



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES**

Responsabilidad social corporativa y el compromiso
organizacional en trabajadores de una empresa de distribución
de consumo masivo, Trujillo 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
- MBA**

AUTORA:

Lujan Costa, Lorena Carolina (orcid.org/0009-0006-6161-5967)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)
Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo (orcid.org/0000-0002-4605-5475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Responsabilidad Social

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

*A Dios por darme la fortaleza
necesaria para seguir adelante
y no desmayar ante los problemas
que se presentaban.*

Por su acompañamiento y por ayudarme

A no desfallecer en el intento

*A Facundo Gael,
por ser mi motor y motivo.*

LORENA

Agradecimiento

A DIOS por brindarme fortaleza en nuestro pequeño pero significativo caminar por la vida.

A mi profesor Doctor Pedro Otoniel Morales por su gran apoyo y por todos los conocimientos infundidos, con el fin de mejorar cada día profesionalmente.

A Luis Montenegro Príncipe, María de Los Ángeles Sánchez Quezada y Elizabeth Querevalú Cieza, asesores, ángeles y sobretodo amigos, por su apoyo en todo momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO Y PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de la Tesis titulada: "Responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuya autora es LUJÁN COSTA LORENA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 17 de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres del asesor: Morales Salazar Pedro Otoniel	
DNI N° 17910106	
ORCID: 0000-0002-9242-3881	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUJAN COSTA LORENA CAROLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUJAN COSTA LORENA CAROLINA DNI: 40184475 ORCID: 0009000661615967	Firmado electrónicamente por: LCLUJANC el 12-01- 2024 09:47:02

Código documento Trilce: INV - 1312049

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	34
3.2. Variables y operacionalización.....	35
3.3. Población, muestra y muestreo.....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimientos	38
3.6. Método de análisis de datos.....	38
3.7. Aspectos éticos en investigación	39
IV. RESULTADOS.....	40
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023	40
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023	41
Tabla 3 Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.....	42
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023	43
Tabla 5 Pruebas de normalidad entre responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional.....	44
Tabla 6 Correlación entre responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional	45
Tabla 7 Correlación entre dimensiones de responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional.....	46
Tabla 8 Correlación entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones de compromiso organizacional.....	47

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	34
Figura 2 Porcentaje de nivel de percepción de responsabilidad social corporativa	40
Figura 3 Porcentaje de nivel de percepción de compromiso organizacional	42
Figura 4 Dispersión de responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional	48

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. La investigación se realizó a través de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional realizado con una muestra por conveniencia de la investigadora de 57 trabajadores. Instrumentos validados por tres expertos y la confiabilidad se obtuvo por el método de Alfa de Cronbach. Se concluyó por los resultados obtenidos los cuales indican que existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional, en virtud a lo que se encontró, el Rho de Spearman de 0.899, que es de nivel altamente significativa, con un grado de significancia de 0.000, es menor al 1 % de significancia estándar ($p < 0.01$); consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que, existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esto significa que la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional son insuficientes o deficientes, afectando el progreso y desarrollo de la organización.

Palabras clave: Responsabilidad social corporativa, compromiso organizacional, consumo masivo.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship that exists between corporate social responsibility and the organizational commitment of a mass consumption distribution company, Trujillo 2023. The research was carried out through a quantitative approach, with a non-experimental, transversal and descriptive design. correlational carried out with a convenience sample of the researcher of 57 workers. Instruments validated by three experts and reliability was obtained by the Cronbach's Alpha method. It was concluded from the results obtained which indicate that there is a direct and significant relationship between corporate social responsibility and organizational commitment, based on what was found, Spearman's Rho of 0.899, which is a highly significant level, with a significance level of 0.000, it is less than the 1% standard significance ($p < 0.01$); Consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, there is a significant relationship between corporate social responsibility and organizational commitment in workers of a mass consumption distribution company, Trujillo 2023. This means that social responsibility Corporate governance and organizational commitment are insufficient or deficient, affecting the progress and development of the organization.

Keywords: corporate social responsibility, organizational commitment, mass consumption.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el mundo empresarial le está dando más relevancia a la Responsabilidad Social Corporativa; ya que es uno de los factores más importantes en las relaciones internas y externas que lleva la empresa. Involucra mantener una gestión ética y sustentable en el entorno diario con los stakeholders y sobre todo con los colaboradores para agrandar la productividad y el compromiso con la organización.

En España, más de 2500 empresas se suman a las iniciativas sociales, siendo el 83% empresas privadas, demostrando su compromiso con la Responsabilidad Social. (Compromiso RSE, 2023). También se destaca que el 42% de la ONG en dicho país, forman parte del accionar social, y se espera formar más alianzas entre las ONG y el sector privado fortaleciendo así, el compromiso social reinventándose para adaptarse a este entorno tan cambiante (Revista Haz, 2023).

Hernández (15 de junio, 2023) nos comenta que la RSE ha evolucionado en la sostenibilidad corporativa; puesto que, nos demuestra la contribución de las empresas al cuidado del medio ambiente y al desarrollo social, de modo que se preserven los recursos naturales e intangibles para el futuro. El Pacto Mundial y los ODS han sido los impulsores para que las empresas demuestren su compromiso.

En lo que respecta al Perú, se conoce que es cuna de negocios informales, una de las variables para el desconocimiento de diversos temas; como la responsabilidad social, sin embargo, anualmente van aumentando las cifras de formalidad. Cosmópolis (2023) nos señala que poco a poco los peruanos se están interesando más sobre RSC, ya que indirectamente beneficia todos. En el país las empresas que lideran en responsabilidad social son Toyota y Aceros Arequipa. Asimismo, en el Perú se vienen desarrollando nuevas tendencias de responsabilidad social que no solo involucra la inclusión social, que es lo que comúnmente oímos, sino también el crecimiento económico y protección ambiental, éste último considerado irrelevante por

formar parte de un país rico en recursos naturales, pero, sin tomar en cuenta su deterioro. (López, 6 de marzo, 2023).

El contexto actual de la ciudad es caótico por la misma situación política que se presenta a nivel nacional, las empresas de distribución no son ajenas a esta realidad, ANTAM al ser una empresa grande de distribución masiva presenta cierto desconocimiento para el tema de RSC, y no le dan la debida importancia, lo que afecta directamente al compromiso de sus empleados y se ve reflejado en su productividad diaria.

En este ambiente, se propone el problema general: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023?; de esta interrogante principal, se derivaron tres problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023?; PE2: ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023?; PE3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023?

La justificación se sustenta en Hernández et al. (2014) quienes mencionan que la justificación se basa en describir las razones y criterios por las cuales se debe de justificar una investigación (p. 40) Por consiguiente la investigación es de conveniente debido a que la información que será recopilada los antecedentes nos brinda una percepción, una tendencia sobre si se relacionan o no estas variables, así mismo esos resultados al contrastarlos con los obtenidos, permitirá tomar decisiones para la empresa, no obstante para el rubro también.

Por otra parte, tiene implicaciones prácticas porque ayudará a resolver el problema de la falta de compromiso que existe en los colaboradores, lo que actualmente conlleva a altas rotaciones de personal, y pérdidas económicas por parte de las empresas. Asimismo, el valor teórico está en función sobre la

información contenida en el proceso de la investigación, la cual servirá para afianzar nuevas investigaciones que proporcionen nuevas teorías.

En cuanto a utilidad metodológica, a partir del proceso de investigación se va a crear definiciones y conceptos que ayuden a posteriores investigaciones con las mismas variables o relacionadas; la creación del instrumento de recopilación de datos, servirá para ser replicado por los investigadores.

Los objetivos que se pretenden alcanzar en la investigación son: De manera general, Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023 y de manera específica: 1) Conocer el nivel de avance de la responsabilidad social corporativa y sus dimensiones en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. 2) Conocer el nivel de diagnóstico del compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. 3) Establecer la relación entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. 4) Establecer la relación entre la responsabilidad social corporativa y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

En cuanto a la hipótesis éstas son las siguientes de manera general:

Existe una relación positiva y altamente significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

Y de manera específica: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Existe relación positiva y significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto se abordó antecedentes internacionales, nacionales y regionales en relación con las variables utilizadas para esta investigación, así como también las teorías de cada variable.

Arriaran (2021) efectuó una investigación sobre el influjo del compromiso organizacional en el compromiso laboral de los docentes de escuelas públicas. Esta investigación se realizó en relación a los estudios que se efectuaron en el Perú. La metodología consistió en un enfoque cuantitativo que se aplicó a una delineación que no fue experimental. La muestra estuvo integrada por 132 docentes, y se recopilaron y analizaron sus respuestas a un cuestionario. A partir de los resultados, se concluyó que el compromiso organizacional logró una acaecimiento positivo, reveladora y fuerte sobre la segunda variable, lo que equivale a un nivel de significación de 0,62. En pocas palabras, esto nos informa de que el nivel de compromiso mostrado por una empresa es directamente proporcional al nivel de dedicación mostrado por sus empleados, concretamente los profesores. Aportando para este estudio, que generar un compromiso e identificación es indispensable en los empleados para un resultado positivo en la empresa, ya sean públicas o privadas.

En Huancayo, López (2021) presentó en su investigación como finalidad encontrar relación entre la RS y el Compromiso Organizacional en los trabajadores públicos. La investigación consistió en correlaciones descriptivas simples y utilizó como participantes una muestra de 186 trabajadores y trabajadoras públicos elegidos al azar. No existe una asociación sustancial entre los factores, como se descubrió en la investigación. En conclusión, los resultados de esta investigación permitieron poner en marcha un plan global para el establecimiento de una imagen corporativa positiva, e incluso permitieron aumentar el nivel de satisfacción de los contribuyentes y, en consecuencia, el bienestar de los empleados públicos. Lo que aporta para la presente investigación, que existen distintas realidades en la sección privada y pública, ya que el personal no reacciona igual a las diferentes motivaciones o estímulos que da cada empresa.

Rodríguez (2020) desarrollo una investigación que menciona a los rasgos de personalidad y el Compromiso Organizacional en el personal de una instancia pública Trujillana. El objetivo principal de la encuesta era comprobar el grado de compromiso del personal con la organización. Asimismo, se utilizó una estrategia correlacional y el volumen de la muestra se fijó en 108 colaboradores. Según los resultados basados en las dimensiones, los porcentajes de compromiso afectivo, continuidad y normativo fueron, respectivamente, 59%, 53% y 56%. Obtuvimos a la terminación de que el grado de compromiso organizativo mostrado por los colaboradores era medio, con un 39,3%.

Ríos y Loli (2019), elaboraron una investigación acerca de la justicia y el compromiso organizacional en el sector minero peruano, cuya finalidad fue averiguar la correspondencia entre ambas variables, el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo-exploratorio con diseño no experimental-correlacional y evaluaron a 53 trabajadores por medio de un cuestionario. Obteniendo; que existe una relación baja entre dichas variables equivalente a 0.23, a diferencia de algunas dimensiones de cada variable que si tienen una relación significativa positiva. Concluyeron, que dichos resultados pueden deberse a la población seleccionada que ha sido evaluada, ya que son trabajadores mineros y pueden que distorsionen sus percepciones referentes a la justicia organizacional. Lo que nos demuestra, a las distintas realidades que se presentan en los sectores empresariales, siendo relevante el compromiso en los objetivos que tiene cada organización.

Zelada (2019), en su investigación sobre RSE y su influencia en la variable compromiso, de una clínica en Trujillo. Tuvo como fin; determinar el nivel de RSE y su afectación en los trabajadores. Dicho trabajo fue no experimental, transversal, correlacional. Utilizó la encuesta como técnica, con una muestra de 67 trabajadores evaluados por medio de un cuestionario. Sus resultados demostraron que la variable RSE y compromiso del colaborador fueron de 0.876 y 0.900 respectivamente. En suma, determinaron que sí hay una correlación positiva significativa entre ellas, equivalente a 0,85 entre las variables utilizadas.

Repetto y Guzmán (2018) plantearon como objetivo principal, el análisis que se presenta en la RS y la imagen institucional de una empresa de Seguros en Iquitos. La estrategia que se tomó fue una cuantitativa y descriptiva correlacional, y el muestreo se hizo de manera aleatoria, sirviendo de muestra un total de 323 clientes. Obtuvieron; en cuanto a las dimensiones internas, se ha determinado que la empresa no cumple con las regulaciones laborales y fiscales impuestas por el estado con un 53% (bajo) de cumplimiento; en cuanto a las dimensiones externas, se ha determinado que la empresa no realiza iniciativas sociales, ambientales equivalente a un 55% (baja), entre otros; la imagen institucional es deficiente con un 53%, y la personalidad corporativa con un 52% mantiene diversas falencias, observaron que los empleados divulga una mala aspecto, y malos costumbres de pulcritud. La investigación demuestra que los efectos adversos de la poca práctica de RSE en la organización, provocará un bajo compromiso e identificación con la empresa.

En el ámbito local tenemos a López (2018), en su tesis presentó la percepción de los programas de RS externa y su imagen corporativa de una empresa agroindustrial en Trujillo, el objetivo del estudio era establecer si existe o no una conexión entre lo que la gente piensa de la imagen corporativa de una empresa y lo que piensa de sus actividades de responsabilidad social externa. El método de investigación se denominó delineación no experimental transversal. Los efectos revelaron que los vecinos tenían una impresión favorable de la imagen corporativa de la firma, como lo demuestra una puntuación equivalente a siempre del 42% y una puntuación equivalente a casi siempre del 22%. El estudio llegó a la conclusión de que existe una asociación muy significativa entre las variables, lo que nos revela que una mejor ejecución de las iniciativas de RS tendría una influencia beneficiosa en la forma en que los habitantes perciben la imagen de la empresa.

Alarcón (2017), en su investigación empleó las variables de compromiso organizacional y estrés laboral aplicadas a participantes de una compañía de seguridad en Lima, sugiriendo como objetivo; encontrar la relación entre ambas variables. La averiguación de Alarcón se realizó a

trabajadores de la empresa de seguridad. El escudriñamiento descriptiva correlacional de corte transversal fue el método que se llevó a cabo. Se incluyeron 213 trabajadores en la muestra. El muestreo empleado fue probabilístico. Según los resultados, existe una correlación negativa significativa entre los dos factores. Debido al contexto en el que se aplica, que son trabajadores de seguridad.

Asimismo, Pineda (2017) elaboró su tesis acerca del clima laboral y el compromiso en colaboradores de un hospital público. Su finalidad fue identificar los niveles del compromiso organizacional en Trabajadores del Hospital. La investigación fue no experimental de corte transversal correlaciona, 84 fueron los colaboradores de ambos sexos, elegidos como muestra. Evaluados por medio de dos cuestionarios. Según las conclusiones, más del 60% de los personales reaccionaron con un grado medio de compromiso afectivo, y más del sesenta y tres coma uno por ciento de los encuestados respondieron con un nivel medio de compromiso normativo y compromiso continuo, respectivamente. Como conclusión, el 61,9% de los empleados se situó en un nivel medio de compromiso afectivo, mientras que el 63,1% de los empleados se situó en un nivel medio de compromiso continuo y normativo.

Carrasco (2017) ofreció en su estudio una serie de criterios para medir el compromiso organizacional y el reconocimiento laboral en una entidad financiera. ¿De quién es la responsabilidad de evaluar los grados de compromiso organizacional exhibidos por estos empleados? Su estudio siguió un enfoque descriptivo y no incluyó un componente experimental en su diseño. Veinte trabajadores diferentes componían la muestra. Llegó a la conclusión de que el 65% de los individuos pertenecían a la categoría de nivel alto en el compromiso afectivo, el 97% de los individuos pertenecían a la categoría de nivel medio en el compromiso normativo y el 93% de los individuos pertenecían a la categoría de nivel medio en la dimensión de compromiso de continuidad. Demostrando así; qué; ambas variables son claves para lograr un correcto bienestar ambiente y relaciones laborales

Continuamos con la variable independiente; en la última década la responsabilidad social ha ganado terreno convirtiéndose en una variable relevante para muchas organizaciones en los últimos años. Es un factor estratégico dada la ética exigente y racional que persigue (Guerra, 2007).

Asimismo, existen diferentes maneras de desarrollarla, (Llanos, 1997), cuatro factores diferentes para su desarrollo:

- a) Responsabilidad consecuente: Se enfoca en la capacitación del sujeto a responder por las consecuencias de sus actos. Responsabilidad antecedente: El sujeto debe construir su conducta basada en principios válidos por sí mismos. c) Responsabilidad congruente: Se debe de trabajar bajo la virtud de la concordancia entre la misión y visión, lo que se quiere ser, lo que se ofrece y lo que el público percibe y que es lo que más aprecia. d) Responsabilidad trascendente: El sujeto debe enfocarse en responder a una única misión sustentándose en sus tres objetivos principales, económico, social y de servicio.

Medina (2006) argumenta que la RSE es parte de un todo, con respecto a la esencia empresarial, y está inmersa en la misión y visión (dirección empresarial). Considerando la ponencia de Vives y Vara (2003), citados por Rodríguez y Uzcátegui (2007), mencionan que las asociaciones son parte del desarrollo económico y social, por ende, tienen el deber de que este desarrollo en su proceso sea armónico, equitativo y sostenible, y esto sólo se consigue siendo responsable en todo momento y con todas las partes. El enfoque debe estar orientado hacia el bien común generando la creación de riqueza de una riqueza justa y eficiente, poniendo delante del proceso los derechos incuestionables de los individuos (Ramos, 2006).

En el contexto internacional, Ebrahimi & Ghaediyan (2021) presentaron un artículo sobre la RSC junto al compromiso que se da en la organización en el contexto agrícola en Irán, cuyo fin fue encontrar el nivel que presentan las cooperativas sobre RSC y compromiso organizacional. La muestra que evaluaron fue de 260 a través de un cuestionario. En sus resultados

encontraron que la RSC más alta está en la dimensión legal con el 60% y caso contrario con la dimensión discrecional que fue del 45%, por otro lado, el de los gerentes demostraron tener elevado compromiso organizacional (76,58%). Su nivel de significancia fue equivalente a 0,598 de correlación. Determinaron que las variables utilizadas tienen relación significativa fuerte. Cabe resaltar, que mencionan que la RSC es vista como una evolución al modelo de negocio, ya que se implementa un enfoque responsable, que es lo que se busca en este estudio también.

