



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad
social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Cueva Hoyos, Cesar Alex (ORCID: 0000-0002-4172-334X)

ASESOR:

Dr. Horna Calvo, Enrique (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a Virgen de La Puerta, por su amor infinito, ese que cada día hacen de mi un instrumento de Fe, la misma que es motivación para poder cumplir a cabalidad metas que me propuse desde un inicio.

A mis padres:

Gladys y Alex, por ser ese empuje para seguir adelante, tratando de avanzar contra todo pronóstico, gracias por mucho.

A mis hermanos:

Massiell y Cristhian, por su apoyo incondicional y disposición cuando hemos tenido que estar juntos.

A mi tío:

Óscar César, por brindarme su tiempo en momentos difíciles, como también en el direccionamiento de este trabajo de investigación, estoy seguro que la alegría es compartida donde quiera que estés. ¡Lo logré!

A Thiago, mi sobrino, que nos ha transmitido el idioma mundial de la sonrisa y alegría de un niño. A Grace, por ser un amor lindo, que nuestra historia sea una sin final, esa que no olvidas con facilidad.

A todas aquellas personas, que me extendieron su mano, gracias por escucharme.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, fuerzas y mucha Fe, cuando hubo días que trataba de buscar el direccionamiento para avanzar y alcanzar metas que me propuse en su momento, siendo esta una de grado mayor en mi trayectoria profesional, para poder seguir sirviendo con el suceder del tiempo.

A la Universidad César Vallejo y a la plana docente de la Maestría en Gestión Pública, por haberme brindado una enseñanza de calidad, reforzado mis conocimientos, en pro de que pueda aportar con ideas innovadoras, las mismas que servirán para generaciones futuras.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Descripción de resultados	19
4.2. Prueba de normalidad	23
4.3. Contrastación de hipótesis	24
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	42
ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	44
ANEXO 03: CUESTIONARIO CONCURSO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES	46
ANEXO 04: CUESTIONARIO RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	49
ANEXO 05: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS	53

ANEXO 06: CONFIABILIDAD CONCURSO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES	74
ANEXO 07: CONFIABILIDAD RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	76
ANEXO 08: ENTREVISTA	78
ANEXO 09: BASE DATOS VARIABLE CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	82
ANEXO 10: BASE DATOS VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL	84
ANEXO 11: AUTORIZACIÓN ENTIDAD EN ESTUDIO	87

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de Población del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sede Trujillo-Periodo 2018-2019.....	15
Tabla 2. Escala de Alfa de Cronbach.....	17
Tabla 3. Nivel de Concurso de buenas prácticas laborales en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	19
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del concurso de buenas prácticas laborales en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	20
Tabla 5. Nivel de Responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	21
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	22
Tabla 7. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	23
Tabla 8. Concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	24
Tabla 9. Igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	25
Tabla 10. Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	26
Tabla 11. Desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	27
Tabla 12. Promoción de empleo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	28
Tabla 13. Análisis de entrevista.....	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel Porcentual de concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	19
Figura 2. Nivel Porcentual de las dimensiones del concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	20
Figura 3. Nivel Porcentual de responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	21
Figura 4. Nivel Porcentual de las dimensiones de la responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	22
Figura 5. Concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.	24
Figura 6. Igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	25
Figura 7. Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	26
Figura 8. Desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	27
Figura 9. Promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.....	28

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo “Determinar la influencia del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.”, considerando conceptos, ideas, teorías sobre nuestras variables de estudio. El tipo de investigación corresponde a una investigación no experimental con un enfoque cuantitativo, correlacional, con una muestra de 52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019. para realizar la recolección de los datos de estudio, se utilizó dos cuestionarios, debidamente validados por 3 expertos en los temas de investigación, se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, identificando que entre las variables existen un distribución normal, utilizando la prueba estadística de Pearson, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.810** con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación alta y significativa entre nuestras variables de investigación.

Palabras Clave: Concurso, Buenas prácticas laborales, Responsabilidad Social.

Abstract

The objective of this research study was to “Determine the influence of the competition for good labor practices on social responsibility in the Ministry of Labor, Trujillo, period 2018-2019.”, Considering concepts, ideas, theories on our study variables. The type of research corresponds to a non-experimental research with a quantitative, correlational approach, with a sample of 52 officials from the Ministry of Labor and Employment Promotion of the Trujillo headquarters for the period 2018-2019. To collect the study data, two questionnaires were used, duly validated by 3 experts in the research topics, the results obtained were presented through tables and statistical figures, using the Microsoft Excel program, and SPSS software. The Kolmogorov-Smirnov test was used, identifying that there is a normal distribution among the variables, using the statistical test it will be used, selecting Pearson, obtaining as a result, that there is a relationship index of 0.810 ** with a significance of 0.000, checking our research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between our research variables.

Keywords: Competition, Good labor practices, Social Responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Con el suceder del tiempo se ha podido observar que un elevado porcentaje de empleadores, no respetan los derechos laborales de los trabajadores, imperando una concepción netamente capitalista, pensando sólo en su bienestar y dejando de lado el de los trabajadores, lo cual su labor se había cosificado, no lo veían como un ser humano con deseo de superación, preocupándose solamente en el ámbito laboral en su jornada diaria y no cuando estaba fuera, no teniendo mucha importancia. Por ello, se desencadenan huelgas, paralizaciones, huelgas con daños materiales, daños a la propiedad privada, etc.

Es así que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es aquella que el empleador busca compartir parte de esta ganancia con sus colaboradores en busca de un bienestar común, apoyando de diferentes áreas con la finalidad que también progresen, avancen. Dentro de la RSE, existe la Responsabilidad Social Empresarial Laboral (RSEL), que es aquella relación del empleador con sus trabajadores e incluso atañe a la familia de los mismos; siendo incluso que el empleador impulsa al suscribir convenios con diferentes universidades, colegios, etc; para que los trabajadores puedan acceder a estudiar con becas o medias becas, haciendo extensivo a hijos, hermanos, etc; al contar con estudios generen bienestar en sus hogares. En el siglo XXI, el empleador ha entendido que el trabajador se ha constituido en una herramienta principal del trabajo; se observaba un trabajador resentido, no motivado, no remunerado acorde a las expectativas; entonces la producción descende, llega un momento que el trabajador no es productivo, no es rentable; por ello el empleador tiende a repartir sus ganancias, con la creatividad que pueda generar este tipo de beneficios. Una de las instituciones del Estado de mayor relevancia en nuestro país, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), institución que en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2022 se ha planteado como Objetivo Estratégico Institucional (OEI): realizar la promoción de los Derechos vitales en el trabajo de la población.

