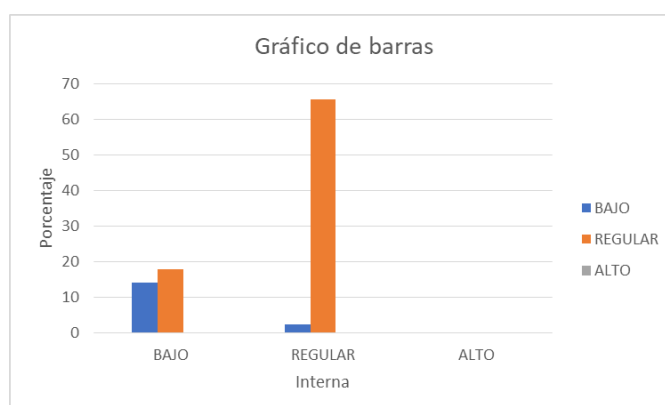


Figura 10. Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional

Interpretación: De la tabla 18 y la figura 10, se puede observar que de 169 (100%) de la muestra el 65.7% cumple un papel Regular en la dimensión interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, asimismo se observa que de 169 (100%) de la muestra, el 14.2% cumplen un papel Bajo en Compromiso Organizacional y la dimensión interna de Responsabilidad Social Empresarial en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A.

## Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 19.

*Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
Externa	BAJO	Recuento	20	4	0	24
		% del total	11.8	2.4	0	14.2
	REGULAR	Recuento	8	129	0	137
		% del total	4.7	76.3	0	81.1
	ALTO	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0	4.7	0	4.7
Total	Recuento	28	141	0	169	
	% del total	16.6	83.4	0	100	

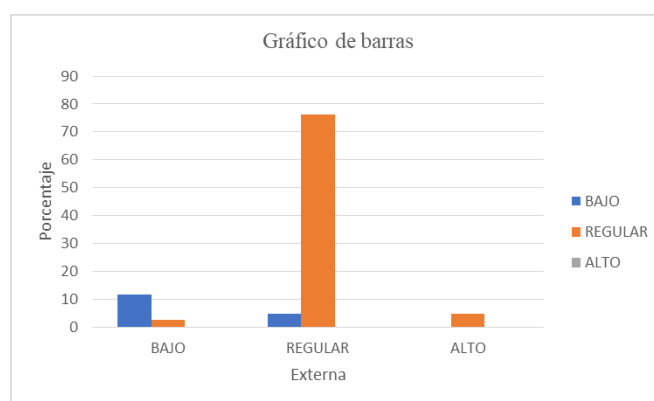


Figura 11. Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional

Interpretación: De la tabla 19 y la figura 11, se puede observar que de 169 (100%) de la muestra, el 76.3% cumple un papel Regular en la dimensión externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A.; asimismo se observa que de 169 (100%) de la muestra, el 11.8% cumplen un papel Bajo en Compromiso Organizacional y la dimensión externa de Responsabilidad Social Empresarial en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A.

### 3.2 Prueba de Normalidad

De acuerdo a Levin, R., Balderas, D. y Gómez, R. (2004), La prueba de Kolmogorov-Smirnov, es utilizada para comprobar la hipótesis de normalidad de una muestra mayor a 50. Es un método no paramétrico que se usa para determinar si los datos se ajustan o no a una distribución estadística normal, va acompañado del test de Lilliefors el cual contrasta la normalidad de las variables sobre una muestra que procede de una población con media y varianza desconocidas.

H<sub>0</sub>: la distribución estadística de la muestra es normal

H<sub>1</sub>: la distribución estadística de la muestra no es normal

Nivel de significancia = 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, donde se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig > 0.05, se acepta la H<sub>0</sub>.

Tabla 20.

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad Social Empresarial	,181	169	,000
Compromiso	,152	169	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Se observa que las variables de estudio tienen un nivel de significancia menor a 0.05, lo que indica que la distribución no es normal, por lo tanto, se usará una prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis, en este caso Rho de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman permite conocer si existe asociación entre variables que no se distribuyen normalmente. Es una “medida de correlación de la asociación entre dos variables basada en datos ordenados por rangos” (Anderson, Sweeney y Williams, 2011, p. 892). Esta prueba sirve para definir si existe una correlación estadísticamente significativa entre variables ordinales. Las diferentes escalas de relaciones se presentan a continuación en la Tabla 21 desde correlación negativa (-1) perfecta hasta correlación positiva perfecta (+1) siendo 0 una correlación nula.

Grado de relación según coeficiente de relación

Tabla 21.

*Correlación positiva considerable*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.52 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No hay correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.52 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de “Metodología de la investigación”, por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

### 3.3 Estadística Inferencial

Los procedimientos estadísticos que proporcionan al investigador formar inferencias sobre las características de la población a partir de una muestra se conoce como estadística inferencial. Según el autor Weimer (2007), la estadística inferencial incluye una metodología y técnicas que se basan en los datos de la muestra para construir apreciaciones, conjeturas o valoraciones sobre una población. Asimismo, está compuesto por métodos que ayudan a obtener deducciones o inferencias acerca de la población estudiada a partir de la muestra obtenida. Es indispensable que la inferencia sea dada con una medida de confiabilidad que es la probabilidad, puesto que, implica resultados que podrían no ser irrefutables (Córdova, 2009).

Es importante señalar que las pruebas estadísticas inferenciales se dividen en dos categorías amplias, las pruebas paramétricas y las no paramétricas. La primera se utiliza cuando se pueden realizar con certeza suposiciones sobre la población de la que se seleccionó la muestra, es decir, la población se distribuye normalmente y las variaciones de población de los grupos son similares, mientras que las pruebas no paramétricas no requieren que se cumplan estas suposiciones.

### Prueba de Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 22.

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman de las variables: Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

		Responsabilidad Social Empresarial	Compromiso Organizacional
Responsabilidad Social Empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,438**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	169	169
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,438**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	169	169

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

Tomado de hoja de resultados SPSS 25.

Interpretación: En la tabla 22 se observa un coeficiente de correlación de 0.438, lo que indica que hay una correlación positiva media. La significancia de 0.000 muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de Hipótesis Específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 23.

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman: Dimensión Interna de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional	Interna de RSE
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	169	169
Interna de RSE	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	169	169

*Nota.* \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Tomado de hoja de resultados SPSS 25.

Interpretación: En la tabla 23 se observa un coeficiente de correlación de 0.468, lo que indica que hay una correlación positiva media. La significancia de 0.000 muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Prueba de Hipótesis Específica 2**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 24.

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman: Dimensión Externa de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional	Externa de RSE
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,332**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	169	169
Externa de RSE	Coefficiente de correlación	,332**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	169	169

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

Tomado de hoja de resultados SPSS 25.