George et al. (2020) realizaron un estudio pionero en conceptualizar la responsabilidad social percibida con la actitud de los acomodados hacia el compromiso con la organización en la India. Tuvo como finalidad examinar las maneras que intervienen en la vinculación de la RSC y el compromiso organizacional. La investigación fue descriptiva-transversal, con un diseño longitudinal, asimismo, con una muestra por conveniencia de 519 empleados del sector manufacturero evaluados mediante un cuestionario. Obteniendo como resultados que todos los espacios de la RSC tienen una correlación positiva significativa entre las actitudes de los colaboradores y su compromiso organizacional, por encima del 0.766 de significancia. En tanto, para sus hipótesis adquirió el 95% de confianza para aceptarlas. Concluyendo así que la RSC fomenta una mejor relación entre jefes y subordinados ya que se puede facilitar un ambiente laboral acorde alineado a los valores y ética de la organización. Lo que nos demuestra que es de gran aporte a la presente investigación puesto que la RSC es fundamental dentro de las empresas y al pasar del tiempo se le está dando más relevancia, posiblemente como una herramienta para retener colaboradores talentosos y comprometidos.

Un estudio realizado por Jung & Ali (2017), sobre RSC, justicia organizacional y el positivismo en las actitudes de los colaboradores: Corea, tuvo como objetivo; explicar el impacto de la RSC en los comportamientos de los trabajadores a través de la justicia en el ámbito de las relaciones cooperativas. El trabajo fue no experimental; la muestra fue de 457 trabajadores de cuatro áreas distintas dentro de Hyundai Motor Company. Obtuvieron que, las hipótesis formuladas sobre la percepción de la RSE son

un potente predictor del compromiso firme afectivo y de la satisfacción laboral, y el impacto de la RSE en estos factores está totalmente mediado por la equidad procedimental y distributiva. Aparte del hecho de que se llevó a cabo en Corea, es significativo poseer en cuenta que la Responsabilidad Social de las Empresas tiene un buen impacto en las características del acuerdo con los empleados, empezando por la política y trabajando para establecer las mejores relaciones con los empleados. Este es un punto importante a tener en cuenta.

Zaman & Nadeem (2019), nos presentan en su investigación como fin; analizar el impacto de la RSE en el compromiso organizacional afectivo en 5 empresas de telecomunicaciones de Pakistán. Evaluaron a 229 colaboradores, por medio del modelo de ecuaciones estructurales, aplicando un cuestionario. Obteniendo como resultado que la primera variable tiene significativamente un efecto positivo sobre la segunda variable equivalente a 0.290, sustentando así su hipótesis 4. Además de la relación positiva entre la RSE y las dimensiones del CO. Determinando así; que las prácticas de RSE forman parte esencial en el sector de telecomunicaciones de Pakistán, ya que fomenta el interés de desarrollar el compromiso en sus colaboradores. Lo que para este estudio demuestra la importancia estratégica que tienen las variables utilizadas dentro de las empresas, y lo que posteriormente genera el logro de un mayor resultado comercial.

También, Loor-Zambrano et al. (2022), nos mencionan en su exploración sobre la relación de RSC y el compromiso de los colaboradores de diferentes pymes de distribución en Ecuador, incluyendo como efectos mediadores la motivación interna y la confianza. Elaboraron como objetivo principal; comprobar la analogía entre la RSC y compromiso, medidos por la motivación y la confianza hacia la organización. El estudio fue correlacional medido a través de ecuaciones estructurales, evaluado a través de un interrogatorio aplicado a 318 empleados. Obteniendo como resultados una dependencia positiva y característica entre ambas variables equivalente a un promedio superior de 0.7 de significancia, destacando que la motivación influye ligeramente más que la confianza en los colaboradores. En suma,

manifestaron que la RSC produce efectos en el compromiso de los empleados por medio de la motivación y la confianza que se genera. Por ello es por lo que este trabajo suma a la presente investigación desde el contexto compartido en el que se aplican, las empresas distribuidoras.

Aranki et al. (2019), su estudio examinó cómo afecta la cultura organizativa al compromiso en las empresas jordanas de TI. El tratado fue de prototipo cuantitativo y correlacional, utilizaron el análisis de regresión lineal para la prueba de hipótesis. Aplicaron un cuestionario a una muestra por conveniencia equivalente a 342 colaboradores de dichas empresas. Ambas variables estaban positiva y significativamente correlacionadas, con un valor de Pearson de 0,435. Los autores concluyen con la importancia que tiene la cultura sobre compromiso organizacional en la retención del personal. Lo que nos demuestra que diversos factores influyen en el compromiso que se genera en los empleados, evidenciándose en las tareas diarias que realizan, nos muestra un análisis más detallado de la variable utilizada en esta investigación.

Asimismo, Licandro (2022) presentó un estudio correlacional, en Uruguay, planteando como objetivo; evaluar que la supuesta relación de las variables del RSI y el C.O. están mediadas por la satisfacción y el clima laboral. La muestra fue no probabilística equivalente a 50 empresas que practican la RSE, fueron evaluadas mediante un cuestionario. Obteniendo como resultados que la satisfacción y el clima laboral si tienen un rol mediador entre ambas variables principales, pero la RSI e identificación con la empresa no. Este trabajo, al igual que los anteriores nos demuestra la correlación positiva entre las mismas variables, con diferencias mínimas por la muestra utilizada, ya que se aplicó directamente a gerentes y no únicamente a empleados.

En este contexto y con el propósito de adquirir un mejor entendimiento sobre la responsabilidad social, se llevó a cabo una exploración de la retórica relacionada con este tema para definir las dimensiones de la responsabilidad social.

De acuerdo con Mauri et al. (2021) define el compromiso ético como una dimensión se centra en la adhesión a principios éticos y morales en todas las operaciones de la empresa. Incluye aspectos como la integridad, la honestidad y el acatamiento a los derechos humanos en todas las interacciones comerciales.

En una línea similar, "gobierno corporativo" es un término que describe las prácticas de gestión y supervisión de una empresa, como sus métodos de toma de decisiones, estructuras de liderazgo y niveles de transparencia dentro de la dirección. Según Hidalgo e Hidalgo 2020, el buen gobierno de una empresa fomenta la responsabilidad y la acatamiento de cuentas.

Con respecto al Balance Social, Díaz y Pereyra (2011) se refieren a la evaluación y comunicación de los impactos sociales de las operaciones de una empresa, lo cual incluye cuestiones como la creación de empleo, el desarrollo de la comunidad y la inversión en proyectos sociales.

De otro lado, Salud y Seguridad: Implica la defensa de la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otras partes interesadas. Esto abarca desde prácticas seguras en el lugar de trabajo hasta la producción de productos seguros para los consumidores. (Hoffmeister, et. al., 2014)

Otra dimensión importante es la valoración de diversidad que según Seres (2019) se relaciona con la fomento de la multiplicidad en la fuerza laboral y la inclusión de personas de diferentes orígenes, géneros, etnias y capacidades. Busca crear entornos de trabajo equitativos y promover la igualdad de oportunidades.

Cervantes et al. (2021) aborda la dimensión Medio Ambiente porque involucra la gestión verisímil de los recursos naturales y la minimización de los impactos ambientales adversos de las actividades empresariales. Esto incluye la deflación de emisiones de carbono, la gestión responsable de residuos y la conservación de la biodiversidad. Coincide Reyes (2018), al afirmar que la educación ambiental se plantea como la fusión de los valores ecológicos dentro de las organizaciones, con el objetivo de impulsar cambios en el entorno y dirigirlo hacia un enfoque más sostenible.

Y por último una dimensión no menos importante es la gestión participativa cuya función principal es provocar la intervención en la toma de decisiones tanto de su personal como de cualquier otra parte interesada y en la dirección estratégica de la empresa. Busca fomentar un ambiente donde se valoren las opiniones y se tome en cuenta el bienestar de todos los involucrados. (Conexión Esan, 2016)

Estos aspectos son importantes para el concepto de “responsabilidad social de las empresas” y sirven para reflejar el compromiso de una organización de llevar a cabo su actividad empresarial de forma ética y, al mismo tiempo, contribuir positivamente al bienestar de la compañía y el medio ambiente en el que opera.

Para determinar si una empresa está cumpliendo con sus responsabilidades sociales, es fundamental que traduzca sus acciones en indicadores medibles. La realización de una auditoría social es un proceso esencial para evaluar si una empresa es socialmente responsable o no.

Existen diversas opciones para llevar a cabo esta auditoría, que se divide en dos fases: normalización y certificación. La revista digital Conexión Esan (2016) refiere que las medidas y alegaciones más reconocidas y utilizadas por las empresas son:

La norma Social Accountability 8000 (SA8000) hace hincapié en el comportamiento ético y la responsabilidad social. Evalúa el nivel de compromiso que la empresa tiene con su mano de obra, incluidos los

empleados directos y los que trabajan para los proveedores y subcontratistas de la empresa. Indica que las empresas, voluntariamente o por obligaciones impuestas por acuerdos comerciales internacionales, deben demostrar que en las circunstancias en las que se confeccionan sus productos promueven la prosperidad, el respeto de los derechos humanos, la libertad de asociación, unos salarios justos y la ausencia de cualquier forma de discriminación o abuso de cualquier tipo. Se basa en acuerdos internacionales relativos a los derechos humanos y los escenarios de trabajo de países de todo el mundo.

La norma AA1000 (responsabilidad) hace hincapié en el mantenimiento de la calidad de las evaluaciones, la divulgación y la responsabilidad en relación con las facetas sociales y éticas de la gestión empresarial. La norma AA1000 no sólo proporciona las herramientas necesarias para la comunicación, sino que también especifica cómo debe organizar una empresa sus sistemas de comunicación en relación con sus valores fundamentales, sus metas principales y sus objetivos generales.

Certificaciones ISO (Organización Internacional para la Estandarización):

Las normas ISO 9000 incluyen la gestión de la calidad y la mejora continua en las industrias manufactureras y de servicios.

ISO 14000 es una cadena de normas que se centraliza en la gestión medioambiental y proporciona instrucciones para la construcción de un gobierno de gestión medioambiental eficaz que logre un moderación entre la rentabilidad y el descenso de las consecuencias medioambientales. Estas directrices fueron elaboradas por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

ISO 26000: Una guía que establece estándares internacionales para la responsabilidad social en diversas organizaciones.

Angeles (2021) explica que la normativa sobre Responsabilidad Social en el Perú está abordada como antecedentes por el Tribunal Constitucional, las leyes y los decretos supremos.

La Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional N° 0048-2004-PI-TC señala que "La responsabilidad social se convierte en una conducta ineludible exigible a las empresas" (fundamento 25).

Esta decisión del más alto tribunal en materia constitucional sugiere que el aspecto social debe considerarse desde tres perspectivas: a) como una forma legítima de restringir las actividades de las empresas privadas; b) como una forma legítima de limitar la actividad privada; y c) como una cláusula para optimizar la solidaridad y, en última instancia, d) como una estrategia para promover el uso sostenible de los recursos naturales. En definitiva, esta decisión indica que el aspecto social debe abordarse desde tres perspectivas: Según la decisión del máximo tribunal que puede conocer de casos constitucionales, la cuestión de cómo abordar el aspecto social debe abordarse desde.

El artículo 7, numeral 7.8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este organismo promueve la responsabilidad social empresarial.

El artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 28278 (Ley de Radio y Televisión) incluye la responsabilidad social de los medios de comunicación como concepto de radiodifusión. Esta legislación regula la radiodifusión. Según el artículo 78 de la Ley General del Ambiente, "El Estado promueve, difunde y facilita la adopción voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social empresarial", lo que se hizo en este caso.

006-2003-VIVIENDA obliga a los constructores, promotores inmobiliarios, instituciones financieras, fabricantes y proveedores de materiales a satisfacer las expectativas del público en cuanto a plazo, precio y márgenes de utilidad justos, como parte de su deber social. Corte Suprema de Justicia Decreto 006-2003-VIVIENDA Artículo 2°.

Ya no basta con que una empresa anuncie su responsabilidad social en los medios de comunicación o en su entorno local. Se necesita una tercera parte para medir los resultados y normalizar los métodos de responsabilidad social.

En cuanto a los tipos de responsabilidad social; argumentamos las siguiente: a) medioambiental, rol de proteger la naturaleza, con el compromiso de minimizar el impacto ambiental de las acciones e impulsar el desarrollo sostenible y protección de la naturaleza. B) ética: la ética como eje de transparencia, cultura de respeto, tolerancia y lucha contra la corrupción. C) Filantrópica; se centra en buscar el bienestar de los desfavorecidos, en muchas situaciones, lo consiguen aportando su tiempo, dinero o recursos a organizaciones benéficas a escala nacional o internacional; por último, d) económica: Se busca un equilibrio entre las actividades que benefician a las empresas, el medio ambiente y la filantropía.

Es importante señalar que la RSE beneficia y apoya tanto la identidad de una empresa como su imagen corporativa. Ferré et al. (2018) citan en su investigación a Briceno, Mejas y Moreno (2010). Por otro lado, Ferré et al. (2018), citando a Castao, señalan que es vital establecer un plan sobre Responsabilidad Social Corporativa y comunicación, y que hacerlo permitirá obtener resultados medibles.

Nos interesaba saber cómo la consumación de la Responsabilidad Social Corporativa en ANTAM se relacionaba con la dedicación de la fuerza laboral aquí. Ambas variables tienen un involucramiento relevante en el desarrollo y crecimiento empresarial, por consiguiente, se da a conocer las teorías que se han ido desarrollando o mejorando en estos últimos años.

Existen varias teorías las cuales pueden sustentar la existencia de la RSE.

Teoría de los stakeholders: Las organizaciones deben tener como uno de sus vitales objetivos, la creación de valor para sus stakeholders y accionistas. (Freeman, et al. 2010).

Desde la perspectiva teórica de los recursos humanos: Propone el bienestar de los colaboradores basado en la RSC, actuando bajo el contexto de ofrecer condiciones de trabajo seguras y con salarios justos, que admitan tener una excelente calidad de vida como seres humanos, así mismo crear oportunidades de desarrollo profesional e inclusividad.

Velásquez (2000), manifiesta que la teoría de la administración sostenible: Minimizar los riesgos ambientales e incrementar la sostenibilidad de las prácticas socioambientales justas.

Teoría de la ética empresarial: La RSC actúa desde la transparencia de las estrategias, con honestidad y responsabilidad con respecto a las prácticas comerciales.

Teoría administrativa: Vela por una gestión empresarial ética y consciente del impacto de sus trabajos en el entorno social y económico.

Empezando con la segunda variable; Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional se sustenta en que el trabajador da de sí mismo, su entrega y responsabilidad para desarrollar un trabajo eficiente para con la empresa. Katz y Kahn (1977) (citados por Zamora, 2009) menciona que debe existir una coherencia entre los colaboradores, las metas de la empresa y metas personales.

Colquitt et al. (2007) argumenta que el interés de un empleado de seguir siendo miembro del mismo, debe existir un interés mutuo por parte del trabajador y la empresa que sea beneficio de ambas partes. De lo contrario, incurren en conductas indeseables que destruyen la confianza y generan caos. (Citada por Frías, 2014).

Las dimensiones del compromiso organizacional son conceptos desarrollados por el modelo de compromiso de Meyer y Allen citados por Lecaros et al. (2016), que describen las diferentes formas en que los empleados pueden estar comprometidos con su organización

El compromiso afectivo se recuenta a la responsabilidad emocional de un empleado que tienen un compromiso afectivo se sienten emocionalmente conectados con la empresa, disfrutan de su trabajo y se preocupan profundamente por su éxito. Este tipo de compromiso se basa en sentimientos positivos.

El compromiso continuo o permanente se relacionado con la responsabilidad de un empleado con la organización debido a la percepción de que dejarla sería costoso o problemático. Los empleados comprometidos de manera continua sienten que no pueden abandonar la organización sin consecuencias negativas, como la pérdida de beneficios, la falta de oportunidades laborales equivalentes o la inversión de tiempo y esfuerzo en la organización.

Y definitivamente, el compromiso normativo basado en un sentido de obligación hacia la organización. Los empleados comprometidos normativamente se quedan en la organización porque sienten que es lo "correcto" o "necesario" hacerlo, incluso si no están emocionalmente conectados con ella o si no encuentran que sea la opción más beneficiosa en términos de costo-beneficio.

En pocas palabras, estas tres dimensiones del compromiso organizativo -afectivo, continuo y normativo- representan diferentes facetas de la relación entre un empleado y su organización. Estas facetas van desde un profundo vínculo emocional hasta un compromiso basado en la percepción de costes, beneficios y obligaciones.

Las dimensiones del compromiso organizacional son conceptos desarrollados por el modelo de compromiso de Meyer y Allen citados por Lecaros et al. (2016), que describen las diferentes formas en que los empleados pueden estar comprometidos con su organización

El compromiso afectivo se refiere a la responsabilidad emocional de un empleado con la organización. Los empleados que tienen un compromiso afectivo se sienten emocionalmente conectados con la empresa, disfrutan de

su trabajo y se preocupan profundamente por su éxito. Este tipo de compromiso se basa en sentimientos positivos.

El compromiso continuo o permanente se relaciona con la responsabilidad de un empleado con la organización debido a la percepción de que dejarla sería costoso o problemático. Los empleados comprometidos de manera continua sienten que no pueden abandonar la organización sin consecuencias negativas, como la pérdida de beneficios, la falta de oportunidades laborales equivalentes o la inversión de tiempo y esfuerzo en la organización.