Existe un acuerdo en referencia a considerar como principal problema para cumplir con las metas establecidas en el sector público, de manera que ésta ya no se debe a la escasez de recursos sino más bien a la falta de capacitación para una eficiente gestión y el MTPE es una de las instituciones que está a la

vanguardia de revertirlo y es así que es un tema preponderante la promoción del empleo por medio de la mejora del entorno laboral así como las competencias referidas al nivel de empleo en la población, las cuales en su mayoría se encuentra en situación de desempleo. El MTPE con la finalidad de fomentar la RSEL en el Perú desde el año 2010, creó un concurso denominado de las Buenas Prácticas Laborales (BPL), en el cual se reconoce a las empresas mediante una premiación que vienen desarrollando o introduciendo oportunidades en favor de sus trabajadores, otorgándosele beneficios como, por ejemplo: publicidad masiva de la relación de organizaciones que se han hecho merecedoras del reconocimiento de aplicación de buenas prácticas laborales, además de la publicación en la página web de la MTPE y la comunicación oficial, con los países y embajadas con las cuales el Perú posee relaciones comerciales.

Buscando incentivar al empleador con la finalidad de que introduzca beneficios en favor de sus trabajadores, generando el trabajo decente, en busca también de una relación laboral horizontal; Por parte del empleador: que el trabajador se sienta identificado con su empresa, aumento de la productividad, bajo nivel de conflictividad (huelgas, paros, plantones) y por parte del trabajador: mejor clima laboral y satisfacción personal, etc.

Por tal motivo, en la presente investigación se determinó la existencia de un nivel de intervención del MTPE en la RSEL en el periodo 2018-2019, es necesario el presente estudio ya que tuvo como propósito, difundir la RSEL en el país, mediante el concurso y reconocimiento de las buenas prácticas laborales, fomentándolo y propalándolo con una entidad pública que respalde para lograr una mejor relación laboral, clima laboral y mayor productividad.

Por consiguiente se describe el siguiente problema de investigación:

¿En qué medida el concurso de buenas prácticas laborales influencia la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, en el periodo 2018-2019?

Para justificar nuestra investigación planteamos diferentes puntos de vista, se justifica de manera teórica ya que los resultados de la investigación, son relevantes ya que los razonamientos teóricos sobre el concurso de buenas prácticas laborales y su influencia en la responsabilidad social, son considerados mediante los resultados y conclusiones que se obtuvieron, siendo estos un

aporte doctrinario para la creación de nueva información relevantes para sustentar teóricamente futuras investigaciones en el campo de las variables de investigación.

Como justificación práctica, se verifica que la existencia de la promoción de la responsabilidad social, es con el objetivo de dar un conocimiento cuantitativo y exacto para encontrar relación en dos importantes aspectos para el beneficio de la población, llevando a cabo medidas necesarias para mejorar y cumplir con los objetivos planteados.

Es relevante socialmente porque en virtud de la actualidad, existe la iniciativa y políticas de estado de mejorar la relación laboral entre los empleadores y trabajadores, debido al crecimiento y desarrollo del estado, ante ellos se considera que los resultados obtenidos podrán ser un fundamento para recomendar acciones de solución en pos de optimizar y promover este tema vanguardista.

Se justifica legalmente, porque a través de demostrar la influencia entre las variables de investigación, nos ayudará a tener fundamentos para crear nuevas políticas y directivas para dar un apoyo a las empresas a seguir con la responsabilidad social.

Por consiguiente se plante el objetivo general; Determinar la influencia del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. Como objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia de igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE2: Determinar la influencia de Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE3: Determinar la influencia del desarrollo profesional del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE4: Determinar la influencia de la promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. HE1: Existe relación significativa entre la igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. HE2: existe relación significativa entre la prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. HE3: Existe relación significativa entre el desarrollo profesional del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. HE4: Existe relación significativa entre la promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

II. MARCO TEÓRICO

Para entender el funcionamiento de nuestras variables de investigación citamos diferentes investigaciones a nivel internacional:

Echeverri (2020), en su artículo científico "*Corporate Social Responsibility and Governance: A Review*", realizado en la Universidad Nacional de Colombia, la investigación busca analizar la responsabilidad social corporativa y su relación con la gobernanza como una temática de suma importancia, con un tipo de investigación explicativa- descriptiva, los materiales de investigación fueron documentos para revisión literaria de artículos web, los resultados obtenidos es que las entidades públicas crear políticas dando a entender que la obligación que tienen las corporaciones para contribuir con las problemáticas sociales y ambientales, así también se muestra las perspectivas orientadas a la presentación de los efectos en las áreas de gobierno empresarial y la presentación de informes integrados y la generación de valor económico, llegando a la conclusión que es indispensable la implementación de políticas económicas para promover la participación diversa, permitiendo analizar e identificar la evolución entre la gobernanza y la responsabilidad social corporativa. (Echeverri, 2020, p. 3-10)

Vidal (2020), en su investigación realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, para optar el grado de maestro en administración, el análisis tuvo como objetivo implementar un plan de responsabilidad social como herramienta de desarrollo sustentable estableciendo políticas y actividades enfocadas a la administración pública, con tipo de investigación estratégica para establecer acciones a seguir en un futuro deseado, la muestra fue determinada por 1163 servidores públicos, dando como resultados un efímero establecimiento de temas de gestión responsable en base a la información obtenida sobre la política de accionar, dentro de la administración pública, concluyendo que existe un alto porcentaje de necesidades que no son escuchadas ni atendidas, por lo que la confianza en la empresa es muy baja, se denota que el más del 50% de empleados requiere de un compromiso empresarial para el desarrollo profesional.

Veintimilla (2016), en su tesis determinó como objetivo de estudio explicar las actividades realizadas en el área de secretaría así como la importancia de realizar un adecuado desempeño laboral, en enfoque del presente trabajo de investigación corresponde a un nivel mixto, considerando el cuantitativo y cualitativo, de diseño exploratorio explicativo, para la recolección de los datos de estudio se empleará un cuestionario. La población se encuentra dispersa según la unidad de investigación, 3 directivos, 11 personal administrativo, 11 secretarías y 320 usuarios, posteriormente aplicando una muestra probabilística se determinó un total de 125 usuarios. Se llegó a la conclusión de que, la gestión administrativa consiste en realizar una administración a detalle de forma eficiente, los cuales conlleve una serie de beneficios para la organización.