Interpretación: En la tabla 24 se observa un coeficiente de correlación de 0.332, lo que indica que hay una correlación positiva media. La significancia de 0.000 muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **IV. DISCUSIÓN**



Los resultados obtenidos de la investigación, permiten aceptar la hipótesis general, pues se evidencia una correlación media entre compromiso organizacional y Responsabilidad social empresarial (0.438,  $p < 0.01$ ); estos se pueden contrastar con los obtenidos por Jung & Ali (2017), donde los resultados muestran efectos indirectos significativos de la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial en el compromiso afectivo de la organización, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.41,  $p < 0.01$ ), esta relación se sostiene a través de la justicia distributiva, como variable mediadora. Asimismo, el resultado de la investigación de Massari Repetto & Reyna Guzmán (2018), refuerzan esta hipótesis, pues este estudio realizado en la ciudad de Iquitos, tiene como resultado una alta correlación entre Responsabilidad social empresarial e imagen institucional de la empresa RIMAC, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (0.793,  $p < 0.01$ ); sin embargo, se debe considerar que dentro de los resultados en los niveles de responsabilidad social de la empresa se tiene que un 54% la considera baja; esta afirmación se contrasta con lo propuesto por Vianey et al. (2017), en donde se menciona que la responsabilidad social empresarial no se debe entender como un comportamiento altruista, como estrategia de la empresa para mejorar su imagen, sino que es una forma de gestión que incluye las inquietudes de la sociedad y la organización debe de responder por ellas.

En cuanto a los resultados de la investigación de Glavas (2016), se puede considerar que existe una relación significativa entre el compromiso de los empleados y la Responsabilidad Social empresarial, con la presencia de variables mediadoras como la autenticidad y el apoyo organizacional percibido; en cuyo estudio se incluyó dichas variables; sin embargo, se encontró que la relación entre Responsabilidad Social empresarial y compromiso era positiva y significativa sin dichos mediadores (0.837,  $p < 0.01$ ). Esto es opuesto a los hallazgos del modelo de referencia en este estudio (es decir, modelo completo con mediadores) en el que el efecto directo entre la RSE y el compromiso no es significativo. Esto podría explicar el nivel de relación directa que existe entre las variables en este estudio, ya que no se consideraron variables mediadoras para explicar dicha relación, pues de acuerdo a Robbins (2015), si la persona se esfuerza por realizar las actividades encomendadas, estas actividades están en función a la forma como se lo permita la organización, ya que el colaborador busca contribuir de forma continua y activa dentro de ella. Otra investigación que soporta lo mencionado es la de Chuquizuta & Cruz (2018), pues al evaluar las variables de Responsabilidad Social Empresarial y la Imagen Corporativa obtuvieron (0.718;  $p < 0.01$ ), en donde existe una correlación alta; esto indica que la empresa se preocupa por la reputación

que tiene ante sus colaboradores, pues como lo mencionan Porter & Kramer (2006), la reputación a través de la Responsabilidad Social Empresarial genera en los colaboradores una mejora en la moral y sus acciones dentro de la organización.

Dentro de los resultados obtenidos también se debe considerar aceptar la hipótesis específica 1: Existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., ya que, de acuerdo a Hernández & Cortez (2015), los colaboradores tienen los tres factores del compromiso organizacional lo que se evidencia claramente no solo a nivel de actitud sino en consonancia en cuanto a sentimiento, pensamiento y acción; sin embargo, todo ello está sujeto a las características de la empresa y como es que esta gestiona la dimensión interna de responsabilidad social empresarial; pues en comparación con los resultados obtenidos (0.468;  $p < 0.01$ ), son llevados a la práctica en base a el crecimiento y envergadura de la empresa para la gestión de la responsabilidad social empresarial.

Con respecto a la hipótesis específica 2: Existe relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A. (0.332,  $p < 0.000$ ), se acepta la hipótesis alterna, pues en comparación con lo mencionado en López (2018), dentro de todos los resultados, se encuentra que hay una aceptación positiva de la responsabilidad social empresarial con un 56.4% en su dimensión apoyo a la comunidad y 72% apoyo al gobierno y sociedad, a pesar de que en su investigación no se haya encontrado relación entre compromiso organización y responsabilidad social empresarial (0.098,  $p = 0.182$ ); en este estudio se puede considerar las variables mediadoras, como lo menciona Glavas (2016), como fuente de explicación de dicho resultado, pues, la estructura de dirección en las entidades públicas como las municipalidades tienen una gestión muy diferenciada con las entidades privadas, lo que no permite a los colaboradores poder identificarse a través de la autenticidad por ejemplo.

Por lo tanto, se afirma que hay suficientes evidencias para afirmar que hay una relación entre responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en la empresa Inka Crops S.A.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo al análisis estadístico descriptivo e inferencial, se puede concluir las siguientes proposiciones:

Primero: Se concluye que existe una correlación positiva media entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019, de acuerdo a los resultados estadísticos con el coeficiente de Spearman, el cual obtuvo .438 y un nivel de significancia de .000.

Segundo: Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que hay una correlación positiva media entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019, pues se obtuvo en el coeficiente de Spearman .468 y un nivel de significancia de .000.

Tercero: Con respecto al objetivo específico 2, se concluye que hay una correlación positiva media entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019, pues se obtuvo en el coeficiente de Spearman .332 y un nivel de significancia de .000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Planteada las conclusiones de las variables, se procede a plantear las recomendaciones propuestas, a partir del análisis cuantitativo:

Primero: Es importante que la dirección considere la inclusión de la gestión de la responsabilidad social empresarial como estrategia para generar compromiso dentro de los colaboradores y se pueda reducir los problemas de abandono y ausentismo.

Segundo: Dentro de la gestión de recursos humanos se debe considerar un programa de análisis de puestos en los niveles operativos para motivar a los colaboradores a incluirse en el desarrollo interno dentro de la organización.

Tercero: El efecto de la responsabilidad social empresarial en los trabajadores, a través de la implementación de un programa de sensibilización acerca de la importancia de la nutrición, dirigido a los niños de los diferentes colegios de la urbanización de Zarate, sería de gran importancia para que los colaboradores se sientan identificados y pueda generar en ellos mayor compromiso.