Y en definitiva, el compromiso normativo basado en un sentido de obligación hacia la organización. Los empleados comprometidos normativamente se quedan en la organización porque sienten que es lo "correcto" o "necesario" hacerlo, incluso si no están emocionalmente conectados con ella o si no encuentran que sea la opción más beneficiosa en términos de costo-beneficio.

En conclusión, estas tres dimensiones del compromiso organizativo - afectivo, continuo y normativo- representan diferentes aspectos de la relación empleado-organización, desde un profundo vínculo emocional hasta un compromiso basado en costes, beneficios y obligaciones.

Los aspectos normativos del compromiso organizacional varían según la jurisdicción, la industria y otros factores, sin embargo, Panaccio y Vanderberghe (2011) manifiesta que se pueden encontrar:

Leyes laborales que definen los derechos y obligaciones respectivos de empleados y empresarios en el lugar de trabajo. Pueden incluir regulaciones sobre salarios, horas de trabajo, condiciones laborales seguras, igualdad de género, no distinción y defensa de los derechos de los personales. Cumplir con estas leyes es esencial para fomentar un compromiso positivo.

Normativas sobre Seguridad en el Trabajo que requieren que las organizaciones proporcionen un entorno de trabajo seguro para sus

empleados. Esto puede incluir la implementación de prácticas de seguridad, capacitación en seguridad y medidas para advertir peripecias y magulladuras en la zona de trabajo.

Normas Éticas y Anticorrupción que pueden incluir requisitos para divulgar actividades financieras de manera transparente y prevenir sobornos o prácticas corruptas.

Betanzos y Paz (2011) coinciden con Panaccio y Vanderberge, pero añaden normas de derechos humanos que pueden influir en las empresas, en particular la igualdad de oportunidades, la no discriminación y los derechos básicos de los empleados.

Asimismo, las normas de Reporte y Divulgación en el que las organizaciones pueden estar obligadas por ley a informar sobre sus prácticas de compromiso y responsabilidad social en informes anuales u otras divulgaciones públicas.

También se pueden encontrar las regulaciones de Gobierno Corporativo para empresas cotizadas en bolsa, existen normativas y estándares de gobierno corporativo que rigen la colocación y la toma de laudos dentro de la formación, lo que puede tener un impacto en el responsabilidad de los accionistas y las partes interesadas.

Estos son solo algunos ejemplos de los aspectos normativos que pueden afectar el compromiso organizacional. Es importante que las organizaciones estén al tanto de las leyes y regulaciones relevantes en su ubicación y sector, y que trabajen para cumplirlas de manera efectiva mientras promueven un entorno de trabajo comprometido y ético.

De otro modo, para Cooper-Hakim et al. (2005) infiere que dicho compromiso es un estado psicológico o mental que lleva a los trabajadores a tomar acciones y persistir en esas decisiones con la finalidad de lograr el objetivo empresarial (Citado por Eslami et al., 2012).

Sin embargo, Bailey et al. (2017) dice que debe de existir relación entre el compromiso y los resultados del desempeño. Haciendo énfasis en los resultados de equipo, lealtad, servicio de atención, etc.

Factores que influyen el compromiso organizacional Mowday et al. (1982), expone tres factores relacionados al compromiso organizacional: a) creencia y aceptación de las metas, b) disposición y esfuerzo y c) deseo de mantenerse.

Martínez y Ramírez (2010) mencionan la existencia de dos factores de influencia en el compromiso organizacional: a) Motivacionales: Referencia a temas salariales, de beneficios, factores sociales, b) Reconocimiento: reconocimiento, logro, psicológicos, autoestima, etc.

Por otro lado, Meyer y Allen (1997) sugieren un modelo con tres dimensiones, en el cual explican las siguientes dimensiones: a) Compromiso afectivo, también conocido como una conexión emocional que se establece entre el colaborador y la organización. (Figuroa, 2016). b) Compromiso de continuidad, el cual hace referencia a los costos financieros, psicológicos y físicos que ocasionan el abandono a la organización. (Estudio de Meyer y Allen, 1997). c) Compromiso Normativo: Este tipo de dedicación se caracteriza por un sentido de obligación y deber hacia la organización. Por otro lado, el compromiso normativo se conecta con eficiencia al tipo de comportamiento en el trabajo (Meyer y Allen, 1997).

Por consiguiente, son muchos los beneficios que existen detrás del compromiso de cada trabajador para con su empresa, de los cuales dos destacan: a) Disminución en el nivel de ausentismo. b) bajo nivel de renuncias. Esto genera menores costos de contratación y curvas de aprendizaje más prolongadas que ayudan a crear a las empresas. (Rivas, 2017, p. 19). Trae consigo un mejor desempeño empresarial e incremento de la ventaja competitiva.

III. METODOLOGÍA

Se adopta el paradigma positivista como marco teórico y metodológico. Este paradigma se fundamenta en la proposición fundamental de que el conocimiento científico se deriva de la observación empírica y la aplicación de métodos rigurosos de investigación. Auguste Comte, uno de los intelectuales más acreditados en el desarrollo del positivismo, abogó por la importancia de la objetividad y la medición precisa en la obtención del conocimiento científico (Ramos, 2015)

El paradigma positivista se ajusta perfectamente a los objetivos de esta investigación, la antología de datos empíricos y la diligencia de métodos cuantitativos. Siguiendo los principios positivistas, esta tesis se basa en la observación sistemática de la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional utilizando instrumentos de medición precisos y rigurosos. Además, el enfoque positivista permite una evaluación objetiva de las relaciones entre las variables de estudio. (Martínez, 2013).

El post-positivismo, según Flores (2004), es una variante positivista. La principal diferencia es que el post-positivismo reconoce la realidad, pero reconoce que no puede ser completamente aprehendida. Se entiende que las reglas exactas pueden aproximarse a la realidad, pero la comprensión siempre será imperfecta. Las deficiencias intelectuales y perceptivas del ser humano le impiden dominar todos los aspectos que pueden influir en un suceso, lo que limita su capacidad de percibir la realidad. Otra restricción es que la realidad no puede conocerse por completo.

Se utilizará el método hipotético-deductivo, que para Forero (2007) es una piedra angular en la investigación científica, se caracteriza por su capacidad para formular y probar hipótesis con el objetivo de avanzar en la comprensión de fenómenos y relaciones en el mundo. En esta tesis, se abraza el método hipotético-deductivo como un faro de rigor científico, guiando la exploración y el descubrimiento en la búsqueda de respuestas significativas a las preguntas de investigación planteadas. Cada hipótesis formulada y cada

prueba llevada a cabo contribuye al avance del conocimiento en nuestro campo de estudio.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Según Gallardo (2017), esta forma de tesis trata de desarrollar nuevos conocimientos para mejorar el conocimiento de un tema en particular. La naturaleza del estudio fue fundamental y su propósito fue conocer más sobre un tema en particular. Por lo tanto, se trató de ampliar el conocimiento para conocer la relación entre las variables, que se requería investigar, así como comprender la coincidencia de una variante con otra. Esto se hizo con el fin de investigar ambos temas.

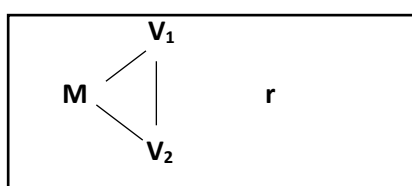
Según Aupas et al. (2018), el estudio se consideró cuantitativo porque implicó la recopilación de datos numéricos con el objetivo de realizar un análisis que permitiera confirmar la hipótesis que se estaba comprobando. También, se manejó estadística descriptiva e inferencial con el objetivo de computar las variables

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño no implicaba ningún experimento y era, al mismo tiempo, descriptivo. No experimental en el sentido de que las variables de estudio se plantearán en el lugar de origen y, cuando se apliquen, no habrá manipulación intencional de las mismas; descriptivo en el sentido de que cada componente de las variables se ha desarrollado para instaurar el prototipo de dependencia que existe entre las variables, cuya indagación corresponderá a un único momento de tiempo (transversal). No experimental en el sentido de que no habrá manipulación intencional de las variables cuando se apliquen.

Figura 1

Diseño de investigación



Nota: En la figura se presenta el diseño que tendrá la investigación.

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

M: Muestra de la investigación de estudio Los trabajadores de la empresa de consumo masivo ANTAM

V1: Responsabilidad social corporativa

V2: Compromiso organizacional

r : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Responsabilidad Social Corporativa

Definición conceptual: La actividad de Responsabilidad Social es un conjunto completo de políticas, prácticas y programas incorporados a las operaciones de la empresa que ayudan a la toma de decisiones y son recompensados por la dirección" (Foro sobre empresa y Responsabilidad Social en las Américas).

Definición operacional: La RSE de los empleados de la empresa de gran consumo se evaluará mediante un cuestionario de respuestas múltiples. El cuestionario evaluará los compromisos éticos, el gobierno corporativo, el equilibrio social, la salud y la seguridad, la valoración de la diversidad, el medio ambiente y la gestión participativa. Las 21 cosas se medirán como Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Indicadores: El objetivo y la visión de la empresa son claros. La RSE está en el objetivo y la visión. Existen obligaciones éticas. Redactar un informe. Informar sobre las acciones de RSE. Informar sobre los esfuerzos sociales y medioambientales. Publicación en Internet. Prevención de accidentes y enfermedades laborales. Formación anual sobre salud y seguridad. Prestaciones sanitarias familiares adicionales. No discriminación y valoración. Políticas de oportunidades para los jóvenes. Formación relacionada con el medio ambiente. Alianzas para la acción medioambiental. Fomento del reciclaje. Sistema de devolución de envases de la empresa. Los trabajadores reciben información financiera. Comparte los datos de producción con los

empleados. Informa a los empleados de los objetivos estratégicos. Integración y formación sobre productos y servicios.

Escala de medición: Escala de Likert

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (2003) describen el compromiso organizativo como "un estado de comportamiento psicológico en el que el empleado se identifica con su organización, a través de objetivos, deseos y emociones que le permiten permanecer en ella" (p. 143).

Definición operacional: Un cuestionario de opción múltiple evaluará el compromiso organizativo de los empleados de empresas de gran consumo. Este cuestionario de 15 ítems evaluará el compromiso emocional, continuo y normativo. La escala será Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Indicadores: Los indicadores incluyen: Pertenencia: Cómo de esenciales nos sentimos para la empresa; Sentido de satisfacción: Satisfacción organizativa; Cómo desarrolla emociones trabajar en la empresa Nuestras oportunidades organizativas; Situaciones que causan preocupaciones; Las malas elecciones tienen consecuencias; Elecciones opcionales; Permanencias: Razones por las que permanecemos en la empresa; Orgullo, beneficio, gratitud, lealtad, deber y obediencia.

Escala de medición: Escala de Likert

La operacionalización de variables ver en Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias et al. (2016) ilustran que la población es una colección de ocurrencias existentes y restringidas, lo que ayudará a elegir una muestra que cumpla con los requisitos. En esta encuesta participaron 57 empleados de ANTAM de varios departamentos.

Criterios de inclusión; se incluye a los empleados que han trabajado a tiempo completo en la empresa durante más de tres meses.

Criterios de exclusión, personal con menos de tres meses de empleo, vacacionistas y personal del Departamento de Gestión General.

Muestra

Sabino (1992) señala que la muestra es una pequeña porción de la población y tiene rasgos distintivos. Así, una población es homogénea si sus individuos comparten rasgos. En este estudio participaron 57 empleados de empresa de diversos departamentos.

Muestreo

En esta investigación no se realizó un muestreo, ya que la población y la muestra tenían el mismo número de colaboradores.

Unidad de análisis

Vara (2017) utiliza la unidad de muestra unipersonal para el análisis. A continuación, la unidad de análisis se centrará en cada trabajador del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para ello, se utilizó la encuesta por las características que conllevó su implementación, en coherencia con la sección del estudio que se estaba investigando. Carrasco (2006) la define como un método adecuado y eficaz para la realización de una investigación.

Instrumentos

Vara (2017) recomendó un cuestionario para la recopilación de datos cuantitativos, por lo que se empleó. Los cuestionarios para esta investigación incluirán 21 preguntas con escala Likert para la responsabilidad social corporativa y 15 para el compromiso organizacional. Las dimensiones e indicadores de las variables objeto de investigación determinarán estos ítems.

Validez

Dado que 3 profesionales de la administración con título de máster examinarán el cuestionario para definir y completar los cambios que faltan para que pueda ser encuestado, la validez será validada por la opinión de expertos. Además, contaron con el apoyo de un autor que especifica la variable de investigación. (Sampieri Hernandez et al, 2014, p. 25).

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a obtener resultados consistentes al utilizar la herramienta específica (Hernández et al., 2014). Su medición se realiza a través de la repetición de los fenómenos analizados, y cuanto más repetitivos sean, mayor será la confiabilidad en su aplicación (Middelton, 2019). En este caso, para ello se aplicó la prueba piloto a 15 trabajadores de la empresa de consumo masivo ANTAM, para su análisis se aplicó Alfa de Cronbach obteniendo valores de 0.923 para la variable responsabilidad social corporativa y 0.918 para la variable compromiso organizacional, lo que indica una alta fiabilidad y adecuación para su uso en la investigación. Para el instrumento se utilizó la escala de respuestas de tipo Likert para ambas variables según se describe en la tabla de operacionalización de las variables previamente indicadas.

3.5. Procedimientos

Esta investigación se lleva a cabo conforme a los estándares de la Guía actual para la elaboración de tesis. Inicialmente, se seleccionó el tema de investigación a través de una revisión exhaustiva de la bibliografía relacionada con el tema seleccionado. Posteriormente, se formuló el proyecto y se diseñaron los instrumentos de encuesta, tomando como referencia los estudios realizados por Madrigal (2009) en lo que respecta a las habilidades gerenciales, y Martínez (2008) a continuación se buscó la aprobación a través del juicio de expertos, seguida de una prueba piloto y se determinó su confiabilidad utilizando el programa SPSS en la etapa de análisis tras obtener la conformidad y aprobación del proyecto se procedió con su desarrollo y la elaboración final de la tesis, todo ello en línea con el protocolo y la guía oficial de la Universidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para tratar los datos de la investigación se utilizó un proceso secuencial. Primero se recopiló la información pertinente. Los datos se contaron en Excel. En este paso se analizaron y organizaron los datos. A continuación se utilizó

SPSS v.26. Según Hernández et al. (2014), cada método estadístico se emplea para determinados fines de investigación. Los investigadores analizan los componentes de la investigación para sintetizar y concluir la información pertinente.

Para analizar datos y recopilar información. Este programa generó análisis descriptivos utilizando tablas y figuras estadísticas. El análisis inferencial comparó las hipótesis mediante pruebas estadísticas. Por último, se redactaron las conclusiones y la interpretación. Esta parte ilustró los datos y se apoyó en el análisis de la sección de discusión. Se realizó la prueba de Kolmogorov para evaluar la normalidad de los datos, y se determinaron los coeficientes de Pearson o Spearman para las variables basadas en una muestra de 57.

3.7. Aspectos éticos en investigación

Seguimos las normas de fundamentación y aplicación de nuestro estudio. También pedimos permiso a las empresas de nuestro proyecto para utilizar sus datos. Los resultados de la encuesta son transparentes y se basan en las respuestas de los empleados, lo que ayudó a nuestra investigación. Según la política de la empresa, toda la información recibida y registrada es privada.

Utilizamos el programa Turnitin para verificar que todos los datos procedían de los redactores, y el trabajo está formateado de acuerdo con la norma APA más reciente.

La ética de la investigación incluye autonomía, claridad, cuidado del medio ambiente, competencia profesional y científica, libertad, inocuidad, integridad humana, justicia, honestidad, respeto, transparencia, responsabilidad y precaución.

Finalmente, es vital respetar las autorías de las fuentes citadas, proteger el anonimato de los encuestados y compartir los resultados de este trabajo con la empresa de consumo masivo de manera apropiada..

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

4.1.1 Descripción del comportamiento de la variable responsabilidad social corporativa y sus dimensiones

Tabla 1

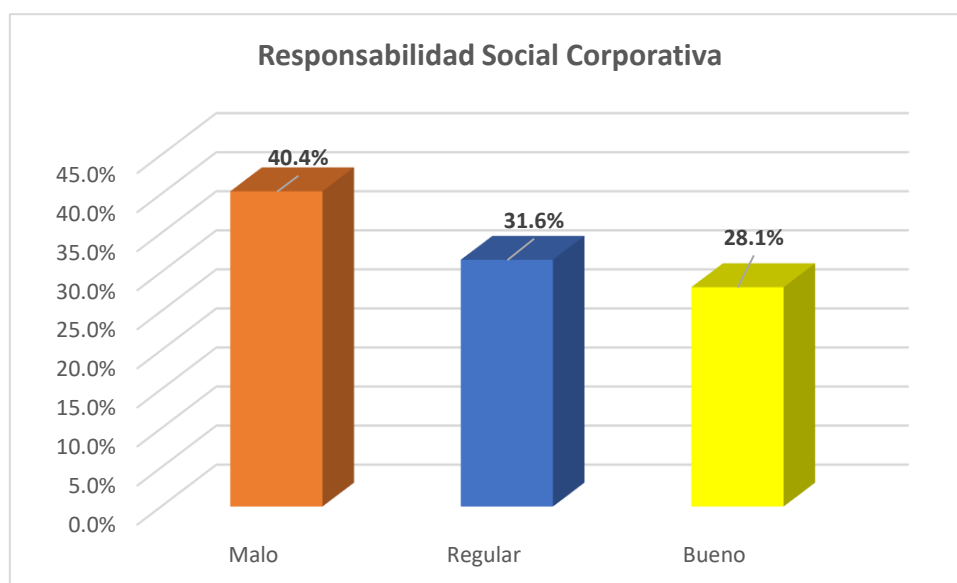
Nivel de responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Responsabilidad Social Corporativa	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	40,4%
Regular	18	31,6%
Bueno	16	28,1%
Total	57	100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de nivel de percepción de responsabilidad social corporativa



Interpretación: La tabla 1 muestra que el 40.4% (23) de los empleados creen que la responsabilidad social corporativa es “malo”, el 31.6% (18) de los colaboradores lo perciben como “regular”, mientras que el 28.1% (16) de los trabajadores revelan que es “bueno”.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Compromisos éticos	Malo	21	36,8%
	Regular	15	26,3%
	Bueno	21	36,8%
	Total	57	100,0%
Gobierno corporativo	Malo	22	38,6%
	Regular	20	35,1%
	Bueno	15	26,3%
	Total	57	100,0%
Balance social	Malo	14	24,6%
	Regular	24	42,1%
	Bueno	19	33,3%
	Total	57	100,0%
Salud y seguridad	Malo	17	29,8%
	Regular	22	38,6%
	Bueno	18	31,6%
	Total	57	100,0%
Valoración de diversidad	Malo	19	33,3%
	Regular	23	40,4%
	Bueno	15	26,3%
	Total	57	100,0%
Medio ambiente	Malo	22	38,6%
	Regular	15	26,3%
	Bueno	20	35,1%
	Total	57	100,0%
Gestión participativa	Malo	21	36,8%
	Regular	16	28,1%
	Bueno	20	35,1%
	Total	57	100,0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 2 exhibe que las dimensiones compromiso éticos, gobierno corporativo, medio ambiente y gestión participativa es considerada por los colaboradores como “malo” con un 36.8%, 38.6% 38.6% y 36.8% respectivamente; así mismo los empleados creen que las dimensiones balance social, salud y seguridad, y valoración de diversidad es percibida como “regular” con un 42.1%, 38.6% y 40.4% respectivamente.