Como antecedentes nacionales y locales podemos tomar en cuenta las siguientes investigaciones:

Cappillo (2017), en su investigación “Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, se planteó el objetivo de encontrar la relación entre la variables de estudio, la metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, una investigación de tipo básico, y un diseño correlacional, de corte transversal, la población fue de 250 beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, la muestra fue determinada por 152 beneficiarios a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios válidos, los resultados obtenidos de acuerdo a la prueba estadística utilizada fue de 0.813 con una significancia de 0.000, concluyendo que entre la capacitación laboral existe un relación alta y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos.

Bazalar (2017), en su investigación “Lineamientos de responsabilidad social empresarial para la gestión del fondo nacional de desarrollo pesquero – Zonal Paita, Piura – 2017”, la investigación tuvo como propósito identificar si la responsabilidad social mediante sus lineamientos necesita del presupuesto o dependen de las normativas y directivas, la investigación según su finalidad fue

aplicada, según su nivel descriptivo, según el tiempo fue transversal, y el diseño no experimental, para la recolección de datos se emplearon encuestas válidas y confiables aplicadas a la población de Paita, concluyendo que evidentemente el recurso humano y su bienestar existen prácticas de responsabilidad interna bien percibida de los trabajadores pero que su punto débil es la capacitación, sin embargo la interacción puede mejorar con el apoyo de grupos de interés.

Aguirre (2020), en su investigación tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre las variables de investigación, la investigación fue de tipo básico, el diseño no experimental transversal correlacional, la población fue determinada por 70 colaboradores del programa social, la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios que fueron validados por expertos en la materia, llegando a la conclusión de que no existe relación entre las dimensiones de ambas variables por lo que se aceptó la hipótesis nula, así mismo es inexistente la relación entre las dimensiones de ambas variables.

Díaz (2020), en su trabajo de investigación estableció como objetivo principal, conocer la influencia del programa Trabaja Perú en referencia a la resolución municipal del departamento de La Libertad, la información obtenida permitirá perfeccionar el desarrollo de propuestas en programas sociales, optimizando una gestión de calidad ante alguna eventualidad, la investigación pertenece a un enfoque descriptivo cuantitativo de diseño no experimental correlacional, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, la muestra estuvo constituida por 90 convenios a quienes se les aplicó un cuestionario para realizar la recolección de datos que permitan desarrollar la presente investigación. Los resultados obtenidos indican que una adecuada gestión en el programa de Trabaja Perú, posee influencia sobre la resolución de los convenios.

Jara (2017), en su investigación, estableció como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de la investigación, el método fue hipotético deductivo, la investigación fue aplicada y el diseño es no experimental y de corte transversal, con una población de 18,129 habitantes, y una muestra de 373 habitantes, aplicando un cuestionario estructurado con una escala tipo Likert,

obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0.794 y una significancia de 0.000 de acuerdo a Rho de Spearman concluyendo que existe un relación alta y fuerte entre las variables de investigación.

Rojas (2017), en su análisis de investigación, el objetivo principal fue proponer una programación a través de los fundamentos de la comunicación para mejorar las capacidades humanas con el fin de promover un creciente inserción al ámbito laboral con referencia los estudiantes egresados en la entidad de estudio, la investigación es de tipo documental, y el diseño proyectiva, la población y la muestra fue determinada por 116 egresados universitarios, utilizando como instrumentos una encuesta y una entrevista, obteniendo como resultados que el 91% de los estudiantes que culminan su carrera tienen un trabajo dependiendo de un persona jurídica, pero solo el 56% de los profesionales encuestados están satisfechos con sus puestos laborales

Para comprender el concurso de buenas prácticas laborales, en el cual se premia a la empresa por favorecer oportunamente a sus trabajadores por medio de beneficios, establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, establece como función primordial la promoción de las normas y estándares en materia de responsabilidad social organizacional, aprobando lineamientos que permiten reconocer y premiar a las organizaciones que constituyan un modelo de respeto y promoción de los derechos de los trabajadores, a manera de replicar estos ejemplos en las demás organizaciones, generando un mayor compromiso en el sector empresarial. Así mismo la presentación de documentación o declaraciones total o parcialmente falseadas, además de un comportamiento de carácter deshonesto al momento de recibir el mencionado reconocimiento, da lugar a la separación de manera definitiva del postulante, además de las sanciones penales y civiles que correspondan. Las etapas que corresponden al proceso de reconocimiento van desde la postulación, preevaluación, evaluación, resultado y reconocimiento. Los requisitos necesarios para postular al reconocimiento de buenas prácticas están publicados en la web oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los postulantes deberán firmar un acta de compromiso en la cual se detalle la veracidad del cumplimiento de las normas.

El cumplimiento de la normativa es de carácter obligatorio, puede ser consultada en todo momento en el portal digital del Ministerio, de manera que las empresas puedan adaptarse a ella y realizar una retroalimentación, así como las correcciones necesarias, resaltando las prácticas positivas. La Dirección de prevención y solución de conflictos laborales y responsabilidad social empresarial laboral que la encargada de realizar la verificación en base a los lineamientos establecidos, de manera de que, si el postulante con cumple con los requisitos establecidos al momento de realizar su postulación, se le notificará el motivo por el cual no fue aceptado y se le invita a participar en una próxima oportunidad, una vez subsanado dicho inconveniente.

El proceso de evaluación consiste en realizar una revisión de la carpeta de postulación de la organización por parte de la Secretaría Técnica, posteriormente se programa una visita cuyo fin es el de comprobar en el lugar, la buena práctica por parte de la entidad, en caso exista alguna observación en su postulación la empresa postulante tendrá 2 días hábiles para subsanar tal inconveniente. El evaluador tiene un plazo de 5 días hábiles posteriormente realizada la visita para elaborar un informe de evaluación, así mismo la documentación obtenida de las empresas postulantes son evaluados por un Jurado calificador, tomando en consideración todos los puntos requeridos, este reconocimiento se llevará a cabo siempre y cuando las organizaciones cumplan puntos específicos como el respeto a la persona, en la cual se considere en todo momento la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres, la no discriminación por su creencia religiosa, condición económica, raza o discapacidad, erradicación de trabajo forzoso, prevención en acoso sexual, así como riesgos en salud y seguridad laboral, así mismo se considerará las buenas prácticas de relaciones laborales, promoviendo la participación de los colaboradores de la organización, así como el trabajo decente, con el otorgamiento de beneficios a los trabajadores y la eficiencia en la gestión de las remuneraciones. El jurado encargado de evaluar las postulaciones se encuentra conformado por el Ministro de Trabajo y promoción del empleo, el viceministro de trabajo, el viceministro de promoción del empleo y capacitación, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores.