## REFERENCIAS

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. [Sobre responsabilidad social corporativa, creación de sentido y búsqueda de sentido a través del trabajo] *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. [Tres coeficientes para analizar la confiabilidad y validez de las calificaciones]. *Educational and Psychological Measurement* 45, 131-142.
- Alarcón, M. E. V., & Rodríguez, R. D. L. C. F. (2017). Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial. *Gestión Joven*, (16), 3.
- Alfaro, A. C., Royett, J. H., & Marrugo, E. A. B. (2016). Caracterización de las dimensiones de la responsabilidad social corporativa en la empresa hotelera Almirante Cartagena. *Saber, ciencia y libertad*, 11(2), 121-132.
- Amado, C., & Niño, J. (2012). Responsabilidad social empresarial con el medioambiente en las empresas de servicios públicos domiciliarios en Bogotá (Doctoral dissertation, Tesis de Administración de Empresas). Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad de la Salle, Bogotá. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4051>).
- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm y Kipp Martin. (2011). *Métodos cuantitativos para los negocios*. Cengage Learning 11a ed.
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y oportunidades. *InnovaG*, (2), 56-62.
- Bastar, S. G. (2012). Metodología de la investigación. México: Ma. Eugenia Buendía López.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. [El significado, los antecedentes y los resultados del compromiso de los empleados: una síntesis narrativa]. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
- Carrasco, H., Flores, V., & José, J. (2016). Responsabilidad social empresarial en el sector cerámico. La gestión de la RSE como medio de maximización de la productividad y rentabilidad en las empresas certificadas con ISO 9001 y Basc. Análisis de una empresa local durante el período 2015-2016 Caso: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- Cegarra Sánchez, J. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica (No. 001.891). Díaz de Santos.
- Chernev, A., & Blair, S. (2015). Doing well by doing good: The benevolent halo of corporate social responsibility [Haciendo bien haciendo el bien: El halo benévolo de la responsabilidad social corporativa]. *Journal of Consumer Research*, 41(6), 1412-1425.
- Chuquizuta, Vicky, & Cruz, K. (2018). Responsabilidad social empresarial y su relación con la imagen corporativa de los trabajadores de la empresa Don Pollo San Martín SAC, Tarapoto, 2018.
- Córdova, I. (2009). Estadística aplicada a la investigación. Lima: San Marcos.
- Ferré-Pavia, C., & Tamba, C. H. (2018). La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas. *Universidad & Empresa*, 20(35), 221-249.
- Flammer, C. (2015). Does Corporate Social Responsibility Lead to Superior Financial Performance? A Regression Discontinuity Approach [¿La responsabilidad social corporativa conduce a un desempeño financiero superior? Un enfoque de regresión discontinua]. *Ciencias de la gestión*, 61 (11), 2549-2568.
- Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and employee engagement: Enabling employees to employ more of their whole selves at work [Responsabilidad social corporativa y compromiso de los empleados: Permitir que los empleados empleen más de su ser en el trabajo]. *Frontiers in psychology*, 7, 796.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. [Gestión del desempeño y compromiso de los empleados] *Human resource management review*, 21(2), 123-136.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). Comportamiento organizacional (No. 65.013). International Thomson Editores.
- Hernández, G. Y. H., & Cortez, D. C. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Revista Negotium*, (30), 123-141.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición Mcgraw-Hill. Ultra, México.



- Jung, H. J., & Ali, M. (2017). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Positive Employee Attitudes: In the Context of Korean Employment Relations [Responsabilidad social corporativa, justicia organizacional y actitudes positivas de los empleados: en el contexto de las relaciones laborales en Corea]. *Sustainability*, 9(11), 1992.
- Kang, M., & Sung, M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships. [Cómo la comunicación simétrica de los empleados conduce al compromiso de los empleados y comportamientos positivos de comunicación de los empleados]. *Journal of Communication Management*, 21(1), 82-102.
- Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A. y Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study [La influencia de la comunicación interna en el compromiso de los empleados: un estudio piloto]. *Public Relations Review*, 41 (1), 129-131.
- Laínez, C. A. V., Núñez, Y. F. S., & Llanos, X. M. G. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Revista Publicando*, 3(8), 452-466.
- Levin, R., Balderas, D. y Gómez, R. (2004). *Estadística para administración y economía*. Séptima edición. México: McGraw-Hall.
- Licandro, O. D. (2018). El aporte de la Teoría de la Economía Civil a la argumentación de la RSE. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(16), 33-45.
- López, E. (2018). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Mann, A., y Harter, J. (2016). The Worldwide Employee Engagement. Crisis [La crisis mundial del compromiso de los empleados]. *Gallup Business Journal*, 7.
- Massari Repetto, R. E., & Reyna Guzmán, S. (2018). Responsabilidad social y su relación con la imagen institucional de la Empresa Rímac, Iquitos 2017.
- Moreno Bayardo, M. G. (2011). La formación de investigadores como elemento para la consolidación de la investigación en la universidad. *Revista de la educación superior*, 40(158), 59-78.
- Negro, A. R., & Mesia, R. (2019). Organization and Society: Understanding Corporate Social Responsibility and The Inclusive Business in The Peruvian Business

- Environment. [Organización y sociedad: comprensión de la responsabilidad social corporativa y el negocio inclusivo en el entorno empresarial peruano], *Journal of Applied Business and Economics*, 21(5).
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance [¿Responsabilidad social corporativa o CEO narcisismo? Motivaciones de RSE y desempeño organizacional]. *Strategic Management Journal*, 37(2), 262-279.
- Pérez, F. (2010). Responsabilidad social empresarial. INCAE Business School, Costa Rica. Disponible en: <http://www.incae.edu/ES/blog/tag/responsabilidad-social-empresarial>.
- Pinzón-Rios, C. P., Ocampo-Villegas, M. C., & Gutiérrez-Coba, L. M. (2015). Tratamiento periodístico de la Responsabilidad Social Empresarial del sector de alimentos en Colombia. *Cuadernos. info*, (37), 137-150.
- Ríos Rodríguez, P., Rodríguez Veas, K., Vidal Rojas, M., Robles Cáceres, M., & Handy Salgado, D. (2009). Percepciones actuales de la responsabilidad social empresarial en la empresa Metro de Santiago (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rubio, M. M. R., Torres, S. V., & Toapanta, N. A. G. (2018). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 550-568.
- Ruiz Barrios, J. L. (2013). Diseño de modelo de responsabilidad social empresarial en pyme constructora Araucana (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia-Sede Manizales).
- Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organisational engagement? [Voz de los empleados: ¿un antecedente al compromiso organizacional?]. *Public Relations Review*, 43(5), 904-914.
- Salazar, A. L., Soto, R. C., & Sánchez, R. M. (2011). La responsabilidad social empresarial como estrategia de competitividad en el sector alimentario. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 261-683.
- Sierra, D. J., & Suescún, L. P. (2016). La representación simbólica de la responsabilidad social empresarial (RSE): el Caso Santa Marta. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 4(2), 24-39.

- Valdivia, P., & George, R. (2017). Impacto social, económico y medioambiental de las prácticas de responsabilidad social empresarial en las más importantes Empresas de la Región Arequipa y análisis de su aplicación en Mypes.
- Vianey, B., Álvarez, E., Cruz, E. y Barrera, M. A. (2017). La responsabilidad social empresarial: estudio diagnóstico en empresas de Tuxpan, Veracruz. *Revista de la Alta Tecnología y la Sociedad*, 9(2), 38-44.
- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. y George, G. (2016). Corporate Social Responsibility: An Overview and New Research Directions: Thematic Issue on Corporate Social Responsibility [Responsabilidad social empresarial: una visión general y nuevas direcciones de investigación: Tema temático sobre responsabilidad social empresarial]. *Academy of Management Journal*. 59, (2), 534-544.
- Weimer, R. (2007). *Estadística*. México: Grupo Editorial Patria.
- Wienclaw, R. (2013). *Descriptive Statistics (Business)*. [Estadística descriptiva en los negocios] Research Starters: Business (Edición Online). Recuperado de: <https://bit.ly/2QIGebe>.