4.1.2 Descripción del comportamiento de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Tabla 3

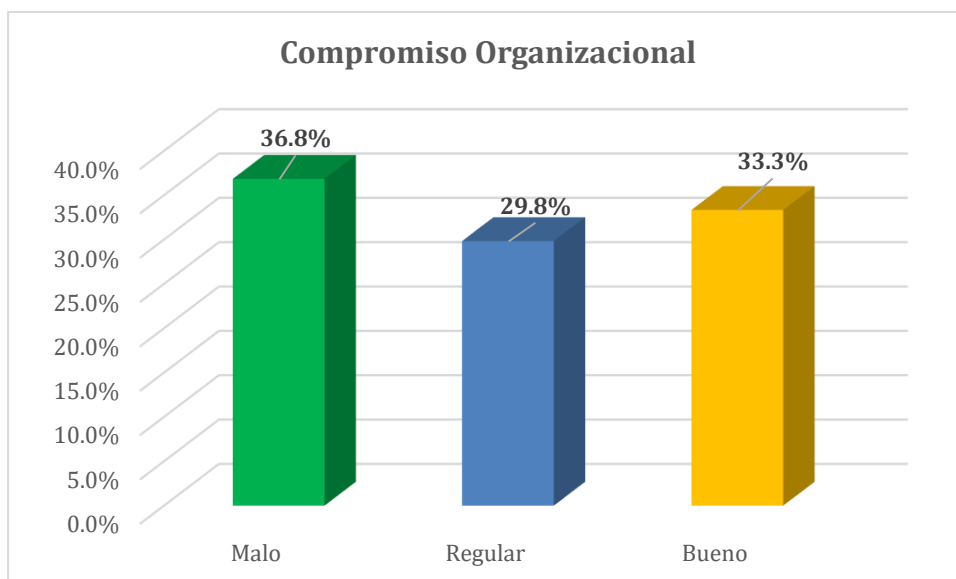
Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	36,8%
Regular	17	29,8%
Bueno	19	33,3%
Total	57	100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Porcentaje de nivel de percepción de compromiso organizacional



Interpretación: La tabla 3 nos indica que el 36.8% (21) de los trabajadores califica el compromiso organizacional en un nivel “malo”, el 33.3% (19) de los empleados juzgan que es “bueno” y el 29.8% (17) de ellos creen que está en el nivel “regular”.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Afectivo	Malo	20	35,1%
	Regular	20	35,1%
	Bueno	17	29,8%
	Total	57	100,0%
Continuo	Malo	17	29,8%
	Regular	25	43,9%
	Bueno	15	26,3%
	Total	57	100,0%
Normativo	Malo	20	35,1%
	Regular	17	29,8%
	Bueno	20	35,1%
	Total	57	100,0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 4 presenta que la dimensión compromiso afectivo es considerado por los trabajadores como “malo” con un 35.1%; así mismo los empleados consideran como “regular” con un 43.9% a la dimensión compromiso continuo; finalmente observamos que con un 35.1% los empleados consideran como “bueno” a la dimensión compromiso normativo.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones

Tabla 5

Pruebas de normalidad entre responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social corporativo	,260	57	,000	,784	57	,000
Compromisos éticos	,244	57	,000	,772	57	,000
Gobierno corporativo	,249	57	,000	,793	57	,000
Balance social	,218	57	,000	,806	57	,000
Salud y seguridad	,209	57	,000	,804	57	,000
Valoración de diversidad	,218	57	,000	,805	57	,000
Medio ambiente	,254	57	,000	,771	57	,000
Gestión participativa	,243	57	,000	,778	57	,000
Compromiso Organizacional	,242	57	,000	,783	57	,000
Afectivo	,229	57	,000	,797	57	,000
Continuo	,220	57	,000	,809	57	,000
Normativo	,233	57	,000	,784	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

Interpretación En la tabla 5 nos revela que ($m > 50$); es decir, se trabajará con Kolmogorov-Smirnov y tiene ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Por tanto, se rechaza la H_0 ; es decir que los datos no siguen una distribución normal. Esto significa que se empleará la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables y dimensiones.

4.2.2 Prueba de hipótesis general

Ho: Existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

H1: No existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

Para determinarlo se ha considerado como base los criterios de evaluación

Si $\text{sig} > 0,05$ se acepta la Ho

Si $\text{sig} < 0,05$ se rechaza la Ho

Estadística de prueba: La correlación rho de Spearman es aplicable porque las variables son categóricas y están en un orden establecido.

Tabla 6

Correlación entre responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional

Correlaciones		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad social corporativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,899** 0,000 57

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación: El cuadro 6 ilustra una reciprocidad dinámica positiva entre las variables con una confianza del 99%. Podemos hacer esta suposición ya que Rho es 0,899 y el nivel de significación (0,00) es inferior a 0,05. Esto valida la premisa del estudio de que la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional se relacionan positiva y significativamente en la fuerza laboral de Trujillo 2023, importante distribuidora de productos de consumo. Esto demuestra la falta de compromiso organizacional y responsabilidad social empresarial, lo que dificulta el crecimiento de la empresa.

4.2.3 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: Existe relación significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

H1: No existe relación significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Tabla 7

Correlación entre dimensiones de responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional

Correlaciones		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Compromisos éticos	Coeficiente de correlación	,904**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Gobierno corporativo	Coeficiente de correlación	,789**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Balance social	Coeficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Salud y seguridad	Coeficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Valoración de diversidad	Coeficiente de correlación	,816**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Medio ambiente	Coeficiente de correlación	,927**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Gestión participativa	Coeficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación: El cuadro 7 indica una relación positiva elevada entre las convicciones éticas, la gobernanza empresarial, la salud y la seguridad, la diversidad y la gestión participativa y la variable. Estadísticos Rho de Spearman

= 0,904, 0,789, 0,778, 0,816 y 0,767 con una confianza del 99%. Estos resultados muestran una elevada asociación positiva entre las dimensiones. Cuando Rho es 0,700, el equilibrio social está positivamente correlacionado con la variable. Observamos Rho Spearman = 0,927, lo que indica una fuerte correlación positiva entre el entorno y la variable. La hipótesis alternativa de que la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizativo del personal de las empresas de distribución de gran consumo están significativamente relacionados, Trujillo 2023, es correcta.

Hipótesis específica 2:

Ho: Existe relación significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

H1: No existe relación significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

Tabla 8

Correlación entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones de compromiso organizacional

Correlaciones		Responsabilidad social corporativa	
Rho de Spearman	Afectivo	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Continuo	Coeficiente de correlación	,772**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57
	Normativo	Coeficiente de correlación	,902**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	57

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

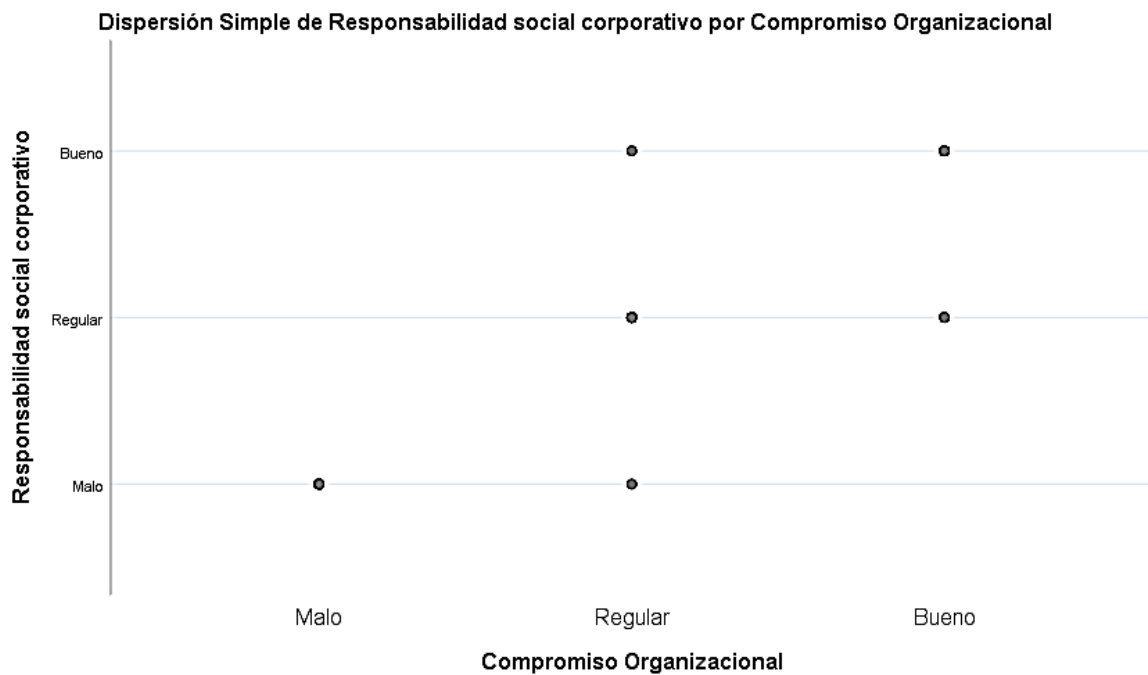
Nota: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 8 revela una asociación positiva sustancial entre la variable y las dimensiones (afectiva, continua y normativa). Con un 99% de confianza, el umbral de significación es (0,00) 0,01, y los estadísticos Rho son 0,879, 0,772 y 0,902, lo que indica una correlación positiva significativa. Por tanto, Trujillo 2023 apoya la hipótesis alternativa de que la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizativo en el personal de las empresas de distribución de gran consumo están fuertemente correlacionados.

4.2.4 Diagrama de dispersión de puntos

Figura 4

Dispersión de responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional



V. DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Conocer el nivel de avance de la responsabilidad social corporativa y sus dimensiones en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

Acercas de la percepción de los trabajadores sobre el manejo de la responsabilidad social corporativa en la empresa ANTAM los resultados permiten afirmar que no se maneja de forma adecuada, así lo aseveran el 40.4% (23) de los empleados que la colocan en el nivel malo, seguido del 31% que lo perciben como regular, mientras que el 28.1% (16) de los trabajadores revelan que es “bueno”.

En este sentido, no se le está dando la atención debida en la empresa, pues como afirma Medina (2006) la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) constituye una faceta integral en relación con la identidad fundamental de las empresas, siendo inseparable de su misión y visión estratégica. En consonancia con la perspectiva de Vives y Vara (2003), mencionada por Rodríguez y Uzcátegui (2007), se argumenta que las empresas desempeñan un papel fundamental en el avance económico y social. Por ende, es su deber garantizar que este progreso se lleve a cabo de manera armoniosa, justa y sostenible. Esto solo se logra al asumir la responsabilidad constante y que abarca hacia todas las partes involucradas.

De otro lado, estos resultados coinciden con lo encontrado por Massari y Reyna (2018) y Loor- Zambrano y su equipo (2022) ambos en realidades diferentes, el primero en Iquitos y el segundo en Ecuador revelando que los efectos negativos derivados de la escasa implementación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en la organización conllevan a una menor conexión y compromiso de los empleados con la empresa. Asimismo, la práctica de la RSC impacta en el compromiso de los empleados a través de la motivación y la confianza generadas.

En relación a las diversas dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) evaluadas, se realizaron análisis detallados de las

dimensiones. Los resultados de esta evaluación indican que hay diferentes niveles de percepción por parte de los colaboradores.

En primer lugar, se observó que las dimensiones de Compromiso Ético, Gobierno Corporativo, Medio Ambiente y Gestión Participativa fueron calificadas como "malas" por un porcentaje considerable de colaboradores, específicamente un 36.8% en cada caso. Esto sugiere que los empleados tienen preocupaciones sobre la ética organizacional, la gobernanza de la empresa, la gestión medioambiental y la participación en la toma de decisiones, y perciben que la empresa tiene un margen significativo de mejora en estos aspectos.

Por otro lado, las dimensiones de Balance Social, Salud y Seguridad, y Valoración de la Diversidad se percibieron en un nivel considerado como "regular" por parte de los empleados, con porcentajes de 42.1%, 38.6% y 40.4%, respectivamente. Esto indica que los colaboradores tienen una percepción intermedia en cuanto a la forma en que la empresa aborda el equilibrio social, la seguridad y salud en el trabajo, así como la valoración de la diversidad en el entorno laboral. Estos resultados sugieren que la empresa podría implementar mejoras para fortalecer estas áreas y así elevar la satisfacción y percepción positiva de sus empleados.

En conjunto, estos hallazgos demuestran que existen áreas específicas dentro de la Responsabilidad Social Corporativa en las que la empresa podría concentrarse para mejorar la percepción y satisfacción de los colaboradores. Las dimensiones relacionadas con compromisos éticos, gobierno corporativo, medio ambiente y gestión participativa claramente requieren una atención especial para abordar las inquietudes planteadas por los empleados y mejorar la percepción de la empresa en estos aspectos clave de la RSC.

Estos resultados permiten coincidir con un estudio realizado por Arámbulo en el sector Agropecuario, se encontró que las dimensiones de Gobierno Corporativo y Compromiso Ético también fueron evaluadas en

niveles deficientes por parte de los empleados. Esta coincidencia sugiere que la percepción negativa en estas áreas no es un fenómeno aislado y podría ser una preocupación recurrente en varios sectores empresariales.

Por otro lado, en un análisis de Bobadilla & Sandoval (2014) en el sector Transporte, las dimensiones de Salud y Seguridad y Valoración de la Diversidad obtuvieron calificaciones más altas en comparación con los resultados actuales. Esto podría indicar que estas áreas han sido priorizadas y manejadas de manera más efectiva en el sector Transporte en comparación con el sector específico estudiado en esta investigación.

En términos de la relación entre RSC y compromiso, el estudio de López (2018) en una organización pública de Huancayo, Perú reveló que la dimensión de Gestión Participativa mostró una influencia significativa en el compromiso de los empleados, respaldando la observación de este estudio de que esta dimensión es percibida como deficiente y merece atención.

Es importante resaltar que los resultados y las comparaciones pueden variar según la industria, la ubicación geográfica y las características específicas de las empresas estudiadas. No obstante, al contrastar con otros estudios, se obtiene un panorama más completo de las tendencias y desafíos comunes relacionados con la RSC y el compromiso de los colaboradores en distintos contextos empresariales.

Objetivo específico 2: Conocer el nivel de diagnóstico del compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

El resultado presentado refleja una diversidad de percepciones en relación al compromiso organizacional entre los empleados. Según Luthans (2008), el compromiso organizacional se basa en la disposición del empleado para contribuir con su esfuerzo, dedicación y responsabilidad en aras de lograr un desempeño laboral efectivo en beneficio de la empresa. Sin embargo, los

datos de la encuesta muestran una variedad de opiniones en cuanto a cómo se está manifestando este compromiso dentro de la organización.

El hecho de que el 36.8% de los empleados haya calificado el compromiso organizacional como "deficiente" sugiere que una proporción significativa de la fuerza laboral no se siente completamente involucrada o motivada para brindar su máximo esfuerzo en sus tareas. Esto podría tener diversas razones, como falta de reconocimiento, falta de alineación entre los valores personales y los objetivos de la empresa, o incluso problemas en la comunicación interna.

Por otro lado, el 33.3% de los trabajadores considerando el compromiso como "favorable" indica que un segmento importante está experimentando un grado satisfactorio de conexión y dedicación con su trabajo y la organización. Esto podría estar relacionado con políticas de reconocimiento, oportunidades de crecimiento o una cultura empresarial que fomenta la participación activa.

El 29.8% de los encuestados que opinan que el compromiso organizacional está en un nivel "intermedio" podrían estar experimentando cierto grado de involucramiento, pero con espacio para mejoras. Es posible que esta categoría de empleados tenga un compromiso variable, influido por diferentes factores dentro y fuera del entorno laboral.

Este conjunto de resultados subraya la importancia de comprender las razones detrás de las diferentes percepciones de compromiso organizacional. Es fundamental para la gestión empresarial identificar las áreas que requieren mejora y adoptar estrategias adecuadas para fomentar un mayor compromiso y satisfacción entre los empleados.

Estos resultados difieren con lo encontrado en la investigación de Carrasco (2017) en la que el 65% de colaboradores tenía un nivel alto de compromiso afectivo, lo que sugiere que estaban emocionalmente conectados con su trabajo y la organización. Además, la mayoría de los trabajadores se

encontraban en niveles medios de compromiso normativo (97%) y compromiso de continuidad (93%).