Se encuentran prohibidos de participar en este reconocimiento de buenas prácticas aquellos que posean resoluciones de multas administrativas por incumplimiento laboral, posean resoluciones emitidas por el Poder judicial y aquellas que cuenten con adeudos vigentes.

Friedman (1970), en su artículo sobre la responsabilidad social de la empresa, menciona que debe existir una distinción entre la sociedad mercantil, la cual hace referencia a un individuo el cual no posee la capacidad para cumplir eficientemente con sus responsabilidades, tomando en cuenta hasta qué punto se puede cumplir para generar bienestar en el entorno donde se desenvuelve. Así mismo comenta que el ente empresarial es un generador de riqueza para los miembros del directorio, pero estos deben de orientar a crear acciones sobre responsabilidad social ante los trabajadores y la sociedad (p.17).

Murray et al. (1986), en su artículo “Gestión estratégica de una organización socialmente responsable, con la integración de teorías gestión y marketing”, destacan la importancia de aplicar un marketing social, de manera que influya positivamente en el cumplimiento responsable, por parte de la organización para su desarrollo, permitiendo mejorar la percepción por parte del cliente, obteniendo una mejor imagen, respeto y reputación en el mercado

Cansino et al. (2008), manifiestan que las actividades de RSE se entienden como un conjunto de acciones, ejecutadas por el área de Marketing, cuya finalidad es la de posicionar la marca entre el grupo de interés relacionado.

Carroll, A. (1979) en su trabajo “Un modelo conceptual tridimensional del desempeño corporativo”, menciona que la RSE, es considerado como un instrumento a incorporarse en el ámbito económico, de manera que toda sociedad mercantil pueda obtener utilidades que permitan la participación de sus socios, de manera legal ya que su permanencia debe estar regida según las normas establecidas, de forma ética, debido a que éste punto no existiría un equilibrio social, esta debe guiarse de forma ética lo que permitirá ocasionar un ambiente de protección social y medioambiental. Finalizando con lo discrecional, esta dependerá únicamente de la voluntad del ciudadano corporativo en el nivel de participación social, ya sea por medio de donaciones.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), El concurso sobre las buenas prácticas laborales constituye un modelo nacional, que promueve el respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de generar un compromiso al sector privado empresarial para generar responsabilidad social, promoviendo la igualdad de oportunidades, prevención de riesgos, desarrollo profesional, promoción del empleo y participación social.

Según Cajiga (s.f.) menciona que la responsabilidad organizacional corresponde a un nuevo enfoque de gestión, en donde la entidad se encarga de supervisar sus operaciones en materia de economía, social, normativo y ambiental, para el reconocimiento de intereses de distintas agrupaciones con los que se relacionan, integrando el respeto a las personas desde una perspectiva de valores éticos.

III. METODOLÓGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

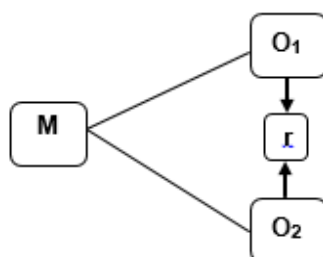
Hernández (2018), la investigación es de tipo no experimental, debido a que las variables en estudio no son manipuladas ya que se procede a estudiar las situaciones, desde la perspectiva de la búsqueda de la relación entre el concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.

Considerando lo establecido por Landeau (2007), a través de Abanto (2014), identificamos los propósitos como su finalidad es básica pues se busca describir la realidad y aumentar el conocimiento teórico de nuestras variables de investigación, según su carácter correlacional ya que se encontrará como influencia y como se relaciona una variable con otra, según su enfoque cuantitativa pues se presentara los datos en tablas de frecuencia y porcentajes, y según su alcance temporal por la tesis se hace en un tiempo determinado.

Diseño de investigación

Se determinó que la investigación al buscar las relaciones entre las variables tiene un diseño correlacional de corte transversal.

Esquema:



Dónde:

M: Funcionarios del Ministerio de Trabajo

O1: Concurso de buenas prácticas laborales

O2: Responsabilidad Social

r: Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Concurso de buenas prácticas laborales

Definición Conceptual

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), El concurso sobre las buenas prácticas laborales constituye un modelo nacional, que promueve el respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de generar un compromiso al sector privado empresarial para generar responsabilidad social, promoviendo la igualdad de oportunidades, prevención de riesgos, desarrollo profesional, promoción del empleo y participación social.

Definición Operacional

Es para medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores, en la muestra de estudio seleccionada, siendo posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido, con tipo de escala de Likert que se construyó a partir de las dimensiones e indicadores descritos. Con una escala de intervalo de nivel; Bajo (20-46), Medio (20-46), Alto (74-100), para la dimensión igualdad, prevención, desarrollo y promoción los niveles; Bajo (5-11), Medio (12-18), Alto (19-25).

Indicadores

Según la dimensión igualdad de oportunidades, describe a los indicadores acceso, derechos, equidad, bienestar social, según la dimensión prevención de riesgos, describe a los indicadores supervisión, seguridad, análisis de datos y planeamiento, según la dimensión desarrollo, a los indicadores planeación logro de objetivos, organización, cooperación, y la dimensión promoción el empleo, a los indicadores participación social, apoyo a la formulación de políticas, generación de puestos de trabajo y desarrollo empresarial. Con una escala de intervalo de nivel; Bajo (19-44), Medio (45-70), Alto (71-95), para la dimensión económica, social y normativa los niveles; Bajo (5-11), Medio (12-18), Alto (19-25) y la dimensión ambiental, Bajo (4-9), Medio (10-14), Alto (15-20)

Escala: Ordinal

Variable 2: Responsabilidad Social

Definición Conceptual

Según Cajiga (s.f.) menciona que la responsabilidad organizacional corresponde a un nuevo enfoque de gestión, en donde la entidad se encarga de supervisar sus operaciones en materia de economía, social, normativo y ambiental, para el reconocimiento de intereses de distintas agrupaciones con los que se relacionan, integrando el respeto a las personas desde una perspectiva de valores éticos.