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Instrumento de medición

### TEST RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO LABORAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones relacionados a formulación de Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Laboral. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

N.º		S	CS	AV	CN	N
1	Se visualiza el código de ética en las instalaciones de la empresa	S	CS	AV	CN	N
2	La misión y visión está a la vista de los colaboradores en las instalaciones de la empresa	S	CS	AV	CN	N
3	El comité de responsabilidad social presenta propuestas o promociona la RSE	S	CS	AV	CN	N
4	Todas las actividades de producción se realizan de manera responsable.	S	CS	AV	CN	N
5	Los proveedores siguen los lineamientos responsables que la empresa ha establecido.	S	CS	AV	CN	N
6	Los lineamientos de Seguridad Ocupacional están claros para los colaboradores	S	CS	AV	CN	N
7	En el proceso de ingreso a la empresa se realizó un trato justo para todos los postulantes	S	CS	AV	CN	N
8	Existe un trato equitativo para las personas con discapacidad dentro de la organización.	S	CS	AV	CN	N
9	La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.	S	CS	AV	CN	N
10	La empresa impulsa las iniciativas de equidad de género y trabajo equitativo.	S	CS	AV	CN	N
11	La empresa capacita a sus colaboradores en base a su puesto de trabajo	S	CS	AV	CN	N
12	Se puede subir de puesto de acuerdo a las capacidades de cada uno de los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
13	La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos	S	CS	AV	CN	N
14	Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.	S	CS	AV	CN	N
15	Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados	S	CS	AV	CN	N
16	Se realiza un control específico de los desperdicios para reducirlos	S	CS	AV	CN	N
17	Sientes que hay una proporción equitativa entre hombres y mujeres incluso con el salario	S	CS	AV	CN	N
18	El área de recursos humanos realiza prácticas responsables como pagos justos de horas extras y demás beneficios.	S	CS	AV	CN	N
19	Las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar las actividades productivas	S	CS	AV	CN	N
20	La empresa usa estrategias para que el personal no renuncie a su trabajo.	S	CS	AV	CN	N
21	Trabajando en la empresa puede equilibrar su vida laboral y familiar.	S	CS	AV	CN	N
22	La empresa brinda beneficio de salud para la familia de los colaboradores.	S	CS	AV	CN	N
23	Es accesible los beneficios educativos que la empresa promueve.	S	CS	AV	CN	N
24	Se permite el trabajo de familiares en la empresa.	S	CS	AV	CN	N
25	La empresa participa de actividades en conjunto con otras en beneficio de la zona donde se encuentra.	S	CS	AV	CN	N
26	La empresa se preocupa por mantener en buenas condiciones los alrededores de las instalaciones.	S	CS	AV	CN	N
27	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la zona.	S	CS	AV	CN	N
28	En la empresa se promueve el voluntariado en la comunidad	S	CS	AV	CN	N
29	La empresa participa de actividades en conjunto con otras en beneficio de la región.	S	CS	AV	CN	N
30	En la empresa se promueve el voluntariado en la región.	S	CS	AV	CN	N
31	Me sentiría muy mal si renunciara a la empresa en este momento.	S	CS	AV	CN	N
32	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.	S	CS	AV	CN	N
33	No renunciaría a la empresa ahora porque me siento comprometido con su gente	S	CS	AV	CN	N
34	Pienso que estoy trabajando en la empresa correcta.	S	CS	AV	CN	N
35	Estoy orgulloso de trabajar en esa empresa.	S	CS	AV	CN	N
36	Pienso que puedo seguir subiendo de puesto en esta empresa.	S	CS	AV	CN	N
37	Realmente siento los problemas de la empresa como propios.	S	CS	AV	CN	N
38	La empresa me brinda las facilidades para realizar bien mi trabajo.	S	CS	AV	CN	N

39	Siento que se valora mi trabajo, por eso voy a seguir trabajando en esta empresa.	S	CS	AV	CN	N
40	Soy escuchado cuando doy una idea de cómo realizar un trabajo.	S	CS	AV	CN	N
41	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	S	CS	AV	CN	N
42	Me siento motivado a seguir en la empresa porque mis compañeros son reconocidos por su labor	S	CS	AV	CN	N
43	Me siento como parte importante de la empresa.	S	CS	AV	CN	N
44	Encuentro significado a la vida trabajando en esta empresa.	S	CS	AV	CN	N
45	Siento que no tendría nada trabajando en esta empresa	S	CS	AV	CN	N
46	Una de las consecuencias de renunciar a la empresa sería las pocas alternativas.	S	CS	AV	CN	N
47	Si yo no hubiera invertido tanto en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.	S	CS	AV	CN	N
48	Siento temor al pensar que voy a buscar otra empresa para trabajar	S	CS	AV	CN	N
49	La empresa merece mi toda lealtad.	S	CS	AV	CN	N
50	Permanecer en mi empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	S	CS	AV	CN	N
51	Sería muy difícil dejar a la empresa en este momento, incluso si lo deseara.	S	CS	AV	CN	N
52	Siento que le debo muchísimo a la empresa.	S	CS	AV	CN	N
53	Siento que en esta empresa es en donde trabajo mucho mejor	S	CS	AV	CN	N
54	Me siento “en deuda” con esta empresa.	S	CS	AV	CN	N
55	La empresa ha ayudado a mi familia por eso no puedo renunciar	S	CS	AV	CN	N
56	Las capacitaciones me ayudan a realizar bien mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
57	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.	S	CS	AV	CN	N
58	Renunciar a la empresa actualmente no es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	S	CS	AV	CN	N
59	Me siento obligado moralmente a seguir trabajando en esta empresa	S	CS	AV	CN	N
60	La empresa me ayudó mucho por eso continúo trabajando aquí.	S	CS	AV	CN	N

## Anexo 02. Matriz de Consistencia

TÍTULO: La Responsabilidad Social Empresarial y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal				
¿Cuál es la relación que existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019?	Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.	Existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.	Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Cumplimiento de leyes	Tipo de Investigación: Aplicado
					Ética y Transparencia	
					Desarrollo del capital Humano	
					Mitigación de Impactos negativos	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:			Beneficio de colaboradores	Nivel de la Investigación: descriptivo correlacional
a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019? b. ¿Cuál es	a. Determinar la relación que existe entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa	a. Existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan		Externa	Proyección a las familias	

la relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019?	Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019; b. Determinar la relación que existe entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.	de Lurigancho 2019. b. Existe relación que existe entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.	Compromiso Organizacional	Compromiso organizacional afectivo	Proyección a la comunidad	Diseño: No experimental		
					Proyección a nivel regional			
					Orgullo de permanencia			
					Valoración			
					Compromiso organizacional normativo		Perdidas	Enfoque: Cuantitativo
							Falta de alternativas	
							Compromiso organizacional continuo	



					Obligación moral	
--	--	--	--	--	------------------	--

Anexo 03. Tabla de Especificaciones

Tabla de Especificaciones 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	PESO %	ITEM
Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Cumplimiento de leyes	10%	4
		Ética y Transparencia	10%	4
		Desarrollo del capital Humano	15%	4
		Mitigación de Impactos negativos	15%	4
		Beneficio de colaboradores	15%	4
	Externa	Proyección a las familias	15%	4
		Proyección a la comunidad	15%	4
		Proyección a nivel regional	5%	2
TOTAL	2	8	100%	30

Tabla de Especificaciones 2

Compromiso Organizacional	Compromiso organizacional afectivo	Orgullo de permanencia	10%	5
		Valoración	15%	5
	Compromiso organizacional normativo	Perdidas	10%	5
		Falta de alternativas	20%	5
	Compromiso organizacional continuo	Sentido de deuda	30%	5
		Obligación moral	15%	5
TOTAL	6	6	100%	30