Esta discrepancia podría deberse a múltiples factores, como las diferencias en la muestra de participantes, el sector de la industria y las particularidades de las organizaciones estudiadas.

En última instancia, estos resultados destacan la importancia de considerar el contexto específico de cada estudio y las particularidades de las organizaciones involucradas al interpretar los hallazgos y extraer conclusiones. Cada entorno laboral puede tener dinámicas únicas que influyen en el compromiso y el bienestar de los empleados

De otro lado, sobre las diferentes dimensiones del compromiso organizacional, específicamente en términos de afectivo, continuo y normativo, son una parte esencial para comprender cómo los empleados se relacionan con su trabajo y la organización en niveles emocionales, de permanencia y de cumplimiento de normas y obligaciones.

En lo que respecta a la dimensión del compromiso afectivo, el hecho de que un 35.1% de los trabajadores lo consideren como "malo" sugiere que existe un porcentaje considerable de empleados que no sienten una fuerte conexión emocional con su trabajo o con la organización. Esto podría indicar que no experimentan un alto nivel de satisfacción, identificación o pasión por su trabajo, lo que podría afectar su motivación y desempeño.

La dimensión del compromiso continuo es percibida como "regular" por un 43.9% de los empleados. Esto podría indicar que una parte importante de la fuerza laboral está en una posición intermedia en cuanto a su sentido de permanencia en la organización. No se sienten necesariamente atados por una fuerte obligación o inversión en el tiempo y esfuerzo que han puesto en la empresa, pero tampoco están desvinculados por completo.

El compromiso normativo, por otro lado, es calificado como "bueno" por el 35.1% de los empleados. Esto sugiere que una proporción significativa de la fuerza laboral se siente comprometida por la percepción de obligación moral o normativa hacia la organización, lo que podría deberse a factores como contratos laborales o normas sociales que influyen en su sentido de responsabilidad.

En conjunto, estos resultados resaltan la complejidad de las actitudes y emociones de los empleados hacia su trabajo y organización. Las diferentes dimensiones del compromiso organizacional pueden coexistir en diversos niveles dentro de una misma población laboral. Esto subraya la importancia de implementar estrategias de gestión que consideren estas dimensiones de manera integral, para así mejorar el compromiso y la satisfacción en todas sus facetas y lograr un ambiente de trabajo más productivo y saludable.

En cambio, la investigación realizada por Looz-Zambrano y sus colegas (2022) en Ecuador se centra en la conexión entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el compromiso de los empleados en las pequeñas y medianas empresas de distribución (PYME). Logran el equilibrio en esta relación mediante una combinación de automotivación y confianza mutua. Los resultados apuntan a una conexión constructiva y estadísticamente significativa entre la RSE y el compromiso, que está mediada por una motivación centrada en el interior y la confianza. Se ha observado que la motivación interna de un empleado es ligeramente más influyente que la confianza en términos de compromiso.

La principal diferencia entre los resultados radica en el enfoque y la metodología utilizada. Mientras que la investigación en ANTAM se enfoca en la percepción directa de los empleados sobre las dimensiones del compromiso organizacional, el estudio de Looz-Zambrano et al. (2022) se centra en cómo la RSC impacta en el compromiso a través de factores mediadores.

Aunque las dos investigaciones abordan aspectos relacionados con el compromiso organizacional, es importante tener en cuenta que la investigación de Loo y Zambrano se enfoca en el contexto específico de las pymes de distribución y explora la influencia de la RSC, la motivación interna y la confianza en el compromiso de los colaboradores. En cambio, en la presente investigación se centra más en la evaluación directa de las percepciones de los empleados sobre las dimensiones del compromiso organizacional.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

El resultado presentado revela una serie de correlaciones entre las dimensiones de la responsabilidad social corporativa (RSC) y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo en Trujillo, año 2023.

Las correlaciones se interpretan en términos de la relación entre las dimensiones de RSC y la variable de compromiso organizacional. Una correlación positiva indica que a medida que una dimensión de RSC aumenta, también lo hace el nivel de compromiso organizacional. Además, los valores de Rho indican la fuerza de la correlación.

Las correlaciones muy fuertes (por ejemplo, entre medio ambiente y la variable de compromiso organizacional con $Rho = 0.927$) sugieren que estas dos variables están altamente relacionadas y que cambios en una están fuertemente asociados con cambios en la otra. Las correlaciones considerables (como en el caso de balance social con $Rho = 0.700$) también indican una relación significativa, aunque con una intensidad ligeramente menor.

El valor de significancia (0.00) indica que las correlaciones encontradas son altamente improbables de haber ocurrido por casualidad, lo que respalda aún más la conclusión de que existe una relación significativa entre las dimensiones de RSC y el compromiso organizacional.

En conclusión, el resultado valida la hipótesis alternativa de que las dimensiones de la RSE y el compromiso organizacional están correlacionadas positivamente en la empresa de distribución de bienes de consumo de Trujillo en 2023. Estos resultados indican que las actividades de responsabilidad social corporativa pueden estar fortaleciendo la lealtad de los empleados hacia la empresa.

En ambos casos se encontró una relación positiva entre la RSE y el compromiso organizacional, lo que apoya la idea de que las prácticas de RSE pueden influir positivamente en el compromiso de los empleados. Zaman & Nadeem (2019) examinan el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el compromiso organizacional afectivo en el sector de las telecomunicaciones pakistaní. Zaman & Nadeem (2019) examinan cómo la RSC afecta al compromiso organizacional afectivo en las telecomunicaciones pakistaníes.

Ambos estudios subrayan la relación positiva entre la RSE y el compromiso organizacional en diferentes contextos. Aunque las investigaciones difieren en términos de industria, metodología y enfoque, en conjunto respaldan la idea de que las prácticas de RSE pueden contribuir significativamente al compromiso de los empleados, lo que puede tener efectos beneficiosos tanto en la satisfacción laboral como en el rendimiento comercial.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la responsabilidad social corporativa y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.

Evaluamos el modelo tridimensional de compromiso organizativo de Meyer y Allen (1997). Meyer y Allen (1997) propusieron estas características del compromiso organizativo. Para empezar, está el concepto de compromiso afectivo, que puede definirse como la conexión emocional que los empleados desarrollan con la organización (Figueroa, 2016). Segundo, el compromiso de continuidad implica los costos financieros, psicológicos y físicos asociados con abandonar la organización (Meyer y Allen, 1997). Finalmente, el compromiso normativo se vincula con la organización a través de sentimientos de obligación y deber, y también está relacionado con la eficacia del comportamiento laboral (Meyer y Allen, 1997).

Los resultados permiten evidenciar una conexión positiva de gran intensidad entre las dimensiones (afectivo, continuo y normativo) y la variable Responsabilidad Social. Por lo tanto, se ratifica la conjetura alternativa, lo que significa que existe un vínculo sustancial entre la responsabilidad social corporativa y las distintas superficies del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de distribución de productos de consumo masivo ATAM.

La gestión de RRHH y la estrategia empresarial se ven afectadas por el vínculo beneficioso de la responsabilidad social y el compromiso organizativo. El compromiso medioambiental, social y emocional con la organización tiende a estar relacionado con la responsabilidad social. Esto implica que las prácticas de responsabilidad social pueden mejorar los resultados externos y el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que puede mejorar el rendimiento y la cultura de la empresa.

Estos resultados se pueden contrastar con dos estudios encontrados y que están citados como antecedentes: los resultados de la investigación de Rodríguez (2020) se centraron en los rasgos de personalidad y el compromiso

organizacional en una entidad pública de Trujillo. Los niveles de compromiso afectivo, de continuidad y afectivo fueron del 59%, 53% y 56% respectivamente, ubicando el compromiso organizacional en un nivel medio del 39.3%.

En el estudio realizado por Pineda (2017), que se centró en la relación entre el entorno de trabajo y los niveles de compromiso de los empleados, los investigadores descubrieron que más del sesenta por ciento de los empleados de un hospital público operaban en un nivel medio de compromiso emocional, y el 63,1% de los empleados operaban en un nivel medio tanto para el compromiso continuo como para el compromiso normativo. En pocas palabras, el 61,9% de la plantilla demostraba un nivel de dedicación intermedio.

Por lo que se puede interpretar que los estudios convergen en la idea de que el compromiso organizacional se sitúa en un nivel medio en las organizaciones estudiadas. Sin embargo, difieren en sus enfoques, pues mientras que la presente investigación se centra en la relación entre la RSC y el compromiso organizacional en una empresa de distribución de productos de consumo masivo, las otras dos investigaciones analizan la relación entre el compromiso organizacional y diferentes factores (personalidad y clima laboral) en entidades públicas y un hospital público.

En conjunto, estos resultados reflejan la importancia de abordar y comprender el compromiso organizacional desde diversas perspectivas y en diferentes contextos. Cada estudio ofrece una visión única sobre cómo se manifiesta y se relaciona el compromiso organizacional en función de factores específicos que pueden variar según la naturaleza de la organización.

Objetivo General: Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Basándonos en el nivel de significación (0,00) 0,01, el valor de Rho de Spearman (0,899) y la fuerte correlación positiva de las variables, podemos inferir que. Por lo tanto, se apoya la hipótesis del estudio de que la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en el personal de distribución de bienes de consumo masivo de Trujillo 2023 están correlacionados positiva y significativamente. Esto demuestra que la responsabilidad social corporativa de una empresa aumenta con el compromiso organizacional de sus empleados, y viceversa.

Para contrastar esta información se utilizaron los trabajos de investigación de Zelada (2019) y Arriaran (2021) aunque en realidades diferentes pues el primero lo realizó en una clínica local y el segundo es un estudio a nivel de escuela pues se realizó con profesores se encontró que al igual que la presente investigación concluyen con una correlación positiva entre la Responsabilidad social y el compromiso organizacional. Esto sugiere una tendencia general hacia una relación positiva entre estos factores en diferentes contextos.

Asimismo, si bien los valores de correlación varían entre los estudios, ya que en la presente investigación se encontró que tiene una correlación de 0.899, mientras que Zelada (2019) obtuvo 0.876 para la correlación entre RS y compromiso del colaborador, y Arriaran (2021) tuvo un valor de 0.62 para la incidencia del compromiso organizacional sobre el compromiso laboral. Estas cifras indican diferentes niveles de fuerza en la relación, pero en todos los casos, se señala una correlación positiva.

De otro lado, a la luz de los resultados se respalda la idea de que promover una mayor Responsabilidad social y compromiso organizacional ya que puede tener un impacto positivo en la satisfacción y el compromiso de los trabajadores en diversas organizaciones y campos.

VI. CONCLUSIONES

1. En función al propósito principal u objetivo general se concluye que la Responsabilidad social corporativa se relaciona muy significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023; 0.899 a la luz de los resultados registrados donde el 40.4% la califican de malo a la variable responsabilidad social corporativa. Por otro lado, donde el 36.8% la consideran con nivel malo a la variable compromiso organizacional. Del mismo modo, la correlación Rho es 0,899 siendo positiva y considerable lo cual simboliza que, si existe una relación entre nuestras variables de estudio.
2. Sobre el objetivo específico 1 que es conocer el nivel de avance de la responsabilidad social corporativa y sus dimensiones se concluye que el avance de la dimensión compromisos éticos se encuentra en un nivel malo con un 36.8%, el gobierno corporativo en un nivel malo con otro 36.8%, el balance social en un nivel regular con 42.1%, salud y seguridad en un nivel regular con 38.6%, valoración de la diversidad en otro nivel regular con 40.4%, medio ambiente en nivel malo con 38.6% y gestión participativa lo propio en un nivel malo con 36.8%
3. En cuanto al objetivo específico 2, que es conocer el nivel de diagnóstico del compromiso organizacional y sus dimensiones, se puede deducir, en base a la Tabla 2, que el avance de la dimensión compromiso afectivo muestra una paridad en los niveles malo y regular con un 35,1% para cada uno, que el compromiso continuo se encuentra en un nivel regular con un 43,9%, y que el compromiso normativo tiene un nivel malo con un índice del 35,1%.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se afirma que existe una relación muy significativa entre las dimensiones de la responsabilidad empresarial y el compromiso organizativo. Esta conclusión se basa en los resultados de la estadística inferencial con el indicador Rho de Spearman, que mostró,

por ejemplo, que el indicador arrojó un valor de 0,904 para la dimensión de los compromisos éticos, 0,789 para el gobierno corporativo, 0,700 para el equilibrio social, 0,778 para la salud y la seguridad, 0,816 para la valoración de la diversidad, Como resultado, cada uno de los indicios es superior al 70 por ciento, lo que valida la conexión.

5. En cuanto al cuarto y último objetivo específico, se afirma que existe una relación muy significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la responsabilidad social corporativa según los resultados de la estadística inferencial con el indicador Rho de Spearman, es decir, para la dimensión compromiso afectivo arrojó 0,879, y para la dimensión compromiso continuo arrojó 0,772, y para la dimensión compromiso normativo arrojó 0,902. Como consecuencia de ello, cada uno de los indicadores supera el 70%, lo que corrobora la existencia de una conexión entre ambas dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las empresas del sector consumo en el distrito de Trujillo, deben fortalecer su enfoque en la Responsabilidad Social Corporativa para promover buenas prácticas éticas, responsabilidad ambiental y participación activa en la comunidad y a partir de ello estar en condiciones de generar entre todos sus colaboradores un mayor y mejor índice o nivel de Compromiso Organizacional.
2. Se sugiere que la empresa ANTAM realice un análisis más exhaustivo de los factores que contribuyen a los resultados actuales en las dimensiones específicas de Responsabilidad Social Corporativa. Esto permitirá identificar áreas de mejora que pueden tener un impacto positivo en el Compromiso Organizacional de sus empleados.
3. La alta dirección de ANTAM debe desarrollar programas y políticas de gestión que promuevan un fuerte sentido de pertenencia, identificación, satisfacción y entusiasmo entre los empleados. Esto contribuirá a elevar su compromiso organizacional en todas sus dimensiones, incluyendo el compromiso afectivo, continuo y normativo.
4. Los directivos deben planificar, llevar a cabo y evaluar programas de capacitación relacionados con Responsabilidad Social Corporativa y Compromiso Organizacional. Esto tiene el propósito de sensibilizar a los empleados sobre la importancia de estos temas y cómo, desde sus respectivas áreas, funciones o responsabilidades, pueden contribuir a mejorar su desempeño.
5. Se recomienda involucrar a los stakeholders de la Empresa ANTAM en la promoción de investigaciones futuras que aborden diversas industrias y regiones. Esto permitiría una comprensión más completa de cómo las variables de Responsabilidad Social Corporativa y Compromiso Organizacional se relacionan en diferentes contextos, otorgándoles la importancia que realmente tienen.

REFERENCIAS

- Angeles, Ch. (2021). Acerca de la responsabilidad social corporativa en el Perú. Grupo de Estudios Sociedades. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://boletinsociedades.com/2021/07/13/acerca-de-la-responsabilidad-social-corporativa-en-el-peru/>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S. & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154. <https://pdfs.semanticscholar.org/a80b/31cc113a60f8059a53bfa5d016c4eba597ec.pdf>
- Arias, J.; Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016. Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arriarán, B. (2021). Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5728>
- Bobadilla, V. y Sandoval S. (2016). La responsabilidad social y su influencia en la imagen institucional de la Empresa de Transporte Rodrigo Carranza S.A.C. Trujillo. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1950>
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos. Perú.
- Carrasco, G. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019. Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63776/Carrasco_RGE-SD.pdf?sequence=1

Cervantes, M., De Anda, R.; Rojas D. y Muñoz (2021). La dimensión medioambiental de la responsabilidad social empresarial: revisión de literatura, Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, N° 17. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/17-marzo21/responsabilidad-social-empresarial>

Compromiso RSE. (30 de enero de 2023). Crecen las empresas adheridas a iniciativas RSC en España. <https://www.compromisorse.com/rse/2023/01/30/crecen-las-empresas-adheridas-a-iniciativas-rsc-en-espana/>

Conexión Esan (2016). Los indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial. Portal de negocios de ESAN Graduate School of Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial>

Cosmópolis, M. (2023, junio 25). ¿Qué es la responsabilidad social empresarial y cuáles son las marcas más valoradas por los peruanos? El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/ranking-dia-1-arellano-consultoria-que-es-la-responsabilidad-social-empresarial-y-cuales-son-las-marcas-mas-valoradas-por-los-peruanos-noticia/>

Chóez, M. y Vélez L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Dialnet, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Díaz, L. y Pereyra F. (2011). El Balance Social. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5291/diaz-luis-pereyra-fernando-el-balance-social-2011.pdf

- Ebrahimi, M. & Ghaediyan, M. (2021). Corporate social responsibility and organizational commitment in agricultural cooperatives: evidence from Iran. *Deusto*, (59), 263-283. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp263-283>
- Figueroa C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. Escuela Académico Profesional de Psicología. Facultad de Humanidades. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_d.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forero, L. (2007). La importancia del uso de ejemplos hipotético- deductivos en la enseñanza de las ciencias. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. <https://comunidad.udistrital.edu.co/geaf/files/2012/09/2007Vol2No1-003.pdf>
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria*.
- Fundación Sociedad y Empresa Responsable- Seres (2019). La diversidad en la empresa como palanca de creación de valor. <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-creacion-de-valor/>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual autoformativo interactivo. Universidad Continental, Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- George, N., Aboobaker, N. & Edward, M. (2020). Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Emerald Insight*, 15(3), 255-272. https://www.researchgate.net/profile/Nimitha-Aboobaker/publication/344643277_Corporate_social_responsibility_and_organizational_commitment_effects_of_CSR_attitude_organizational_trust_and_

identification/links/6285a099e487bf5a92ca21fc/Corporate-social-responsibility-and-organizational-commitment-effects-of-CSR-attitude-organizational-trust-and-identification.pdf

Hernández, J. (2023, junio 15). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su evolución a la sostenibilidad corporativa. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/06/15/responsabilidad-social-empresarial-rse-y-su-evolucion-a-la-sostenibilidad-corporativa/>

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. X Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

Hidalgo, L. (2020). Gobierno Corporativo: ¿Por qué es un pilar fundamental para el crecimiento y la gestión de riesgos en una organización?. Building a better working world. https://www.ey.com/es_pe/risk/gobierno-corporativo-pilar-crecimiento

Hoffmeister, L.; Benavides, F. & Jódar, P. (2006). Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2006. 24. https://www.researchgate.net/publication/27591379_Responsabilidad_Social_Corporativa_en_Salud_y_Seguridad_en_el_Trabajo_dimensiones_realidad_y_perspectivas.