Definición Operacional

Es para medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores, en la muestra de estudio seleccionada, será posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido, con tipo de escala de Likert que se construyó a partir de las dimensiones e indicadores descritos.

Indicadores

Según la dimensión economía, contiene a los indicadores, planeamiento, organización, acceso y normativa, la dimensión social a los indicadores, cultura, directivas, promoción, accesibilidad y cumplimiento, a la dimensión normativa, a los indicadores estándares, cumplimiento, beneficios e información, según la dimensión ambiental, a la infraestructura, seguridad y control.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población fue determinada por los funcionarios que laboran en el Ministerio de Trabajo sede Trujillo y que han participado o tienen conocimiento sobre el concurso de buenas prácticas laborales.

Tabla 1

Distribución de Población del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sede Trujillo-Periodo 2018-2019.

Funcionarios	Frecuencia	Porcentaje
Promotores	38	73
Administrativos	10	19
Gerentes	4	8
Total	52	100

Fuente. Reporte Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Muestra

Al ser una población que se puede manejar, el autor determina que se debe utilizar el cálculo de muestra no probabilístico a conveniencia del investigador, por lo que se determina que la muestra es de 52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.

Muestreo

Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión:

Funcionarios que tengan conocimiento sobre el concurso de buenas prácticas laborales de la Sede Trujillo.

Criterios de Exclusión:

Funcionarios que no quieran participar en la investigación

Unidad de análisis:

Funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Martos (2015), las técnicas que permiten la recolección de datos, son procedimientos y reglas que permiten a los investigadores relacionar el objeto de la investigación, por consiguiente, la técnica seleccionada es la encuesta, la cual consiste en la obtención de opiniones, conocimientos a través de una entrevista o el cuestionario.

El instrumento seleccionado fue el cuestionario las cuales son formuladas mediante una escala de valoración para poder entender la percepción de los encuestados, el cuestionario seleccionado será construido a partir de la definición de las variables, dimensiones e indicadores de nuestro tema de investigación.

Para la variable concurso de buenas prácticas laborales la cual contiene 4 dimensiones, para la dimensión igualdad de oportunidad contiene 4 indicadores y 5 ítems, la dimensión prevención de riesgos contiene 4 indicadores y 5 ítems, para la dimensión desarrollo contiene 4 y 5 ítems, y la dimensión promoción del empleo contiene 4 indicadores y 5 ítems, con un escala tipo Likert; 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre (Ver anexo 03)

Para la variable responsabilidad social la cual contiene 4 dimensiones, para la dimensión economía tiene 4 indicadores y 5 ítems, la dimensión social contiene 5 indicadores y 5 ítems, la dimensión normativa con 4 indicadores y 5 ítems, y la dimensión ambiental con 3 indicadores y 4 ítems, con un escala tipo Likert; 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre (Ver anexo 04)

Para la validación de los instrumentos se aplicó el método de juicio de expertos donde expertos en gestión pública, verificarán el contenido de nuestros cuestionarios. (Ver anexo 05).

Los expertos que validarán nuestros instrumentos son los siguientes:

- Ms. José Hildebrando Martos Acevedo
- Ms. Esther Pierina Bravo Castillo
- Ms. Armando Alfonso Mendiburo Mendocilla

La confiabilidad será evaluada a través del método de alfa de Cronbach el cual determinara si los instrumentos son confiables y poder proceder a la aplicación y realización de nuestros resultados.

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

Intervalo	Valoración de fiabilidad
[0;0.5[Inaceptable
[0.5;0.6]	Pobre
[0.6;0.7]	Débil
[0.7;0.8]	Aceptable
[0.8;0.9]	Bueno
[0.9;1]	Excelente

Obteniendo como resultados de la prueba piloto realizada.

Para la variable 1 concurso de buenas prácticas laborales con un índice de 0,891 que corresponde a una confiabilidad Buena. (Ver anexo 06)

Para la variable 2 responsabilidad social con un índice de 0,887 que corresponde a una confiabilidad Buena. (Ver anexo 07)

3.5. Procedimientos

Para recolectar la información de los datos cuantitativos fueron recolectados a través de instrumentos de medición representados por nuestras variables, los mencionados instrumentos dan facilidad para procesar la información sin problemas, enmarcando un diseño que a través de la operacionalización de variables en donde se describen las dimensiones e indicadores que nos ayudaran a elaborar nuestros cuestionarios, para el procesamiento de datos que fue obtenida a través de la percepción de los funcionarios públicos, la información obtenida ayudo a demostrar nuestra hipótesis de investigación, finalmente se obtendrán tablas y figuras con ayuda del software SpssV25.

3.6. Método de análisis de datos

Para la estadística descriptiva, se formuló una matriz de datos para las variables, construyendo tablas de distribución de frecuencias y figuras estadísticas.

Con respecto a la estadística inferencial, nos permitirá realizar el contraste entre la hipótesis y los resultados cuantitativos utilizando el software estadístico del SpssV25; para determinar que prueba estadística a utilizar se verificara el tamaño de la muestra y determinarla a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov donde se encontró que la distribución es normal por ende se procedió a utilizar la prueba paramétrica de Pearson para encontrar la relación entre nuestras variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló según el código de ética para establecer principios universales para que el participante de verifique que el procedimiento se bajó medidas de confidencialidad y que los datos obtenidos solo serán utilizados para el proceso y manejo de la información, los participantes expresan su consentimiento de participar de forma voluntaria.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3