## Anexo 04. Validación de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide responsabilidad social empresarial y compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>										
	DIMENSION 1: INTERNA										
	CUMPLIMIENTO DE LEYES										
1	Se visualiza el código de ética en las instalaciones de la empresa			/		/		/			
2	La misión y visión está a la vista de los colaboradores en las instalaciones de la empresa			/		/		/			
3	El comité de responsabilidad social presenta propuestas o promociona la RSE			/		/		/			
4	Todas las actividades de producción se realizan de manera responsable.			/		/		/			
	<b>ETICA Y TRANSPARENCIA</b>										
5	Los proveedores siguen los lineamientos responsables que la empresa ha establecido.		/			/		/			
6	Los lineamientos de Seguridad Ocupacional están claros para los colaboradores			/		/		/			
7	En el proceso de ingreso a la empresa se realizó un trato justo para todos los postulantes			/		/		/			
8	Existe un trato equitativo para las personas con discapacidad dentro de la organización.			/		/		/			
	<b>DESARROLLO EL CAPITAL HUMANO</b>										
9	La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.			/		/		/			
10	La empresa impulsa las iniciativas de equidad de género y trabajo equitativo.			/		/		/			
11	La empresa capacita a sus colaboradores en base a su puesto de trabajo			/		/		/			
12	Se puede subir de puesto de acuerdo a las capacidades de cada uno de los trabajadores			/		/		/			
	<b>MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS</b>										
13	La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos			/		/		/			
14	Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.			/		/		/			
15	Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados			/		/		/			
16	Se realiza un control específico de los desperdicios para reducirlos			/		/		/			
	<b>BENEFICIO DE COLABORADORES</b>										



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17	Sientes que hay una proporción equitativa entre hombres y mujeres incluso con el salario			/		/		/			
18	El área de recursos humanos realiza prácticas responsables como pagos justos de horas extras y demás beneficios.			/		/		/			
19	Las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar las actividades productivas			/		/		/			
20	La empresa usa estrategias para que el personal no renuncie a su trabajo.			/		/		/			
	<b>PROYECCIÓN A LAS FAMILIAS</b>										
21	Trabajando en la empresa puede equilibrar su vida laboral y familiar.			/		/		/			
22	La empresa brinda beneficio de salud para la familia de los colaboradores.			/		/		/			
23	Es accesible los beneficios educativos que la empresa promueve.			/		/		/			
24	Se permite el trabajo de familiares en la empresa.			/		/		/			
	<b>PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD</b>										
25	La empresa participa de actividades en conjunto con otras en beneficio de la zona donde se encuentra.			/		/		/			
26	La empresa se preocupa por mantener en buenas condiciones los alrededores de las instalaciones.			/		/		/			
27	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la zona.			/		/		/			
28	En la empresa se promueve el voluntariado en la comunidad			/		/		/			
	<b>PROYECCIÓN A NIVEL REGIONAL</b>										
29	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la región.			/		/		/			
30	En la empresa se promueve el voluntariado en la región.			/		/		/			
	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>										
	<b>DIMENSION 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO</b>										
	<b>ORGULLO DE PERMANENCIA</b>										
31	Me sentiría muy mal si renunciara a la empresa en este momento.			/		/		/			
32	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.		/			/		/			
33	No renunciaría a la empresa ahora porque me siento comprometido con su gente			/		/		/			
34	Pienso que estoy trabajando en la empresa correcta.			/		/		/			
35	Estoy orgulloso de trabajar en esa empresa.			/		/		/			
	<b>VALORACION</b>										
36	Pienso que puedo seguir subiendo de puesto en esta empresa.			/		/		/			
37	Realmente siento los problemas de la empresa como propios.			/		/		/			
38	La empresa me brinda las facilidades para realizar bien mi trabajo.			/		/		/			
39	Siento que se valora mi trabajo, por eso voy a seguir trabajando en esta empresa.			/		/		/			
40	Soy escuchado cuando doy una idea de cómo realizar un trabajo.			/		/		/			

Sugerencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSION 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO										
PERDIDA										
41	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor									
42	Me siento motivado a seguir en la empresa porque mis compañeros son reconocidos por su labor									
43	Me siento como parte importante de la empresa.									
44	Encuentro significado a la vida trabajando en esta empresa.									
45	Siento que no tendría nada trabajando en esta empresa									
FALTA DE ALTERNATIVAS										
46	Una de las consecuencias de renunciar a la empresa sería las pocas alternativas.									
47	Si yo no hubiera invertido tanto en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.									
48	Siento temor al pensar que voy a buscar otra empresa para trabajar									
49	La empresa merece mi toda lealtad.									
50	Permanecer en mi empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
DIMENSION 3 COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUO										
SENTIDO DE DEUDA										
51	Sería muy difícil dejar a la empresa en este momento, incluso si lo deseara.									
52	Siento que le debo muchísimo a la empresa.									
53	Siento que en esta empresa es en donde trabajo mucho mejor									
54	Me siento "en deuda" con esta empresa.									
55	La empresa ha ayudado a mi familia por eso no puedo renunciar									
OBLIGACION MORAL										
56	Las capacitaciones me ayudan a realizar bien mi trabajo									
57	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.									
58	Renunciar a la empresa actualmente no es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
59	Me siento obligado moralmente a seguir trabajando en esta empresa									
60	La empresa me ayudó mucho por eso continúo trabajando aquí.									



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ 1 ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Florej Boliumden DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gerben Pibba

..07...de Setiembre del 2019

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide responsabilidad social empresarial y compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a</sup>			Relevancia <sup>a</sup>			Claridad <sup>a</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>										
	<b>DIMENSION 1: INTERNA</b>										
	<b>CUMPLIMIENTO DE LEYES</b>										
1	Se visualiza el código de ética en las instalaciones de la empresa			/			/			/	
2	La misión y visión está a la vista de los colaboradores en las instalaciones de la empresa			/			/			/	
3	El comité de responsabilidad social presenta propuestas o promociona la RSE			/			/			/	
4	Todas las actividades de producción se realizan de manera responsable.			/			/			/	
	<b>ETICA Y TRANSPARENCIA</b>										
5	Los proveedores siguen los lineamientos responsables que la empresa ha establecido.			/			/			/	
6	Los lineamientos de Seguridad Ocupacional están claros para los colaboradores			/			/			/	
7	En el proceso de ingreso a la empresa se realizó un trato justo para todos los postulantes			/			/			/	
8	Existe un trato equitativo para las personas con discapacidad dentro de la organización.			/			/			/	
	<b>DESARROLLO EL CAPITAL HUMANO</b>										
9	La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.			/			/			/	
10	La empresa impulsa las iniciativas de equidad de género y trabajo equitativo.			/			/			/	
11	La empresa capacita a sus colaboradores en base a su puesto de trabajo			/			/			/	
12	Se puede subir de puesto de acuerdo a las capacidades de cada uno de los trabajadores			/			/			/	
	<b>MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS</b>										
13	La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos			/			/			/	
14	Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.			/			/			/	
15	Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados			/			/			/	
16	Se realiza un control específico de los desperdicios para reducirlos			/			/			/	
	<b>BENEFICIO DE COLABORADORES</b>										