Jung, H. & Ali, M. (2017). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Positive Employee Attitudes: In the Context of Korean Employment Relations. MDPI, 9(11), 1992. <https://www.mdpi.com/2071-1050/9/11/1992>

Lecaros, C.; Núñez, C. y Tinoco, R. (2016). Compromiso organizacional y su rol mediador entre engagement y la intención de rotación voluntaria. Escuela de Postgrado. Universidad del Pacífico, Lima. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3543/Lecaros%2C%20>

[Carla Trabajo%20de%20investigacion Maestria 2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Licandro, O. (2022). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional como mediadores en la relación entre Responsabilidad Social interna y Compromiso Organizacional. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78. <https://revistaidiem.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/67639/72369>
- López, E. (2021). Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional de empleados públicos del Perú. *Dialnet*, 26(95), 656-668. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890478>
- López, E. (2023, marzo 6). Nuevas tendencias de la responsabilidad social. La cámara. <https://lacamara.pe/nuevas-tendencias-de-la-responsabilidad-social/>
- Loor- Zambrano, H.Y., Santos-Roldán, L. & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *Elsevier*, 28(2), 1-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883421000449>
- Loor, H.; Zambrano, M. y Valle, D. (2022). La responsabilidad social como factor determinante en el prestigio y reconocimiento de las empresas. Alfa Publicaciones. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.153>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Ed. Mc Graw Hill Interamericana.
- Madrigal, B., (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGraw Hill, pp. IX, XI.
- Mauri, M., Villafranca, I. y Mestre, C. (2021). Compromiso ético y responsabilidad en el contexto universitario. (Artículo de revisión). *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, <https://doi.org/10.1344/reire.36970>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica*. Universidad de Sonora, México. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

- Massari, R. y Reyna S. (2018). Responsabilidad social y su relación con la imagen institucional de la empresa Rimac, Iquitos 2017. (Tesis). Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5900/re_nzo_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, L. (2006). "La responsabilidad social de la empresa". X Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A Three Component conceptualization of organizational commitment, Human resource management review.
- Middleton, F. (2019). The 4 types of reliability in research. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/types-of-reliability/>
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H.. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis. 5a. Edición. Ediciones de la U. Bogotá. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Pineda, M. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo. Carrera de Psicología. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11425/Pineda%20Gonzalez%20Martha%20Marisciolo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Ramos (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/download/167/159>
- Reyes, S. (2018). La educación ambiental desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial. Maestro y Sociedad. Revista Electrónica para Maestros y Profesores.

- Ríos, J. y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16586/14218>
- Rodríguez, M. y Uzcátegui, L. (2007). Importancia en el desarrollo y aplicación de las políticas de responsabilidad social empresarial. XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A. C. (ACACIA). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Oriente (ITESO). Guadalajara, México.
- Rodríguez, K. (2020). Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Escuela Profesional de Psicología. Universidad Particular Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6895/1/REP_PSI_KATHERINE.RODRIGUEZ_RASGOS.PERSONALIDAD.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.COLABORADORES.MUNICIPALIDAD.TRUJILLO.pdf
- Ruiz, C. (2023) Ley de contrataciones del estado y gestión financiera de las MYPES de la Región Cajamarca (Tesis), Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108188/Ru%C3%ADz_RCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Ed. Panapo, Caracas. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Tercer Sector: la acción social se impone a la sociosanitaria, que gana peso tras la covid. (2023, julio 21). *Revista Haz*. <https://hazrevista.org/tercersector/2023/07/tercer-sector-accion-social-impone-sociosanitaria-que-gana-peso-tras-covid/>
- Vara, A. (2017) Políticas de investigación. UNSMP. Ed. Universitario. Instituto de Investigación.

Velasquez, M. (2000). *Ética en los negocios*. D.F. México, Editorial Prentice Hall, 4ta Edición.

Zaman, U. & Nadeem, R. (2019). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Affective Organizational Commitment: Role of CSR Strategic Importance and Organizational Identification. *Econstor*, 13(3), 704-726.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/205274/1/4358.pdf>

Zelada, J. (2019). Responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la Clínica San Pablo S.A.C. – Trujillo 2018. (Tesis postgrado). Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12869>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad Social Corporativa	Es ejercer su labor favoreciendo el desarrollo humano integral y asumir las repercusiones sociales, laborales, ambientales y éticas que se derivan del conjunto de sus actuaciones (Foro de la empresa y responsabilidad social de las américas, 2019)	Se evaluará la responsabilidad social corporativa de los trabajadores de la empresa de consumo masivo mediante un cuestionario de selección múltiple, el cuestionario se basará en evaluar siete diferentes dimensiones: compromisos éticos, gobierno corporativo, balance social, salud y seguridad, valoración de diversidad, medio ambiente, gestión participativa. Cada ítem se medirá con los valores correspondientes: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1), sumando un total de 21 ítems.	Compromisos éticos	<ul style="list-style-type: none"> ● La misión y visión están explícitas en la empresa. ● La misión y visión incluyen temas de RSE. ● Tienen compromiso ético 	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Niveles de escala: Bueno Regular Malo
			Gobierno Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Redacción o elaboración de un Memoria ● Inclusión de actividades de RSE en la memoria 	
			Balance Social	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de un informe con acciones sociales y ambientales ● Publicación de estas actividades en internet 	
			Salud y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades. ● Capacitaciones anuales sobre seguridad y salud. ● Beneficios adicionales de salud para familiares 	
			Valoración de Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Política de valoración y no discriminación. ● Políticas de dar oportunidades a jóvenes 	
			Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ● Procesos de capacitaciones en temas medio ambientales. ● Alianzas de desarrollo de acciones en favor del medio ambiente. ● Promueve el reciclaje. ● Sistema de retorno de los envases producidos por la empresa. 	
			Gestión Participativa	<ul style="list-style-type: none"> ● Brinda información financiera a los trabajadores ● Brinda información de producción a los trabajadores. ● Brinda información sobre objetivos estratégicos a los trabajadores. ● Realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios. 	

Matriz de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (2003), define al compromiso organizacional, "como un estado de conducta psicológica en la cual el colaborador se identifica con su organización a través de metas, deseos y emociones que le permiten la permanencia dentro de la misma" (p. 143).	La evaluación del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de consumo masivo se llevará a cabo a través de un cuestionario de selección múltiple. Este instrumento incluirá 15 items, enfocados en diversas dimensiones como: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)	Afectiva	Sentido de pertenencia	Ordinal tipo Likert Opciones de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Niveles de escala: Bueno Regular Malo
				Sentido de satisfacción	
				Experiencia de emoción	
				Oportunidades	
				Miedos y temores	
				Consecuencias	
			Continua	Opciones	
				Permanencias	
				Orgullo	
				Interés	
				Beneficio	
				Agradecimiento	
Normativa	Lealtad				
	Obligación				
	Obediencia				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Introducción: El presente instrumento de recolección de datos está diseñado para poder extraer información acerca de las variables compromiso organizacional y productividad. Tiene fines académicos y los datos de las personas que llenen el instrumento será anónimo.

Consentimiento informado: Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general: Determinar el efecto del compromiso organizacional en la productividad de los colaboradores de la empresa ANTAM, Trujillo. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Instrucciones: Marque las casillas con una (X), la alternativa que crea más acertada para responder cada interrogante.

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: AFECTIVA					
1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.					
2. Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.					
3. Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
4. En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios					
5. Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.					
DIMENSIÓN 2: CONTINUA					
6. Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.					
7. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
8. Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.					
9. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.					
10. Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.					

DIMENSIÓN 3: NORMATIVA					
11. Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello por lo que me comprometo con la misma.					
12. Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad.					
13. Siento que esta organización merece mi lealtad.					
14. Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
15. Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada.					

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
COMPROMISOS ÉTICOS:					
1. La Empresa tiene explicitada su misión, visión y valores.					
2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social Empresarial.					
3. La Empresa dispone de un Código de Ética o conducta formal.					
4. El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa					
GOBIERNO CORPORATIVO					
5. La empresa redacta anualmente una Memoria.					
6. En la memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la Empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.)					
BALANCE SOCIAL					
7. Elabora un balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales					
8. La empresa pública en internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.					
SALUD Y SEGURIDAD					
9. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.					
10. Se capacita anualmente en salud y seguridad.					
11. Existen beneficios adicionales en el área de salud para los colaboradores y/o sus familiares.					
VALORACIÓN DE DIVERSIDAD					
12. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.					
13. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.					
MEDIO AMBIENTE					
14. La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.					
15. La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.					
16. Se promueve el reciclaje de insumos y otros productos.					
17. Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.					
GESTIÓN PARTICIPATIVA					
18. Se brinda a los trabajadores información financiera.					
19. Se brinda a los trabajadores información de producción.					
20. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.					
21. Se realizan actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.					

Anexo 3: Consentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Título de la investigación: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Lorena Carolina Luján Costa.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa MBA Administración de Negocios y Relaciones Internacionales de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ANTAM de Trujillo.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio cumplimiento de normatividad de contrataciones del estado y gestión de la calidad, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos tan importantes para asegurar un mejor desempeño de funciones.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la

investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luján Costa Lorena Carolina, email: lclujanc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Martin ~~Guty~~ Pinillos|

Fecha y hora: 10 de julio – 08:25 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Título de la investigación: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Lorena Carolina Luján Costa.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa MBA Administración de Negocios y Relaciones Internacionales de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ANTAM de Trujillo.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio cumplimiento de normatividad de contrataciones del estado y gestión de la calidad, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos tan importantes para asegurar un mejor desempeño de funciones.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la

investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luján Costa Lorena Carolina, email: lclujanc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Javier Patiño Gonzales

Fecha y hora: 10 de julio – 10:45 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Título de la investigación: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Lorena Carolina Luján Costa.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa MBA Administración de Negocios y Relaciones Internacionales de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ANTAM de Trujillo.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio cumplimiento de normatividad de contrataciones del estado y gestión de la calidad, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos tan importantes para asegurar un mejor desempeño de funciones.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la

investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luján Costa Lorena Carolina, email: clujanc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Francisco González Morante

Fecha y hora: 11 de julio – 08:05 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Título de la investigación: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Lorena Carolina Luján Costa.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa MBA Administración de Negocios y Relaciones Internacionales de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ANTAM de Trujillo.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio cumplimiento de normatividad de contrataciones del estado y gestión de la calidad, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos tan importantes para asegurar un mejor desempeño de funciones.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la

investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luján Costa Lorena Carolina, email: lclujanc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Diana Montoya Varas

Fecha y hora: 11 de julio – 11:15 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Título de la investigación: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Lorena Carolina Luján Costa.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa MBA Administración de Negocios y Relaciones Internacionales de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ANTAM de Trujillo.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio cumplimiento de normatividad de contrataciones del estado y gestión de la calidad, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos tan importantes para asegurar un mejor desempeño de funciones.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la

investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luján Costa Lorena Carolina, email: lcujanc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Giancarlo Manuel Angeles Ruiz

Fecha y hora: 12 de julio – 1:26 pm

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos

El instrumento mide la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso Organizacional.

Objetivo: Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Dirigido a: Personal que labora en la empresa de consumo masivo ANTAM.

Nombres y apellidos del profesional experto: Luis Montenegro Príncipe.

Grado Académico: Magister

Resultado de la Evaluación: **No aplicable ()** **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACION	
				N	C	A	C	S	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Compromisos éticos	La misión y visión están explicitas en la empresa.	1. La Empresa tiene explicitada su misión, visión y valores.						X		X		X		X			
			2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social Empresarial.						X		X		X		X			
			3. La Empresa dispone de un Código de Ética o conducta formal.						X		X		X		X			

	Tienen compromiso ético	4. El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa							X	X	X	X		
Gobierno corporativo	Redacción o elaboración de un Memoria	1. La empresa redacta anualmente una Memoria.							X	X	X	X		
	Inclusión de actividades de RSE en la memoria	2. En la memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la Empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.)							X	X	X	X		
Balance social	Elaboración de un informe con acciones sociales y ambientales	1. Elabora un balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales							X	X	X	X		
	Publicación de estas actividades en internet	2. La empresa pública en internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.							X	X	X	X		
Salud y Seguridad	Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades.	1. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.							X	X	X	X		
	Capacitaciones anuales sobre seguridad y salud.	2. Se capacita anualmente en salud y seguridad.							X	X	X	X		
	Beneficios adicionales de salud para familiares	3. Existen beneficios adicionales en el área de salud para los colaboradores y/o sus familiares.							X	X	X	X		
Valoración de la diversidad	Política de valoración y no discriminación.	1. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.							X	X	X	X		
	Políticas de dar oportunidades a jóvenes	2. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.							X	X	X	X		
	Procesos de capacitaciones en temas medio ambientales.	1. La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.							X	X	X	X		

	Medio ambiente	Alianzas de desarrollo de acciones en favor del medio ambiente.	2. La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.						X	X	X	X		
		Promueve el reciclaje.	3. Se promueve el reciclaje de insumos y otros productos.						X	X	X	X		
		Sistema de retorno de los envases producidos por la empresa	4. Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.						X	X	X	X		
	Gestión participativa	Brinda información financiera a los trabajadores	1. Se brinda a los trabajadores información financiera.						X	X	X	X		
		Brinda información de producción a los trabajadores.	2. Se brinda a los trabajadores información de producción.						X	X	X	X		
		Brinda información sobre objetivos estratégicos a los trabajadores.	3. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.						X	X	X	X		
		Realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	4. Se realizan actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.						X	X	X	X		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectiva	Sentido de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.						X	X	X	X		
		Sentido de satisfacción	2. Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.						X	X	X	X		
		Experiencia de emoción	3. Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.						X	X	X	X		

	Oportunidades	4. En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios						X	X	X	X		
	Miedos y temores	5. Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.						X	X	X	X		
Continua	Consecuencias	1. Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.						X	X	X	X		
	Opciones	2. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.						X	X	X	X		
	Permanencias	3. Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.						X	X	X	X		
	Orgullo	4. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.						X	X	X	X		
	Interés	5. Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.						X	X	X	X		
Normativa	Agradecimiento	1. Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello por lo que me comprometo con la misma.						X	X	X	X		
	Lealtad	2. Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad.						X	X	X	X		

	Obligación	3. Siento que esta organización merece mi lealtad.						X	X	X	X		
	Obediencia	4. Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X	X	X	X		
		5. Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada.						X	X	X	X		



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959
CLAD: 44173

 FIRMA

Matriz de evaluación por juicio de expertos

El instrumento mide la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso Organizacional.

Objetivo: Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Dirigido a: Personal que labora en la empresa de consumo masivo ANTAM.

Nombres y apellidos del profesional experto: Yessica Castillo Guerrero

Grado Académico: Magister

Resultado de la Evaluación: **No aplicable ()** **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACION
				N	C	A	C	S	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Compromisos éticos	La misión y visión están explícitas en la empresa.	1. La Empresa tiene explicitada su misión, visión y valores.						X		X		X		X		
			2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social Empresarial.						X		X		X		X		
		La misión y visión incluyen temas de RSE	3. La Empresa dispone de un Código de Ética o conducta formal.						X		X		X		X		
			4. El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa						X		X		X		X		

Gobierno corporativo	Redacción o elaboración de un Memoria	1. La empresa redacta anualmente una Memoria.							X	X	X	X		
	Inclusión de actividades de RSE en la memoria	2. En la memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la Empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.)							X	X	X	X		
Balance social	Elaboración de un informe con acciones sociales y ambientales	1. Elabora un balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales							X	X	X	X		
	Publicación de estas actividades en internet	2. La empresa pública en internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.							X	X	X	X		
Salud y Seguridad	Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades.	1. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.							X	X	X	X		
	Capacitaciones anuales sobre seguridad y salud.	2. Se capacita anualmente en salud y seguridad.							X	X	X	X		
	Beneficios adicionales de salud para familiares	3. Existen beneficios adicionales en el área de salud para los colaboradores y/o sus familiares.							X	X	X	X		
Valoración de la diversidad	Política de valoración y no discriminación.	1. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.							X	X	X	X		
	Políticas de dar oportunidades a jóvenes	2. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.							X	X	X	X		
	Procesos de capacitaciones en temas medio ambientales.	1. La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.							X	X	X	X		

	Medio ambiente	Alianzas de desarrollo de acciones en favor del medio ambiente.	2. La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.							X	X	X	X			
		Promueve el reciclaje.	3. Se promueve el reciclaje de insumos y otros productos.							X	X	X	X			
		Sistema de retorno de los envases producidos por la empresa	4. Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.							X	X	X	X			
	Gestión participativa	Brinda información financiera a los trabajadores	1. Se brinda a los trabajadores información financiera.							X	X	X	X			
		Brinda información de producción a los trabajadores.	2. Se brinda a los trabajadores información de producción.							X	X	X	X			
		Brinda información sobre objetivos estratégicos a los trabajadores.	3. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.							X	X	X	X			
		Realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	4. Se realizan actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.							X	X	X	X			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectiva	Sentido de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.							X	X	X	X			
		Sentido de satisfacción	2. Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.							X	X	X	X			
		Experiencia de emoción	3. Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.							X	X	X	X			

	Oportunidades	4. En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios							X	X	X	X		
	Miedos y temores	5. Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.							X	X	X	X		
Continua	Consecuencias	1. Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.							X	X	X	X		
	Opciones	2. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.							X	X	X	X		
	Permanencias	3. Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.							X	X	X	X		
	Orgullo	4. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.							X	X	X	X		
	Interés	5. Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.							X	X	X	X		
Normativa	Agradecimiento	1. Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello por lo que me comprometo con la misma.							X	X	X	X		
	Lealtad	2. Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad.							X	X	X	X		

	Obligación	3. Siento que esta organización merece mi lealtad.					X	X	X	X		
	Obediencia	4. Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					X	X	X	X		
		5. Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada.					X	X	X	X		



FIRMA

Matriz de evaluación por juicio de expertos

El instrumento mide la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso Organizacional.