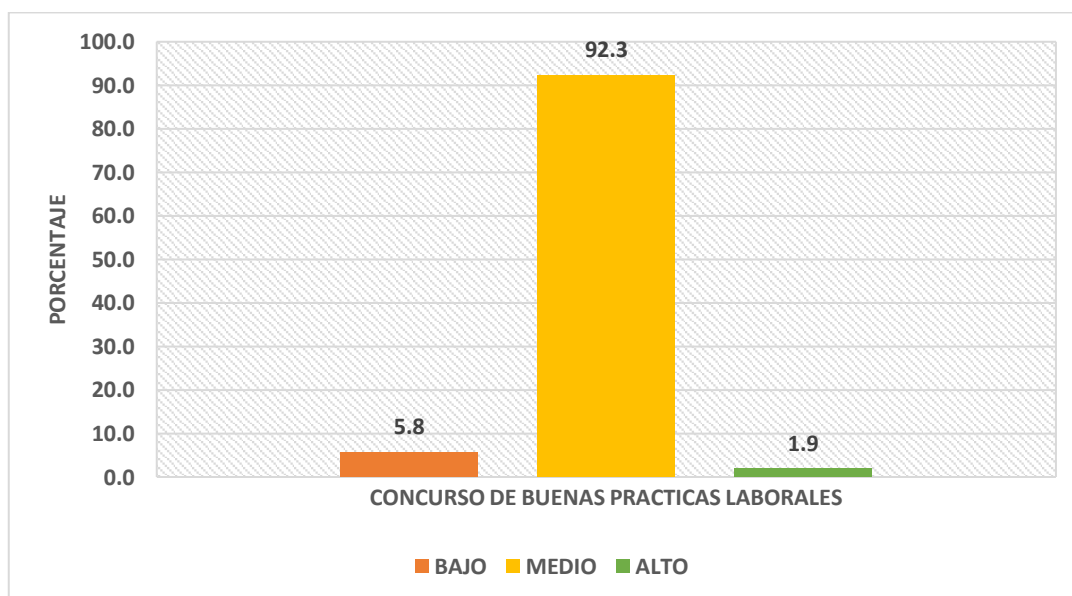
Nivel de Concurso de buenas prácticas laborales en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Concurso de buenas prácticas laborales	Escala	N°	%
Bajo	20-46	3	5.8
Medio	47-73	48	92.3
Alto	74-100	1	1.9
Total		52	100

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 3 se puede observar que el 92.3 de los encuestados perciben que el concurso de buenas prácticas es de nivel medio, el 5.8% obtienen nivel bajo, en tanto que solo el 1.9% de los encuestados mencionan que está en un nivel alto. Demostrándose que el concurso de buenas prácticas laborales en el Ministerio de Trabajo de Trujillo, es de nivel medio.



Fuente. Tabla 3

Figura 1. Nivel Porcentual de concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 4

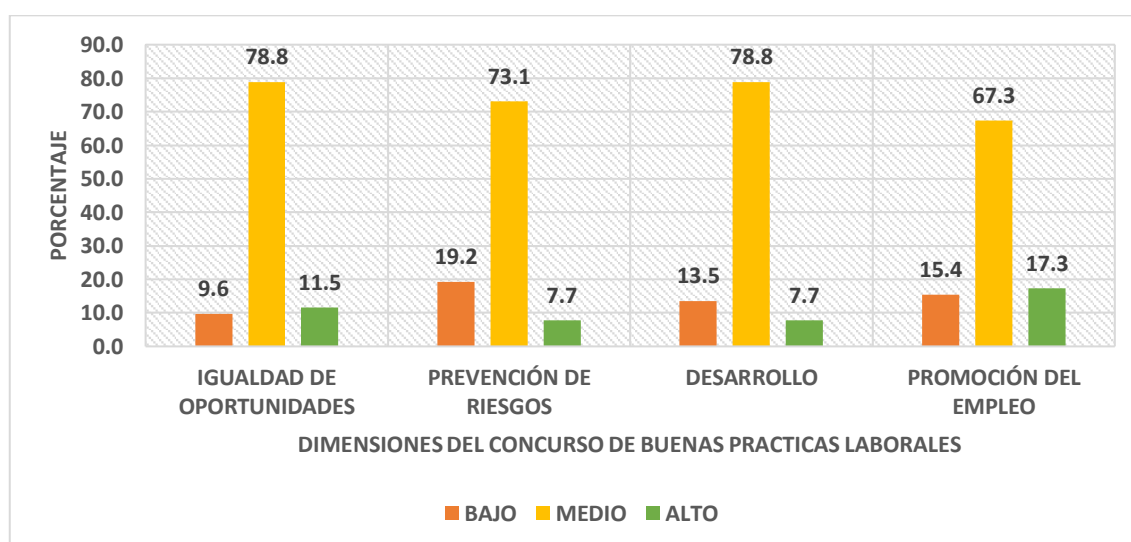
Nivel de las dimensiones del concurso de buenas prácticas laborales en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Concurso de buenas prácticas laborales	Igualdad de oportunidades		Prevención de riesgos		Desarrollo		Promoción del empleo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%
Bajo	5	9.6	10	19.2	7	13.5	8	15.4
Medio	41	78.8	38	73.1	41	78.8	35	67.3
Alto	6	11.5	4	7.7	4	7.7	9	17.3
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la tabla 4 se observa que las dimensiones del concurso de buenas prácticas laborales desde la percepción de los encuestados en el Ministerio de Trabajo – Trujillo, están en un nivel predominantemente medio con 78.8% para la igualdad de oportunidades, un 73.1% para la prevención de riesgos, el 78.8% para el desarrollo y un 67.3% para la promoción del empleo.



Fuente. Tabla 5

Figura 2. Nivel Porcentual de las dimensiones del concurso de buenas prácticas laborales, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019

Tabla 5

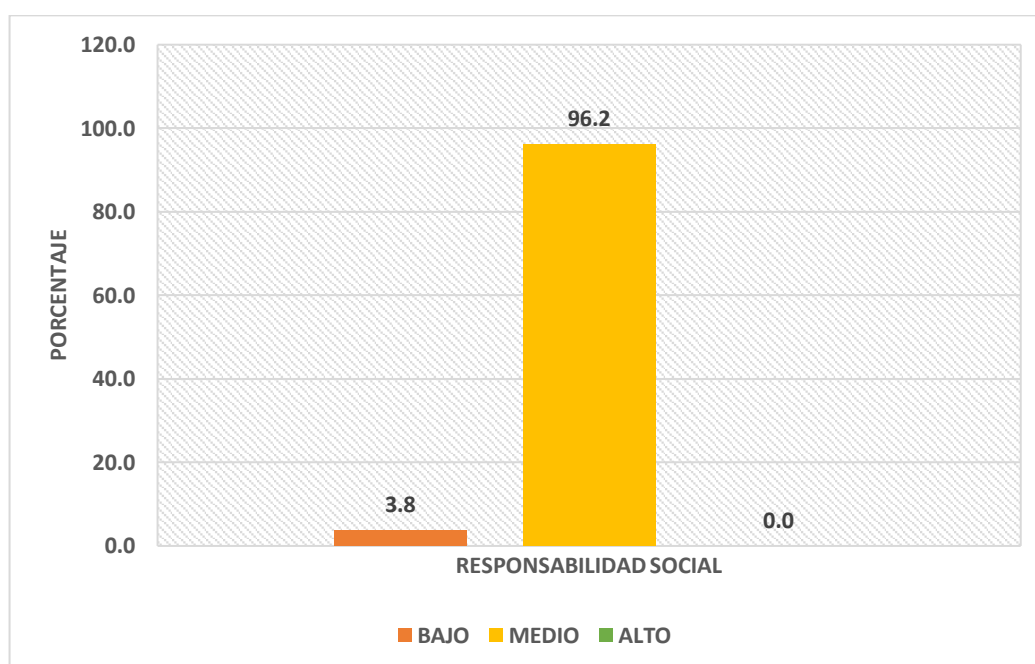
Nivel de Responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Responsabilidad social	Escala	N°	%
Bajo	19-44	2	3.8
Medio	45-70	50	96.2
Alto	71-95	0	0.0
Total		52	100

Fuente. Aplicación del cuestionario de responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019

Interpretación.