17	Sientes que hay una proporción equitativa entre hombres y mujeres incluso con el salario			/			/			/	
18	El área de recursos humanos realiza prácticas responsables como pagos justos de horas extras y demás beneficios.			/			/			/	
19	Las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar las actividades productivas			/			/			/	
20	La empresa usa estrategias para que el personal no renuncie a su trabajo.			/			/			/	
	<b>PROYECCIÓN A LAS FAMILIAS</b>										
21	Trabajando en la empresa puede equilibrar su vida laboral y familiar.			/			/			/	
22	La empresa brinda beneficio de salud para la familia de los colaboradores.			/			/			/	
23	Es accesible los beneficios educativos que la empresa promueve.			/			/			/	
24	Se permite el trabajo de familiares en la empresa.			/			/			/	
	<b>PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD</b>										
25	La empresa participa de actividades en conjunto con otras en beneficio de la zona donde se encuentra.			/			/			/	
26	La empresa se preocupa por mantener en buenas condiciones los alrededores de las instalaciones.			/			/			/	
27	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la zona.			/			/			/	
28	En la empresa se promueve el voluntariado en la comunidad			/			/			/	
	<b>PROYECCIÓN A NIVEL REGIONAL</b>										
29	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la región.			/			/			/	
30	En la empresa se promueve el voluntariado en la región.			/			/			/	
	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>										
	<b>DIMENSION 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO</b>										
	<b>ORGULLO DE PERMANENCIA</b>										
31	Me sentiría muy mal si renunciara a la empresa en este momento.			/			/			/	
32	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.			/			/			/	
33	No renunciaría a la empresa ahora porque me siento comprometido con su gente			/			/			/	
34	Pienso que estoy trabajando en la empresa correcta.			/			/			/	
35	Estoy orgulloso de trabajar en esa empresa.			/			/			/	
	<b>VALORACION</b>										
36	Pienso que puedo seguir subiendo de puesto en esta empresa.			/			/			/	
37	Realmente siento los problemas de la empresa como propios.			/			/			/	
38	La empresa me brinda las facilidades para realizar bien mi trabajo.			/			/			/	
39	Siento que se valora mi trabajo, por eso voy a seguir trabajando en esta empresa.			/			/			/	
40	Soy escuchado cuando doy una idea de cómo realizar un trabajo.			/			/			/	







Certificado de validez de contenido del instrumento que mide responsabilidad social empresarial y compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>			Relevancia <sup>a</sup>			Claridad <sup>a</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>										
	DIMENSION 1: INTERNA										
	CUMPLIMIENTO DE LEYES										
1	Se visualiza el código de ética en las instalaciones de la empresa			X			X			X	
2	La misión y visión está a la vista de los colaboradores en las instalaciones de la empresa			X			X			X	
3	El comité de responsabilidad social presenta propuestas o promociona la RSE			X			X			X	
4	Todas las actividades de producción se realizan de manera responsable.			X			X			X	
	<b>ETICA Y TRANSPARENCIA</b>										
5	Los proveedores siguen los lineamientos responsables que la empresa ha establecido.			X			X			X	los proveedores conocen a los proveedores?
6	Los lineamientos de Seguridad Ocupacional están claros para los colaboradores			X			X			X	
7	En el proceso de ingreso a la empresa se realizó un trato justo para todos los postulantes			X			X			X	
8	Existe un trato equitativo para las personas con discapacidad dentro de la organización.			X			X			X	
	<b>DESARROLLO EL CAPITAL HUMANO</b>										
9	La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.			X			X			X	
10	La empresa impulsa las iniciativas de equidad de género y trabajo equitativo.			X			X			X	
11	La empresa capacita a sus colaboradores en base a su puesto de trabajo			X			X			X	
12	Se puede subir de puesto de acuerdo a las capacidades de cada uno de los trabajadores			X			X			X	
	<b>MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS</b>										
13	La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos			X			X			X	
14	Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.			X			X			X	
15	Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados			X			X			X	
16	Se realiza un control específico de los desperdicios para reducirlos			X			X			X	
	<b>BENEFICIO DE COLABORADORES</b>										



17	Sientes que hay una proporción equitativa entre hombres y mujeres incluso con el salario			X			X			X	
18	El área de recursos humanos realiza prácticas responsables como pagos justos de horas extras y demás beneficios.			X			X			X	
19	Las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar las actividades productivas			X			X			X	
20	La empresa usa estrategias para que el personal no renuncie a su trabajo.			X			X			X	usa adecuadamente...
	<b>PROYECCIÓN A LAS FAMILIAS</b>										
21	Trabajando en la empresa puede equilibrar su vida laboral y familiar.			X			X			X	
22	La empresa brinda beneficio de salud para la familia de los colaboradores.			X			X			X	
23	Es accesible los beneficios educativos que la empresa promueve.			X			X			X	para las hijas
24	Se permite el trabajo de familiares en la empresa.			X			X			X	
	<b>PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD</b>										
25	La empresa participa de actividades en conjunto con otras en beneficio de la zona donde se encuentra.			X			X			X	
26	La empresa se preocupa por mantener en buenas condiciones los alrededores de las instalaciones.			X			X			X	
27	La empresa impulsa el empleo para las personas que viven en la zona.			X			X			X	
28	En la empresa se promueve el voluntariado en la comunidad			X			X			X	
	<b>PROYECCIÓN A NIVEL REGIONAL</b>										
29											
30											
	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>										<b>Sugerencias</b>
	DIMENSION 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO										
	<b>ORGULLO DE PERMANENCIA</b>										
31	Me sentiría muy mal si renunciara a la empresa en este momento.			X			X			X	
32	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.			X			X			X	
33	No renunciaría a la empresa ahora porque me siento comprometido con su gente			X			X			X	
34	Pienso que estoy trabajando en la empresa correcta.			X			X			X	
35	Estoy orgulloso de trabajar en esa empresa.			X			X			X	
	<b>VALORACION</b>										
36	Pienso que puedo seguir subiendo de puesto en esta empresa.			X			X			X	
37	Realmente siento los problemas de la empresa como propios.			X			X			X	
38	La empresa me brinda las facilidades para realizar bien mi trabajo.			X			X			X	
39	Siento que se valora mi trabajo, por eso voy a seguir trabajando en esta empresa.			X			X			X	
40	Soy escuchado cuando doy una idea de cómo realizar un trabajo.			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSION 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO										
PERDIDA										
41	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor									
42	Me siento motivado a seguir en la empresa porque mis compañeros son reconocidos por su labor									
43	Me siento como parte importante de la empresa.									
44	Encuentro significado a la vida trabajando en esta empresa.									
45	Siento que no tendría nada trabajando en esta empresa									
FALTA DE ALTERNATIVAS										
46	Una de las consecuencias de renunciar a la empresa sería las pocas alternativas.									
47	Si yo no hubiera invertido tanto en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.									
48	Siento temor al pensar que voy a buscar otra empresa para trabajar									
49	La empresa merece mi toda lealtad.									
50	Permanecer en mi empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
DIMENSION 3 COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUO										
SENTIDO DE DEUDA										
51	Sería muy difícil dejar a la empresa en este momento, incluso si lo deseara.									
52	Siento que le debo muchísimo a la empresa.									
53	Siento que en esta empresa es en donde trabajo mucho mejor									
54	Me siento "en deuda" con esta empresa.									
55	La empresa ha ayudado a mi familia por eso no puedo renunciar									
OBLIGACION MORAL										
56	Las capacitaciones me ayudan a realizar bien mi trabajo									
57	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.									
58	Renunciar a la empresa actualmente no es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
59	Me siento obligado moralmente a seguir trabajando en esta empresa									
60	La empresa me ayudó mucho por eso continuo trabajando aquí.									