Objetivo: Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Dirigido a: Personal que labora en la empresa de consumo masivo ANTAM.

Nombres y apellidos del profesional experto: María Elena Pérez Orbegoso

Grado Académico: Magister

Resultado de la Evaluación: **No aplicable ()** **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**

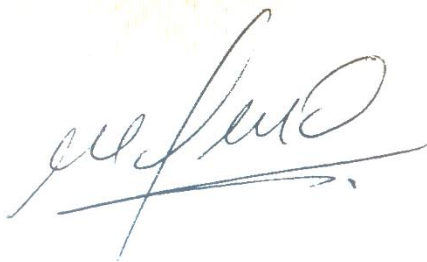
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACION
				N	C	A	C	S	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Compromisos éticos	La misión y visión están explícitas en la empresa.	1. La Empresa tiene explicitada su misión, visión y valores.						X		X		X		X		
			2. En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social Empresarial.						X		X		X		X		
		La misión y visión incluyen temas de RSE	3. La Empresa dispone de un Código de Ética o conducta formal.						X		X		X		X		
			4. El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa						X		X		X		X		

Gobierno corporativo	Redacción o elaboración de un Memoria	1. La empresa redacta anualmente una Memoria.							X	X	X	X			
	Inclusión de actividades de RSE en la memoria	2. En la memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la Empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.)							X	X	X	X			
Balance social	Elaboración de un informe con acciones sociales y ambientales	1. Elabora un balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales							X	X	X	X			
	Publicación de estas actividades en internet	2. La empresa pública en internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.							X	X	X	X			
Salud y Seguridad	Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades.	1. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.							X	X	X	X			
	Capacitaciones anuales sobre seguridad y salud.	2. Se capacita anualmente en salud y seguridad.							X	X	X	X			
	Beneficios adicionales de salud para familiares	3. Existen beneficios adicionales en el área de salud para los colaboradores y/o sus familiares.							X	X	X	X			
Valoración de la diversidad	Política de valoración y no discriminación.	1. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.							X	X	X	X			
	Políticas de dar oportunidades a jóvenes	2. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.							X	X	X	X			
	Procesos de capacitaciones en temas medio ambientales.	1. La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.							X	X	X	X			

	Medio ambiente	Alianzas de desarrollo de acciones en favor del medio ambiente.	2. La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.						X	X	X	X		
		Promueve el reciclaje.	3. Se promueve el reciclaje de insumos y otros productos.						X	X	X	X		
		Sistema de retorno de los envases producidos por la empresa	4. Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.						X	X	X	X		
	Gestión participativa	Brinda información financiera a los trabajadores	1. Se brinda a los trabajadores información financiera.						X	X	X	X		
		Brinda información de producción a los trabajadores.	2. Se brinda a los trabajadores información de producción.						X	X	X	X		
		Brinda información sobre objetivos estratégicos a los trabajadores.	3. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.						X	X	X	X		
		Realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	4. Se realizan actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.						X	X	X	X		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectiva	Sentido de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.						X	X	X	X		
		Sentido de satisfacción	2. Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.						X	X	X	X		
		Experiencia de emoción	3. Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.						X	X	X	X		

	Oportunidades	4. En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios							X	X	X	X		
	Miedos y temores	5. Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.							X	X	X	X		
Continua	Consecuencias	1. Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.							X	X	X	X		
	Opciones	2. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.							X	X	X	X		
	Permanencias	3. Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.							X	X	X	X		
	Orgullo	4. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.							X	X	X	X		
	Interés	5. Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.							X	X	X	X		
Normativa	Agradecimiento	1. Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello por lo que me comprometo con la misma.							X	X	X	X		
	Lealtad	2. Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad.							X	X	X	X		

	Obligación	3. Siento que esta organización merece mi lealtad.						X	X	X	X		
	Obediencia	4. Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X	X	X	X		
		5. Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada.						X	X	X	X		



FIRMA

Anexo 5: Evidencias de la confiabilidad de instrumento

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de responsabilidad social corporativa

Items	Dimesiones	Alfa de Cronbach
Dimensión: Compromiso éticos		0,92
1	La Empresa tiene explicitada su misión, visión y valores.	0,918
2	En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social Empresarial.	0,917
3	La Empresa dispone de un Código de Ética o conducta formal.	0,921
4	El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa	0,922
Alfa de Cronach = 0,920		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Cgobierno Corporativo		0,915
5	La empresa redacta anualmente una Memoria.	0,916
6	En la memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la Empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.)	0,913
Alfa de Cronach = 0,915		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Balance Social		0,92
7	Elabora un balance social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales	0,921
8	La empresa pública en internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.	0,918
Alfa de Cronach = 0,920		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Saludy Seguridad		0,92
9	La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	0,92
10	Se capacita anualmente en salud y seguridad.	0,916
11	Existen beneficios adicionales en el área de salud para los colaboradores y/o sus familiares.	0,925
Alfa de Cronach = 0,920		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Valoración de diversidad		0,921
12	Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.	0,925
13	Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.	0,917
Alfa de Cronach = 0,921		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Medio Ambiente		0,918
14	La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.	0,921
15	La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente	0,922
16	Se promueve el reciclaje de insumos y otros productos.	0,916
17	Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.	0,913
Alfa de Cronach = 0,918		

La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Gestión Participativa		0,919
18	Se brinda a los trabajadores información financiera.	0,921
19	Se brinda a los trabajadores información de producción.	0,918
20	Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.	0,92
21	Se realizan actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	0,916
Alfa de Cronach = 0,919		
La fiabilidad se considera como excelente		

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de compromiso organizacional

Items	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Dimensión: Afectiva		0,91
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.	0,91
2	Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.	0,912
3	Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	0,908
4	En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios	0,912
5	Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.	0,908
Alfa de Cronach = 0,910		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Continua		0,913
6	Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.	0,916
7	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	0,916
8	Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.	0,908
9	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.	0,916
10	Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.	0,909
Alfa de Cronach = 0,913		
La fiabilidad se considera como excelente		
Dimensión: Normativa		0,915
11	Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello por lo que me comprometo con la misma.	0,908

12	Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad.	0,92
13	Siento que esta organización merece mi lealtad.	0,91
14	Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	0,92
15	Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada.	0,919
Alfa de Cronach = 0,915		
La fiabilidad se considera como excelente		

Según George y Mallery (1995) mencionan que el coeficiente de Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 y 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Prueba Piloto – Responsabilidad Social Corporativa

Sujetos	Ítems																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1
3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1
4	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1
5	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1
6	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3
7	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2
8	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2
9	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2
10	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1
11	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3
12	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2
13	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2
14	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2
15	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2

Anexo 6 Resultado de similitud del programa Turnitin

Lorena Lujan

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 7: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar la responsabilidad social corporativa en una empresa de consumo masivo.

1. **Nombre:** Cuestionario para determinar la responsabilidad social corporativa
2. **Autora:** Lorena Luján Costa
3. **Objetivo:** Determinar el impacto de las políticas de responsabilidad social corporativa de los trabajadores de consumo masivo, Trujillo 2023.
4. **Normas:**
 - a) Es clave que el trabajador, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.
 - b) Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.
5. **Usuarios (muestra):** El total de participantes es de 57 trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.
6. **Unidad de análisis:** Trabajador de empresa de distribución de consumo masivo
7. **Modo de aplicación:**
 - El presente cuestionario está estructurado en 21 ítems, agrupados en 07 dimensiones y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
 - Los trabajadores de la empresa de consumo masivo deben responder el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 15 minutos.
8. **Estructura:**

El cuestionario de la variable 1 Responsabilidad Social Corporativa está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera; siete dimensiones: Compromisos éticos 04 ítems; Gobierno corporativo 02 ítems; Balance social 02 ítems, salud y

seguridad 03 ítems, valoración de la diversidad 02 ítems, medio ambiente 04 ítems, y gestión participativa 04 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable:

VARIABLE	Malo	Regular	Bueno
Responsabilidad social corporativo	21-48	49-76	77-105

9.2. Escala específica (por dimensión):

DIMENSIONES	Malo	Regular	Bueno
Compromisos éticos	4-9	10-14	15-20
Gobierno corporativo	2-4	5-7	8-10
Balance social	2-4	5-7	8-10
Salud y seguridad	3-6	7-10	11-15
Valoración de diversidad	2-4	5-7	8-10
Medio ambiente	4-9	10-14	15-20
Gestión participativa	4-9	10-14	15-20

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

10. Validación y confiabilidad:

La validación del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, usando el Alfa de Cronbach, resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta. Los 3 expertos son: en la materia Mgt. Luis Montenegro Príncipe; MBA. María Elena Pérez Orbegoso y Mgt. Yessica Castillo Guerrero.

Ficha Técnica 02: Instrumento para evaluar el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo.

- 1. Nombre:** Cuestionario para determinar el compromiso organizacional
- 2. Autora:** Lorena Luján Costa
- 3. Objetivo:** Determinar el impacto del compromiso organizacional de los trabajadores de consumo masivo, Trujillo 2023.
- 4. Normas:**
 - 1 Es clave que el trabajador, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.
 - 2 Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.
- 5. Usuarios (muestra):** El total de participantes es de 57 trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.
- 6. Unidad de análisis:** Trabajador de empresa de distribución de consumo masivo
- 7. Modo de aplicación:**
 - El presente cuestionario está estructurado en 15 ítems, agrupados en 03 dimensiones y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
 - Los trabajadores de la empresa de consumo masivo deben responder el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 10 minutos.
- 8. Estructura:**

El cuestionario de la variable 2 Compromiso Organizacional está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera; tres dimensiones: Afectiva 05 ítems; Continua 05 ítems y Normativa 05 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable:

VARIABLE	Malo	Regular	Bueno
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	15-34	35-54	55-75

9.2. Escala específica (por dimensión):

DIMENSIONES	Malo	Regular	Bueno
Afectivo	5-11	12-18	19-25
Continuo	5-11	12-18	19-25
Normativo	5-11	12-18	19-25

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

10. Validación y confiabilidad:

La validación del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, usando el Alfa de Cronbach, resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta. Los 3 expertos son: en la materia Mgt. Luis Montenegro Príncipe; MBA. María Elena Pérez Orbegoso y Mgt. Yessica Castillo Guerrero.

Mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos que se les sometió a una prueba piloto de 15 trabajadores, siendo el resultado 0.918 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa.

BAREMO PARA MEDIR VARIABLE Y DIMENSIONES					
Variable y Dimensiones	Escala	Valores: Mínimo y Máximo	Niveles de Valoración		
			Malo	Regular	Bueno
Responsabilidad social corporativo	Likert	21-105	21-48	49-76	77-105
Compromisos éticos		4-20	4-9	10-14	15-20
Gobierno corporativo		2-10	2-4	5-7	8-10
Balance social		2-10	2-4	5-7	8-10
Salud y seguridad		3-15	3-6	7-10	11-15
Valoración de diversidad		2-10	2-4	5-7	8-10
Medio ambiente		4-20	4-9	10-14	15-20
Gestión participativa		4-20	4-9	10-14	15-20

BAREMO PARA MEDIR VARIABLE Y DIMENSIONES					
Variable y Dimensiones	Escala	Valores: Mínimo y Máximo	Niveles de Valoración		
			Malo	Regular	Bueno
Compromiso Organizacional	Likert	15-75	15-34	35-54	55-75
Afectivo		5-25	5-11	12-18	19-25
Continuo		5-25	5-11	12-18	19-25
Normativo		5-25	5-11	12-18	19-25

Anexo 8: Matriz de consistencia interna

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA				RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS				
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 20023?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>De manera teórica está en función sobre la información contenida en el proceso de la investigación, la cual servirá para afianzar nuevas investigaciones que proporcionen nuevas, por otro lado, a nivel metodológicos, a partir del proceso de investigación se va a crear definiciones y conceptos que ayuden a posteriores investigaciones con las mismas variables o relacionadas; la creación del instrumento de recopilación de datos, servirá para ser replicado por los investigadores.</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Se realizó el análisis de distintos estudios a nivel nacional e internacional que circunden a las variables (i) responsabilidad social corporativa y (ii) compromiso organizacional resaltando entre ellos el estudio realizado López (2021) presentó en su investigación como finalidad encontrar la relación entre la RS y el Compromiso Organizacional en los trabajadores públicos. El trabajo fue básico de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 186 trabajadores públicos elegidos al aleatoriamente de ambos sexos. Se encontró que no hay correlación significativa entre las variables. Por último, estos resultados del estudio</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Responsabilidad Social Corporativa</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>Es un conjunto de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial que soportan el proceso de toma de decisiones y son premiados por la administración", (Foro de la Empresa y la Responsabilidad Social en las Américas la reputación de las organizaciones públicas.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p> <p>Se evaluará la responsabilidad social corporativa de los trabajadores de la empresa de consumo masivo mediante un cuestionario de selección múltiple. El cuestionario se basará en evaluar siete dimensiones: compromisos éticos, gobierno corporativo,</p>	<p>Compromisos éticos</p> <ul style="list-style-type: none"> •La misión y visión están explícitas en la empresa. •La misión y visión incluyen temas de RSE. •Tienen compromiso ético 	<p>Hipotético deductivo, que se caracteriza por comenzar con ideas específicas y llegar a conclusiones generales. Según Sánchez y Reyes (2015), al formular una hipótesis, es importante estudiar la estrategia para tener una idea que pueda ser explicada.</p>	<p>Existe una correlación muy fuerte entre las variables. Así, se acepta la hipótesis de investigación, de que existe relación positiva y altamente significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de consumo masivo, Trujillo 2023. Esto significa que la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional son insuficientes o deficientes, afectando el progreso y desarrollo de la organización.</p>	<p>Se observó que las dimensiones de Compromiso Ético, Gobierno Corporativo, Medio Ambiente y Gestión Participativa fueron calificadas como "malas" por un porcentaje considerable de colaboradores, específicamente un 36.8% en cada caso. Esto sugiere que los empleados tienen preocupaciones sobre la ética organizacional, la gobernanza de la empresa, la gestión medioambiental y la participación en la toma de decisiones, y perciben que la empresa tiene un margen significativo de mejora en estos aspectos. Por otro lado, las dimensiones de Balance Social, Salud y Seguridad, y Valoración de la Diversidad se percibieron en un nivel considerado como "regular" por parte de los empleados, con porcentajes de 42.1%, 38.6% y 40.4%, respectivamente. Esto indica que los colaboradores</p>	<p>La Responsabilidad social corporativa se relaciona muy significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. A la luz de los resultados registrados donde el 40.4% la califican de malo a la variable responsabilidad social corporativa. Por otro lado, donde el 36.8% la consideran con nivel malo a la variable compromiso organizacional. Del mismo modo, la correlación de Rho de Spearman es 0,899 siendo positiva y considerable lo cual significa que, si existe una relación entre nuestras variables de estudio que son por un lado Responsabilidad social corporativa y por otro, compromiso organizacional en trabajadores.</p> <p>El avance de la dimensión compromisos éticos se encuentra en un</p>	<p>Las empresas del sector consumo en el distrito de Trujillo, deben fortalecer su enfoque en la Responsabilidad Social Corporativa para promover buenas prácticas éticas, responsabilidad ambiental y participación activa en la comunidad y a partir de ello estar en condiciones de generar entre todos sus colaboradores un mayor y mejor índice o nivel de Compromiso Organizacional.</p> <p>Se sugiere que la empresa ANTAM realice un análisis más exhaustivo de los factores que contribuyen a los resultados actuales en las dimensiones específicas de Responsabilidad Social Corporativa. Esto permitirá identificar áreas de mejora que pueden tener un impacto positivo en el Compromiso Organizacional de sus empleados.</p> <p>La alta dirección de ANTAM debe desarrollar programas y políticas de gestión que promuevan un fuerte sentido de pertenencia,</p>	
			<p>Gobierno Corporativo</p> <ul style="list-style-type: none"> •Redacción o elaboración de un Memoria •Inclusión de actividades de RSE en la memoria 	<p>Balance Social</p> <ul style="list-style-type: none"> •Elaboración de un informe con acciones y sociales y ambientales •Publicación de estas actividades en internet 	<p>Salud y Seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> •Programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades. •Capacitaciones anuales sobre seguridad y salud. •Beneficios adicionales de salud para familiares. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>La naturaleza del estudio fue básica, de acuerdo con Gallardo (2017) este tipo de tesis busca producir un nuevo conocimiento con la finalidad de incrementar el conocimiento de un tópico en concreto</p> <p>cuantitativo, según Naupás et al. (2018) porque se recolecto datos numéricos, para su uso analítico que permitió corroborar la hipótesis propuesta, además se utilizó</p>			
			<p>Valoración de Diversidad</p> <ul style="list-style-type: none"> •Política de valoración y no discriminación. 						