En la Tabla 5 se puede observar que el 96.2 de los encuestados perciben que la responsabilidad social es de nivel medio y el 3.8% obtienen nivel bajo. Demostrándose que la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo de Trujillo, es de nivel medio.



Fuente. Tabla 5

Figura 3. Nivel Porcentual de responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 6

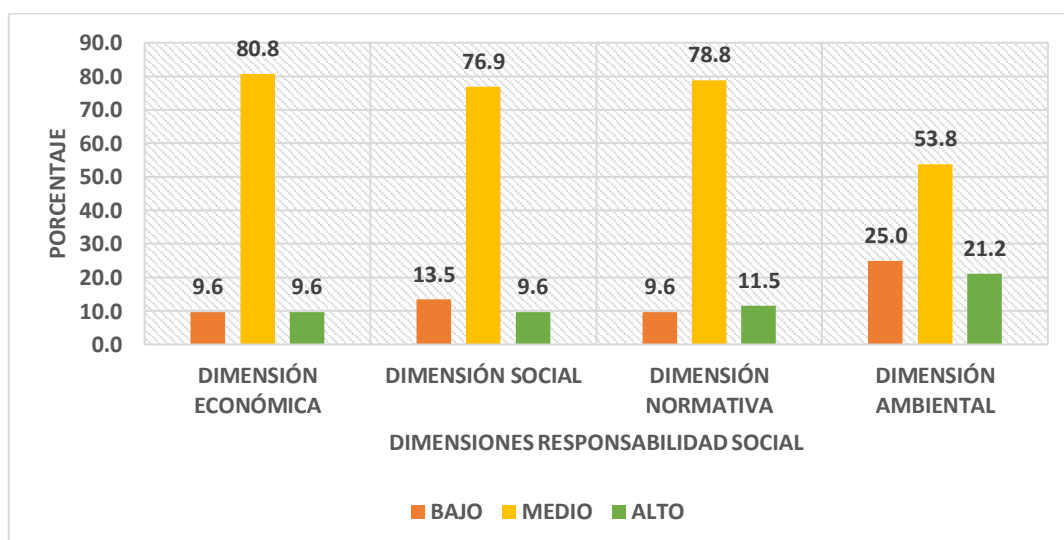
Nivel de las dimensiones de la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Responsabilidad social	Dimensión económica		Dimensión social		Dimensión normativa		Dimensión ambiental	
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
Bajo	5	9.6	7	13.5	5	9.6	13	25.0
Medio	42	80.8	40	76.9	41	78.8	28	53.8
Alto	5	9.6	5	9.6	6	11.5	11	21.2
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

Fuente. Aplicación del cuestionario de responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la tabla 6 se observa que las dimensiones de la responsabilidad social desde la percepción de los encuestados en el Ministerio de Trabajo – Trujillo, están en un nivel predominantemente medio con 80.8% para la dimensión económica, un 76.9% para la dimensión social, el 78.8% para la dimensión normativa y un 53.8% para la dimensión ambiental.



Fuente. Tabla 6

Figura. Nivel Porcentual de las dimensiones de la responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	,110	52	,165
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	,105	52	,200*
PREVENCIÓN DE RIESGOS	,111	52	,156
DESARROLLO	,151	52	,005
PROMOCIÓN DE EMPLEO	,153	52	,004
RESPONSABILIDAD SOCIAL	,100	52	,200*
DIMENSIÓN ECONÓMICA	,107	52	,194
DIMENSIÓN SOCIAL	,109	52	,174
DIMENSIÓN NORMATIVA	,105	52	,200*
DIMENSIÓN AMBIENTAL	,123	52	,049

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación

En la tabla 7 se observa que la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestra mayores a 50 ($n > 50$), a prueba de normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra los niveles de significancia para las variables al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal, por lo cual se procede a utilizar la prueba paramétrica de Pearson, para determinar la relación entre las variables de estudio. Para determinar la relación de las dimensiones: igualdad de oportunidades y prevención de riesgos la correlación de Pearson ($p > 0.05$); y en las dimensiones: desarrollo y promoción de empleo la correlación de Spearman ($p < 0.05$).

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 8

Concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

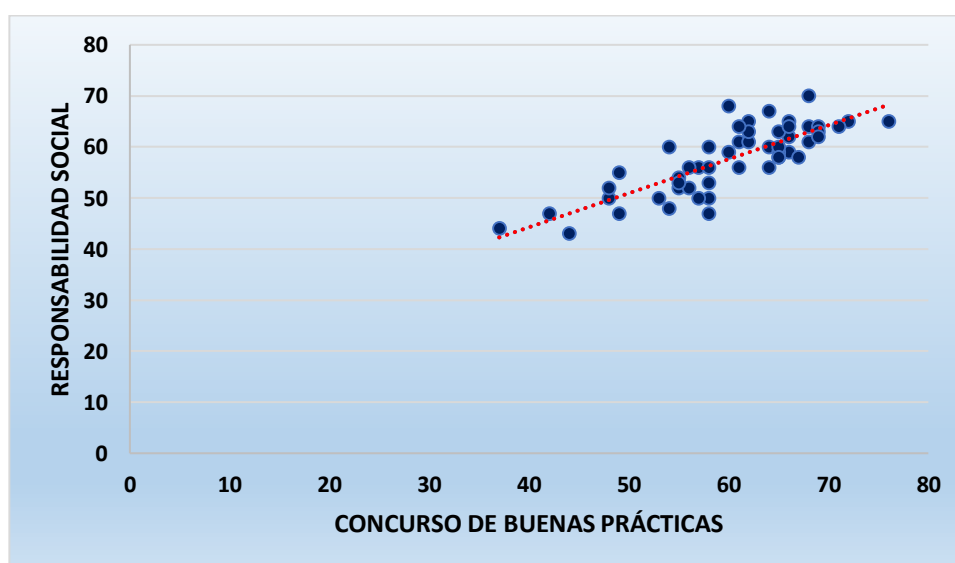
Correlación de Pearson		Concurso de buenas prácticas laborales
Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	0,810**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	52

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

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.810 (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.