alternativas a que?  
 Invertir que?  
 No se entiende  
 Solo necesidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Eraso Romani Stephanie DNI: 46794083

Especialidad del validador: MBA

.....de junio del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Anexo 05. Detalle de confiabilidad

Variable 1: Responsabilidad Social Empresarial

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	87.14	79.529	-0.310	0.804
R2	86.62	74.648	0.123	0.785
R3	86.43	78.857	-0.317	0.799
R4	86.43	72.057	0.273	0.780
R5	86.33	70.133	0.312	0.778
R6	86.33	68.133	0.520	0.768
R7	86.05	62.248	0.778	0.749
R8	86.24	66.790	0.558	0.764
R9	86.38	68.648	0.419	0.772
R10	86.29	69.214	0.470	0.771
R11	86.19	68.862	0.599	0.767
R12	86.14	71.129	0.339	0.777
R13	86.67	70.933	0.260	0.781
R14	86.67	68.633	0.411	0.773
R15	87.05	65.648	0.588	0.762
R16	86.57	68.057	0.481	0.769
R17	86.67	69.533	0.414	0.773
R18	86.67	69.033	0.451	0.771
R19	86.57	70.557	0.412	0.774
R20	86.62	75.848	-0.034	0.793
R21	86.48	74.162	0.131	0.785
R22	86.67	72.433	0.200	0.784
R23	86.90	74.890	0.042	0.790
R24	86.67	79.333	-0.338	0.802
R25	86.33	72.633	0.237	0.781
R26	86.62	71.248	0.333	0.777
R27	87.48	72.762	0.316	0.779
R28	86.95	76.748	-0.110	0.793
R29	86.67	71.433	0.303	0.779
R30	86.76	70.990	0.393	0.775

Variable 2: Compromiso Organizacional

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C3	75.64	45.907	0.213	0.723
C4	75.92	42.827	0.416	0.707
C5	75.80	42.667	0.554	0.699
C6	75.92	44.827	0.261	0.720
C7	75.72	46.293	0.193	0.724
C8	75.92	46.993	0.112	0.729
C9	75.96	44.207	0.406	0.710
C10	75.92	45.243	0.245	0.721
C12	75.60	45.000	0.269	0.719
C13	75.52	45.343	0.307	0.717
C14	75.64	44.740	0.304	0.716
C15	75.76	43.357	0.456	0.705
C16	75.56	44.507	0.308	0.716
C17	75.44	45.007	0.294	0.717
C18	75.64	46.740	0.147	0.727
C19	75.92	45.160	0.253	0.720
C20	75.64	45.323	0.246	0.721
C21	75.60	45.250	0.245	0.721
C22	75.84	46.973	0.110	0.729
C23	75.48	48.093	-0.003	0.736
C24	75.76	45.190	0.268	0.719
C25	75.68	45.477	0.241	0.721
C26	75.64	45.657	0.214	0.723
C27	75.64	47.240	0.092	0.730
C28	76.16	44.307	0.442	0.709
C30	75.68	46.810	0.127	0.728



S2 6	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	3	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	5	1	4	3					
S2 7	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3					
S2 8	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	5	5	2	4	5	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	1	2					
S2 9	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2					
S3 0	2	3	2	3	2	1	5	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	5	3	2	5	3	2	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	1	4	3	3					
S3 1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	1	4	2	3	4			
S3 2	2	1	4	1	5	3	2	1	3	2	5	3	2	3	1	3	2	2	3	5	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3				
S3 3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	5	3	5	2	5	5	2	4	5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	5	1	3	4					
S3 4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	1	4	3		
S3 5	2	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	1	5	3	2	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1					
S3 6	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1					
S3 7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1				
S3 8	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2				
S3 9	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1				
S4 0	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2			
S4 1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3				
S4 2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3			
S4 3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3					
S4 4	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4		
S4 5	3	3	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4				
S4 6	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3					
S4 7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4
S4 8	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3				
S4 9	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4		
S5 0	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3			
S5 1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2			

S5 2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	1	4	2	3	5	2	3	3	2	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3			
S5 3	2	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
S5 4	2	2	3	3	2	4	5	3	2	2	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2			
S5 5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3			
S5 6	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2		
S5 7	2	3	2	2	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3		
S5 8	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4		
S5 9	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3			
S6 0	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3		
S6 1	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	5	2	2	2	2	2		
S6 2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3		
S6 3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2			
S6 4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	5	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4			
S6 5	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
S6 6	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	3	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	1	4	3		
S6 7	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3		
S6 8	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	5	5	2	4	5	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	1	2	
S6 9	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2			
S7 0	2	3	2	3	2	1	5	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	5	3	2	5	3	2	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	1	4	3	3			
S7 1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	3	1	5	4	2	2	3	1	4	2	3	4			
S7 2	2	1	4	1	5	3	2	1	3	2	5	3	2	3	1	3	2	2	3	5	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3			
S7 3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	5	3	5	2	5	5	2	4	5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	5	1	3	4		
S7 4	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	1	4	3
S7 5	2	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	1	5	3	2	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1			
S7 6	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1			
S7 7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1		

S78	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2							
S79	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1							
S80	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2					
S81	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3							
S82	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3							
S83	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3					
S84	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4			
S85	3	3	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4					
S86	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3				
S87	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	
S88	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3				
S89	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4						
S90	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3				
S91	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2		
S92	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	1	4	2	3	5	2	3	3	2	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3				
S93	2	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S94	2	2	3	3	2	4	5	3	2	2	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2				
S95	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3		
S96	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2		
S97	2	3	2	2	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3			
S98	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4		
S99	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3		
S100	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3		
S101	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	5	2	2	2	2	2				
S102	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3
S103	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2

S1_04	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	5	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4						
S1_05	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3					
S1_06	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	3	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	5	1	4	3		
S1_07	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	5	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	
S1_08	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	5	5	2	4	5	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	1	2	
S1_09	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2		
S1_10	2	3	2	3	2	1	5	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	5	3	2	5	3	2	1	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	1	4	3	3		
S1_11	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	3	1	5	4	2	2	3	1	4	2	3	4		
S1_12	1	1	4	1	5	3	2	1	3	2	5	3	2	3	1	3	2	2	3	5	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3		
S1_13	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	5	3	5	2	5	5	2	4	5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	5	1	3	4	
S1_14	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	5	2	3	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	1	4	3	
S1_15	2	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	1	5	3	2	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1		
S1_16	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1		
S1_17	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1		
S1_18	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
S1_19	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1
S1_20	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
S1_21	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	
S1_22	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	
S1_23	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3
S1_24	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4
S1_25	3	3	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4		
S1_26	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	
S1_27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	
S1_28	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3		
S1_29	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4		