<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Analizar el nivel de la responsabilidad social corporativa en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023. OE2: Analizar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023; OE3: Establecer la relación entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso</p>	<p>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. Lo que aporta para la presente investigación, que existen distintas realidades en el sector privado y público, ya que el personal no reacciona igual a las diferentes motivaciones o estímulos que da cada empresa.</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES:</p> <p>Para la variable responsabilidad social corporativa se consideraron: (i) Teoría de los</p>	<p>balance social, salud y seguridad, valoración de diversidad, medio ambiente, gestión participativa. Cada ítem se medirá con valores correspondientes .</p> <p>ESCALA DE MEDICION: Ordinal tipo Likert</p>	<p>Medio Ambiente</p>	<p>•Políticas de dar oportunidades a jóvenes</p> <p>•Procesos de capacitaciones en temas medio ambientales. •Alianzas de desarrollo de acciones en favor del medio ambiente. •Promueve el reciclaje. •Sistema de retorno de los envases producidos por la empresa.</p>	<p>la estadística descriptiva e inferencial con el propósito de medir variable.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño fue no experimental correlacional de corte transeccional, fundado en que las variables de estudio serán planteadas en el lugar de procedencia y al ser aplicadas no se realiza ninguna manipulación intencionada de estas; asimismo, es descriptivo correlacional de corte transeccional; dado que cada componente de las variables ha sido elaborado para establecer el tipo de relación que existe entre las dos variables.</p>	<p>Existen una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones</p>	<p>tienen una percepción intermedia en cuanto a la forma en que la empresa aborda el equilibrio social, la seguridad y salud en el trabajo, así como la valoración de la diversidad en el entorno laboral. Estos resultados sugieren que la empresa podría implementar mejoras para fortalecer estas áreas y así elevar la satisfacción y percepción positiva de sus empleados.</p> <p>En resumen, el resultado respalda la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa y positiva entre las diferentes dimensiones de la RSC y el compromiso organizacional en la empresa de distribución de consumo masivo en Trujillo en el año 2023. Estos hallazgos sugieren que las prácticas de</p>	<p>nivel malo con un 36.8%, el gobierno corporativo en un nivel malo con otro 36.8%, el balance social en un nivel regular con 42.1%, salud y seguridad en un nivel regular con 38.6%, valoración de la diversidad en otro nivel regular con 40.4%, medio ambiente con 38.6% y gestión participativa lo propio en un nivel malo con 36.8%</p> <p>El avance de la dimensión compromiso afectivo muestra una paridad en los niveles malo y regular con un 35.1% para cada uno, el compromiso continuo en un nivel regular con el 43.9% y el compromiso normativo con un nivel malo a razón del 35.1%.</p> <p>Existe relación muy significativamente entre las dimensiones de la responsabilidad corporativa y el</p>	<p>identificación, satisfacción y entusiasmo entre los empleados. Esto contribuirá a elevar su compromiso organizacional en todas sus dimensiones, incluyendo el compromiso afectivo, continuo y normativo.</p> <p>Los directivos deben planificar, llevar a cabo y evaluar programas de capacitación relacionados con Responsabilidad Social Corporativa y Compromiso Organizacional. Esto tiene el propósito de sensibilizar a los empleados sobre la importancia de estos temas y cómo, desde sus respectivas áreas, funciones o responsabilidades, pueden contribuir a mejorar su desempeño.</p> <p>Se recomienda involucrar a los stakeholders de la Empresa ANTAM en la promoción de investigaciones futuras que aborden diversas industrias y regiones. Esto permitiría una comprensión más completa de cómo las</p>
			<p>Gestión Participativa</p>	<p>•Brinda información financiera a los trabajadores •Brinda información de producción a los trabajadores. •Brinda información sobre objetivos estratégicos a los trabajadores. •Realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.</p>					

<p>organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo2023</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación positiva y altamente significativa entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE1: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023</p> <p>HE2: Existe relación positiva y significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones</p>	<p>stakeholders: Las organizaciones deben tener como uno de sus principales objetivos, la creación de valor para sus stakeholders y accionistas.</p> <p>(ii) Teoría de los recursos humanos: Propone el bienestar de los colaboradores basado en la RSC, actuando bajo el contexto de ofrecer condiciones de trabajo seguras y con salarios justos, que permitan tener una mejor calidad de vida como seres humanos, así mismo crear oportunidades de desarrollo profesional e inclusividad.</p> <p>(iii) Teoría de la administración sostenible: Minimizar los riesgos ambientales e incrementar la sostenibilidad de las prácticas socioambientales justas.</p> <p>(iv) Teoría de la ética empresarial: La</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>Meyer y Allen (2003), definen al compromiso organizacional "como un estado de conducta psicológica en la cual el colaborador se identifica con su organización, a través de metas, deseos y emociones que le permiten la permanencia dentro de la misma" (p. 143).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>La evaluación se llevará a cabo a través de un cuestionario de selección múltiple. Este instrumento incluirá 15 ítems, enfocados en los indicadores que se analizarán. La medición se hará mediante una escala de valores: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).</p>	<p>Afectiva</p> <p>Sentido de pertenencia Sentido de satisfacción Experiencia de emoción Oportunidades Miedos y temores</p> <p>Continua</p> <p>Consecuencias Opciones Permanencias Orgullo Interés Beneficio</p> <p>Normativa</p> <p>Agradecimiento Lealtad Obligación Obediencia</p>		<p>(compromisos éticos, gobierno corporativo, salud y seguridad, valoración de diversidad y gestión participativa) y la variable. Además, cuando el Rho = 0.700, entendemos que existe una correlación positiva considerable entre balance social y la variable. Finalmente, visualizamos el valor de Rho Spearman = 0.927, que indica una correlación positiva perfecta entre medio ambiente y la variable. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación altamente significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de</p>	<p>responsabilidad social corporativa pueden estar contribuyendo de manera importante a la conexión y compromiso de los trabajadores con la organización. Estos resultados coinciden con los encontrados por Zaman & Nadeem (2019), que analiza el impacto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el compromiso organizacional afectivo en el sector de telecomunicaciones de Pakistán, pues, en ambos casos, se investiga la relación entre la RSE y el compromiso organizacional, encontrándose una relación positiva entre estas variables, respaldando la idea de que las prácticas de RSE pueden influir positivamente en el compromiso de los colaboradores.</p>	<p>compromiso organizacional en mérito a los resultados de la estadística inferencial con el indicador Rho de Spearman, vale decir para la dimensión compromisos éticos arrojó 0.904, gobierno corporativo 0.789, balance social 0.700, salud y seguridad 0.778, valoración de la diversidad 0.816, medio ambiente 0.927 y gestión participativa 0.767. Por ende, todos los indicadores se encuentran por encima del 70%, con lo cual se ratifica la relación.</p> <p>Existe relación muy significativamente entre las dimensiones del compromiso organizacional con la responsabilidad social corporativa en atención a los resultados de la estadística inferencial con el indicador Rho de Spearman, es decir para la dimensión compromisos afectivo arrojó 0.879, compromiso continuo 0.772, y compromiso</p>	<p>variables de Responsabilidad Social Corporativa y Compromiso Organizacional se relacionan en diferentes contextos, otorgándoles la importancia que realmente tienen</p>
--	--	---	--	--	---	---	---	--

<p>del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.</p>	<p>RSC actúa desde la transparencia de las estrategias, con honestidad y responsabilidad con respecto a las prácticas comerciales. (v) Teoría administrativa: Vela por una gestión empresarial ética</p>	<p>ESCALA DE MEDICION: Ordinal</p>				<p>distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.</p> <p>Existe una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones (afectivo, continuo y</p>	<p>Los resultados permiten evidenciar una conexión positiva de gran intensidad entre las dimensiones (afectivo, continuo y normativo) y la</p>	<p>normativo 0.902. En consecuencia, todos los indicadores se ubican sobre el 70%, con lo cual se valida la relación..</p>	
---	--	---	--	--	--	---	--	--	--

	<p>y consciente del impacto de sus acciones en el entorno social y económico.</p> <p>Para la variable compromiso organizacional Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional se sustenta en que el trabajador da de sí mismo, su entrega y responsabilidad para desarrollar un trabajo eficiente para con la empresa. Katz y Kahn (1977) (citados por Zamora, 2009) menciona que debe existir una coherencia entre los colaboradores, las metas de la empresa y metas personales. Colquitt et al. (2007) argumenta que el interés de un empleado de seguir siendo miembro de la organización, debe existir un interés mutuo por parte del trabajador y la empresa que sea beneficio de ambas partes. De lo contrario,</p>					<p>normativo) y la variable. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación altamente significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023.</p>	<p>variable Responsabilidad Social. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa, lo que significa que existe una conexión sustancial entre la responsabilidad social corporativa y las distintas dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de distribución de productos de consumo masivo ANTAM. La relación positiva entre la Responsabilidad Social y el compromiso organizacional tiene implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y la estrategia empresarial. La Responsabilidad Social no solo se relaciona con lo ambiental o social, sino que también parece estar vinculada a cómo los empleados se comprometen con la organización en niveles emocionales, de permanencia y de cumplimiento normativo. Esto sugiere que las</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incurren en conductas indeseables que destruyen la confianza y generan caos. (Citada por Frías, 2014).</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> <p>La Responsabilidad Social Corporativa es uno de los factores más importantes en las relaciones internas y externas que lleva la empresa. Involucra mantener una gestión ética y sustentable en el entorno diario con los stakeholders y sobre todo con los colaboradores para aumentar la productividad y el compromiso con la organización. Se consideraron las siguientes dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromisos éticos. 2. Gobierno Corporativo. 3. Balance Social 4. Salud y Seguridad. 						<p>prácticas de responsabilidad social no solo pueden tener un impacto externo positivo, sino que también pueden influir en el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede contribuir a un mejor rendimiento y a una cultura organizacional más sólida.</p> <p>Estos resultados se pueden contrastar con dos estudios encontrados y que están citados como antecedentes: los resultados de la investigación de Rodríguez (2020) se centraron en los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en una entidad pública de Trujillo. Los niveles de compromiso afectivo, de continuidad y afectivo fueron del 50%, 53% y 56% respectivamente, ubicando el compromiso organizacional en un nivel medio del 39.3%.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

	<p>5. Valoración de Diversidad. 6. Medio Ambiente. 7. Gestión Participativa.</p> <p>El Compromiso Organizacional el interés de un empleado de seguir siendo miembro de la organización, debe existir un interés mutuo por parte del trabajador y la empresa que sea beneficio de ambas partes. De lo contrario, incurren en conductas indeseables que destruyen la confianza y generan caos. (Citada por Frías, 2014).</p> <p>El compromiso organizacional se estructura en varias dimensiones, a saber:</p> <p>1. Compromiso afectivo: Se refiere a la responsabilidad emocional de un empleado con la organización. 2. Compromiso Continuo se relaciona con la responsabilidad de un empleado</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con la organización debido a la percepción de que dejarla sería costoso o problemático.</p> <p>3. Compromiso Normativo basado en un sentido de obligación hacia la organización</p> <p>PARADIGMAS: El positivismo se caracteriza por utilizar el método científico de manera rigurosa, es decir, planteando hipótesis, recopilando datos empíricos, analizándolos estadísticamente y obteniendo conclusiones objetivas. Este enfoque tiene como objetivo principal la generalización de los resultados obtenidos, lo cual implica que las conclusiones son válidas para una población o muestra representativa.</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 9: Base de datos

Variable 1: Responsabilidad Social Corporativa

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Responsabilidad social corporativo	Compromisos éticos	Gobierno corporativo	Balace social	Salud y seguridad	Valoración de diversidad	Medio ambiente	Gestión participativa
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	100	19	9	10	14	10	19	19
2	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	76	14	9	6	12	7	14	14
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	90	17	10	8	12	8	18	17
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	93	19	8	8	14	9	19	16
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	14	7	8	10	7	13	16
6	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	73	15	6	7	10	7	15	13
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	80	16	6	7	13	9	15	14
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	55	11	5	6	7	5	11	10
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	91	17	10	8	14	7	18	17
10	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	85	18	6	7	14	8	17	15
11	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	31	6	4	3	3	2	7	6
12	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	54	12	4	5	7	6	11	9
13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	93	18	8	9	14	8	18	18
14	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	93	19	9	8	13	9	19	16
15	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	41	6	3	6	7	2	6	11
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	14	7	8	10	7	13	16
17	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	73	15	6	7	10	7	15	13
18	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	29	5	4	2	4	3	6	5
19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	55	11	5	6	7	5	11	10
20	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	44	7	5	5	6	5	7	9
21	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	28	5	2	4	4	2	5	6
22	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	6	6	4	3	3	2	7	6
23	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	54	12	4	5	7	6	11	9
24	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	93	18	8	9	14	8	18	18
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	93	19	9	8	13	9	19	16
26	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	41	6	3	6	7	2	6	11
27	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	28	5	2	4	4	2	5	6
28	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	31	6	4	3	3	2	7	6
29	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	46	10	4	5	5	3	10	9
30	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	93	18	8	9	14	8	18	18
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	93	19	9	8	13	9	19	16
32	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	41	6	3	6	7	2	6	11
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	14	7	8	10	7	13	16
34	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	73	15	6	7	10	7	15	13
35	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	29	5	4	2	4	3	6	5
36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	55	11	5	6	7	5	11	10
37	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	44	7	5	5	6	5	7	9
38	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	42	10	2	3	8	5	8	6
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	77	15	6	8	11	8	14	15
40	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	30	4	3	4	5	2	4	8
41	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	100	19	9	10	14	10	19	19
42	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	76	14	9	6	12	7	14	14
43	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	33	6	3	3	5	4	6	6
44	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	30	6	3	3	4	2	6	6
45	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	14	7	8	10	7	13	16
46	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	73	15	6	7	10	7	15	13
47	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	29	5	4	2	4	3	6	5
48	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	55	11	5	6	7	5	11	10
49	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	44	7	5	5	6	5	7	9
50	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	28	5	2	4	4	2	5	6
51	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	31	6	4	3	3	2	7	6
52	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	44	7	4	5	7	4	8	9
53	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	93	18	8	9	14	8	18	18
54	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	93	19	9	8	13	9	19	16
55	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	41	6	3	6	7	2	6	11
56	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	75	14	7	8	10	7	13	16
57	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	73	15	6	7	10	7	15	13

Variable 2: Compromiso Organizacional

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Compromiso Organizacional	Afectivo	Continuo	Normativo
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	68	22	23	23
2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	43	14	15	14
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69	23	23	23
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	61	22	19	20
5	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	45	16	14	15
6	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	47	16	14	17
7	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	63	21	19	23
8	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	37	13	12	12
9	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	63	23	17	23
10	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	60	18	23	19
11	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	25	7	9	9
12	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	37	13	11	13
13	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69	23	22	24
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57	19	19	19
15	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	30	9	13	8
16	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	56	18	18	20
17	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	59	21	19	19
18	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	25	9	8	8
19	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	37	13	12	12
20	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	34	12	10	12
21	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	21	8	6	7
22	2	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	29	9	11	9
23	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	36	12	12	12
24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69	23	22	24
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	54	18	17	19
26	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	30	9	13	8
27	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	21	8	6	7
28	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	39	13	14	12
29	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	22	8	7	7
30	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69	23	22	24
31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	19	18	20
32	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	30	9	13	8
33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	54	18	18	18
34	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	59	21	19	19
35	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	25	9	8	8
36	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	37	13	12	12
37	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	29	9	10	10
38	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	32	10	12	10
39	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	51	18	16	17
40	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	22	7	8	7
41	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	68	22	23	23
42	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	51	17	17	17
43	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	21	7	8	6
44	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24	8	7	9
45	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	54	18	18	18
46	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	59	21	19	19
47	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	25	9	8	8
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	37	13	12	12
49	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	29	9	10	10
50	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	21	8	6	7
51	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	39	13	14	12
52	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	22	8	7	7
53	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69	23	22	24
54	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56	19	17	20
55	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	30	9	13	8
56	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	54	18	18	18
57	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	59	21	19	19

Anexo 10: Otros

Evidencias de la confiabilidad de los instrumentos

Prueba Piloto – Responsabilidad Social Corporativa

Sujetos	Ítems																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1
3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1
4	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1
5	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1
6	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3
7	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2
8	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2
9	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2
10	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1
11	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3
12	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2
13	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2
14	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2
15	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2

Tabla 6: Confiabilidad del instrumento de responsabilidad social corporativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,923

21

Nota: Reporte SPSS V.26

Tabla 7: Estadística total del elemento del instrumento de responsabilidad social corporativa

	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
Item1	39,67	114,810	,606	,918
Item2	39,80	114,029	,649	,917
Item3	39,27	115,781	,483	,921
Item4	39,40	117,971	,424	,922

Item5	39,87	113,552	,721	,916
Item6	40,00	111,714	,871	,913
Item7	40,13	118,695	,488	,921
Item8	40,20	117,314	,674	,918
Item9	39,73	115,352	,546	,920
Item10	39,80	112,457	,738	,916
Item11	39,47	120,695	,288	,925
Item12	39,47	120,695	,288	,925
Item13	39,80	114,029	,649	,917
Item14	39,27	115,781	,483	,921
Item15	39,40	117,971	,424	,922
Item16	39,87	113,552	,721	,916
Item17	40,00	111,714	,871	,913
Item18	39,80	118,457	,458	,921
Item19	40,20	117,314	,674	,918
Item20	39,73	115,352	,546	,920
Item21	39,80	112,457	,738	,916

Nota: Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: En la tabla 6 y 7 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento responsabilidad social corporativa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.923$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Prueba Piloto – Compromiso Organizacional

Sujetos	Ítems														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1
4	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2
5	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
6	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1
7	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1
8	3	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2
9	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1
10	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
11	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2
12	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1
13	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1
14	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3

Tabla 8: Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

,918

N de elementos

15

Nota: Reporte SPSS V.26

Tabla 9: Estadística total del elemento del instrumento de compromiso organizacional

	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
Item22	26,87	62,410	,713	,910
Item23	26,93	64,495	,667	,912
Item24	27,47	63,695	,804	,908
Item25	26,87	63,124	,660	,912
Item26	26,87	61,838	,755	,908
Item27	27,20	66,886	,531	,916
Item28	26,33	67,810	,520	,916

Item29	26,87	61,838	,755	,908
Item30	27,20	66,886	,531	,916
Item31	27,27	64,210	,757	,909
Item32	26,87	61,838	,755	,908
Item33	26,67	67,095	,415	,920
Item34	26,87	62,410	,713	,910
Item35	26,73	66,638	,416	,920
Item36	27,13	67,410	,431	,919

Nota: Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: En la tabla 8 y 9 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento compromiso organizacional, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.918$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Tabla 10: Grado de Correlación Rho Spearman

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

+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Hipótesis específicas:

Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023

Existe relación positiva y significativa entre responsabilidad social corporativa y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023