S1 30	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3										
S1 31	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2					
S1 32	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	1	2	3	1	4	2	3	5	2	3	3	2	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3					
S1 33	2	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4					
S1 34	2	2	3	3	2	4	5	3	2	2	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2						
S1 35	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3				
S1 36	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2					
S1 37	2	3	2	2	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3					
S1 38	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4			
S1 39	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3			
S1 40	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3			
S1 41	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	5	2	2	2	2	2
S1 42	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3			
S1 43	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2				
S1 44	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	5	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4					
S1 45	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3				
S1 46	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	3	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	5	1	4	3	3				
S1 47	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	
S1 48	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	5	5	2	4	5	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	1	2	2			
S1 49	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2				
S1 50	2	3	2	3	2	1	5	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	5	3	2	5	3	2	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	1	4	3	3					
S1 51	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	3	1	5	4	2	2	3	1	4	2	3	4	4				
S1 52	2	1	4	1	5	3	2	1	3	2	5	3	2	3	1	3	2	2	3	5	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3				
S1 53	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	5	3	5	2	5	5	2	4	5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	5	1	3	4	4			
S1 54	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	1	4	3	3			
S1 55	2	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	1	5	3	2	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1	3				



S1 56	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1								
S1 57	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1							
S1 58	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2						
S1 59	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1				
S1 60	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2					
S1 61	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3					
S1 62	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3					
S1 63	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3				
S1 64	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4				
S1 65	3	3	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4
S1 66	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3				
S1 67	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4			
S1 68	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3				
S1 69	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4			

Anexo 07. Evidencias



Evidencia de ausentismo

Edad de los trabajadores

Etiquetas de fila	18	19	20	21	22	23	24	25	26	30	31	32	33	34	35	38	40	42	43	44	51	Total general		
Trabajador 1												1											1	
Trabajador 2				2																				2
Trabajador 3																					12			12
Trabajador 4																1								1
Trabajador 5									1															1
Trabajador 6											1													1
Trabajador 7										2														2
Trabajador 8																	1							1
Trabajador 9							1																	1
Trabajador 10																						1		1
Trabajador 11						1																		1
Trabajador 12										2														2
Trabajador 13			1																					1
Trabajador 14							1																	1

Número de ocurrencias



Anexo 08. Matriz de evidencia para discusión

Tabla 01 Matriz de evidencias externas para la discusión

*Matriz de evidencias externas para la discusión*

<b>Variables: Gestión del talento humano y comunicación interna</b>		
<b>Autor (año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
<b>Jung &amp; Ali (2017)</b>	La justicia distributiva se relaciona positivamente con: (a) compromiso organizacional afectivo; y (b) satisfacción laboral.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.41, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.01$ )
<b>Glavas (2016)</b>	El apoyo organizativo percibido media la relación positiva entre las percepciones de los empleados sobre la RSE de la organización y el compromiso de los empleados.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.837, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.01$ )
<b>Hernández &amp; Cortez (2015)</b>	Determinar el impacto de la responsabilidad social interna como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa del sector alimentos.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.712, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
<b>López (2018)</b>	Existe relación significativa entre la percepción de la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.098, Sig. (Bilateral)= 0.182; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Chuquizuta, Vicky &amp; Cruz, Keyla. (2018)</b>	Existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical S.A.C- Tarapoto – San Martín, 2018.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.718, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.01$ )
<b>Massari Repetto &amp; Reyna Guzmán (2018)</b>	Existe relación entre la responsabilidad social y la imagen institucional de la empresa RIMAC Seguros, en la ciudad de Iquitos, 2017.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.793, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.01$ )

De lo mencionado, la matriz de evidencias externas en la discusión, se contrarrestó con los resultados de otras investigaciones, que fueron consideradas como antecedentes, se hizo la contrastación con la hipótesis general de cada uno de los trabajos previos, explicando de esta

manera las coincidencias con el trabajo de investigación, de tal manera se explicó la prueba estadística que emplearon en cada antecedente.

Tabla 02 Matriz de evidencias internas

*Matriz de evidencias internas*

<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Resultados</b>
<p><b>Hipótesis general</b> Responsabilidad social y el compromiso organizacional</p>	<p>Existe relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p><b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.438, Sig. (Bilateral)= 0.000; (p ≤0.01)</p>
<p><b>Hipótesis específico 1</b> Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional</p>	<p>Existe relación entre la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.</p>	<p><b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.468, Sig. (Bilateral)= 0.000; (p ≤0.01)</p>
<p><b>Hipótesis específico 2</b> Dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional</p>	<p>Existe relación entre la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A., San Juan de Lurigancho 2019.</p>	<p><b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral= 0.332, Sig. (Bilateral)= 0.000; (p ≤0.01)</p>

Anexo 09. Tabla de detalle de resultados de la V-AIKEN

Variable 1

N° Items		$\bar{x}$	DE	V Aiken
Item 1	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 2	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 3	Pertinencia	3.33	1.15	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 4	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 5	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 6	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 7	Pertinencia	3.33	1.15	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	1.15	0.78
Item 8	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 9	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 10	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 11	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 12	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	1.15	0.78
Item 13	Pertinencia	3.33	1.15	0.78
	Relevancia	3.33	1.15	0.78
	Claridad	3.33	1.15	0.78
Item 14	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 15	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 16	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 17	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 18	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 19	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 20	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 21	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 22	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 23	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 24	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.00	0.00	0.67
Item 25	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 26	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.00	0.00	0.67
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 27	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.00	0.00	0.67
Item 28	Pertinencia	3.00	0.00	0.67
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 29	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 30	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89

Variable 2

N° Items		$\bar{x}$	DE	V Aiken
Item 31	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 32	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 33	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 34	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 35	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 36	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 37	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 38	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 39	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 40	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 41	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 42	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 43	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 44	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 45	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 46	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 47	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 48	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 49	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 50	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 51	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 52	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 53	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 54	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 55	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 56	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 57	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 58	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Item 59	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 60	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89



Anexo 10. Autorización de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Solicitud: Permiso para realizar encuesta.

SOLICITUD DE PERMISO

Sra. Adriana Sara García Solís

Jefe de Recursos Humanos

Inka Crops S.A.

Av. El Santuario 1127, Urb. Zárate, San Juan de Lurigancho.

Presente. -

Yo, Zeida Milagros Alejos Fernández, identificada con DNI 41660981, domiciliada en Condominio Alameda del Agustino Edif 7 dpto. 304 Urb las Palmeras, El agustino Lima - Perú. Estudiante del décimo ciclo de la carrera de Administracion en la Universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente.

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoye en mi trabajo de investigación titulado "La Responsabilidad Social Empresarial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Inka Crops S.A, San Juan de Lurigancho – 2019" que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de un cuestionario de 60 preguntas a los colaboradores.

Hago hincapié que la información recolectada será reservada, respetando el reglamento interno de la empresa, puesto que será de forma anónima. Es incalculable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedará marcado para mi vida y profesión futura, por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.

  
EL EMPLEADOR

Atentamente,  
  
Zeida Milagros Alejos Fernández

DNI: 41660981