Fuente. Base de datos de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Figura 5. Concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 9

Igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

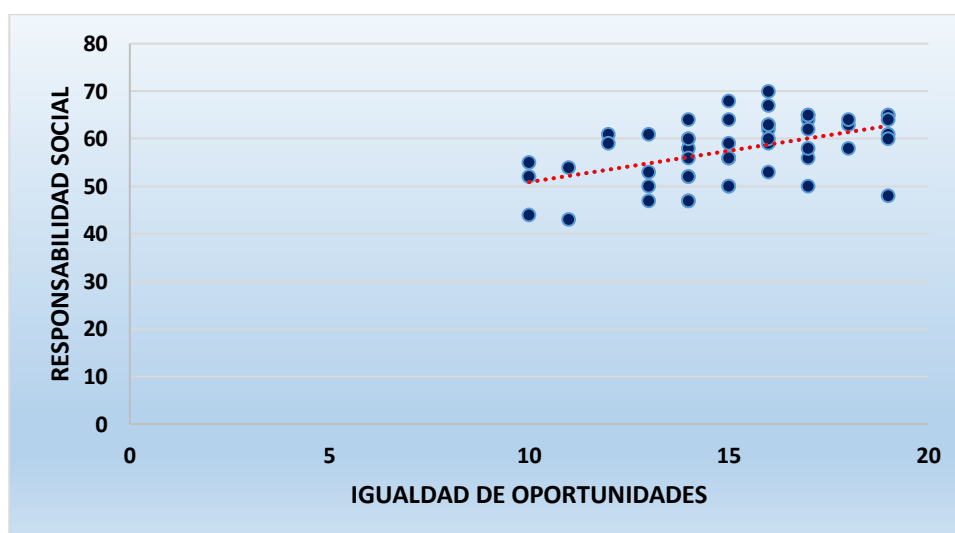
Correlación de Pearson		Igualdad de oportunidades
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	0,492**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	52

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

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.492 (existiendo una moderada relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.



Fuente. Base de datos de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Figura 6. Igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 10

Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

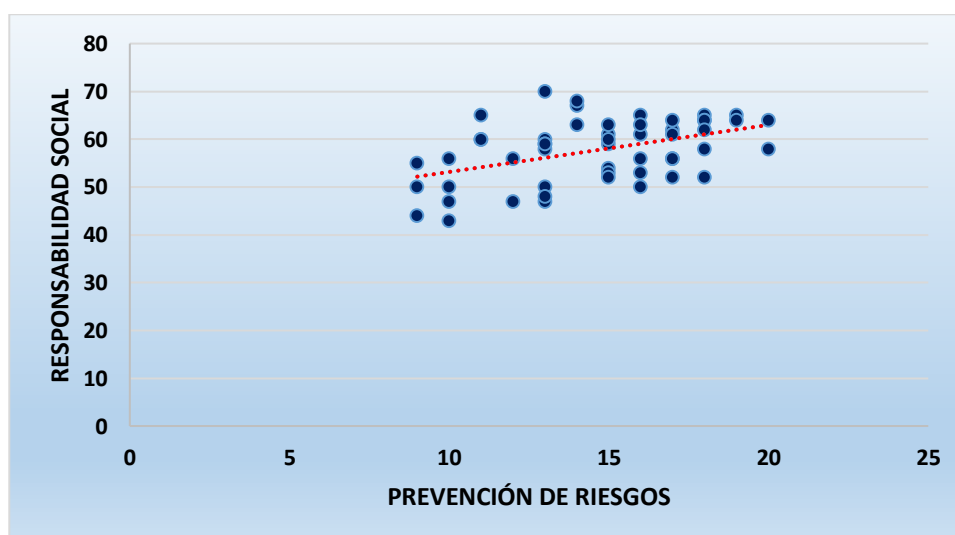
Correlación de Pearson		Prevención de riesgos
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	0,454**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	52

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

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.454 (existiendo una moderada relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.



Fuente. Base de datos de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Figura 7. Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 11

Desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

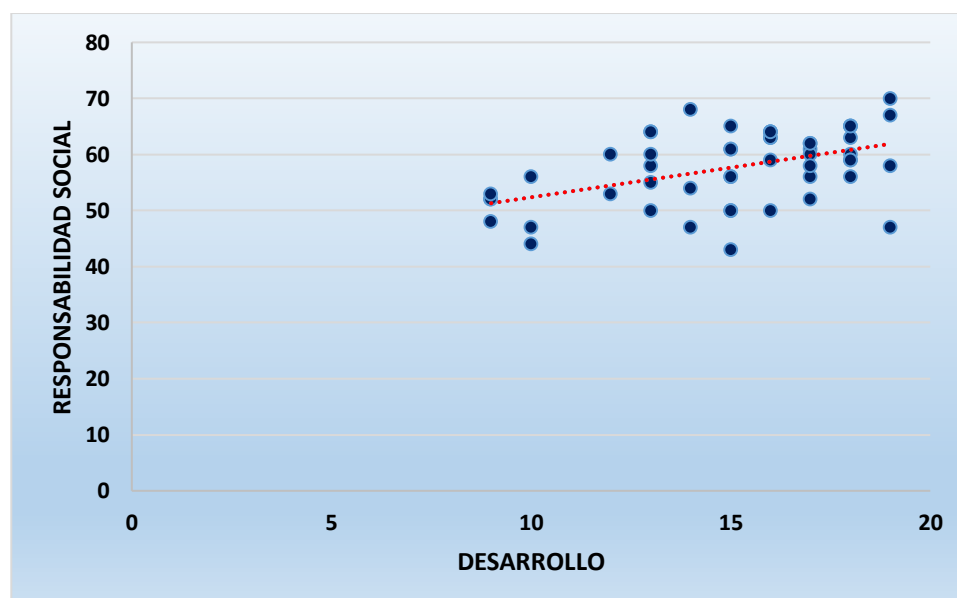
Correlación de Spearman		Desarrollo
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	0,435**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	52

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

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman = 0.435 (existiendo una moderada relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.



Fuente. Base de datos de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Figura 8. Desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 12

Promoción de empleo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

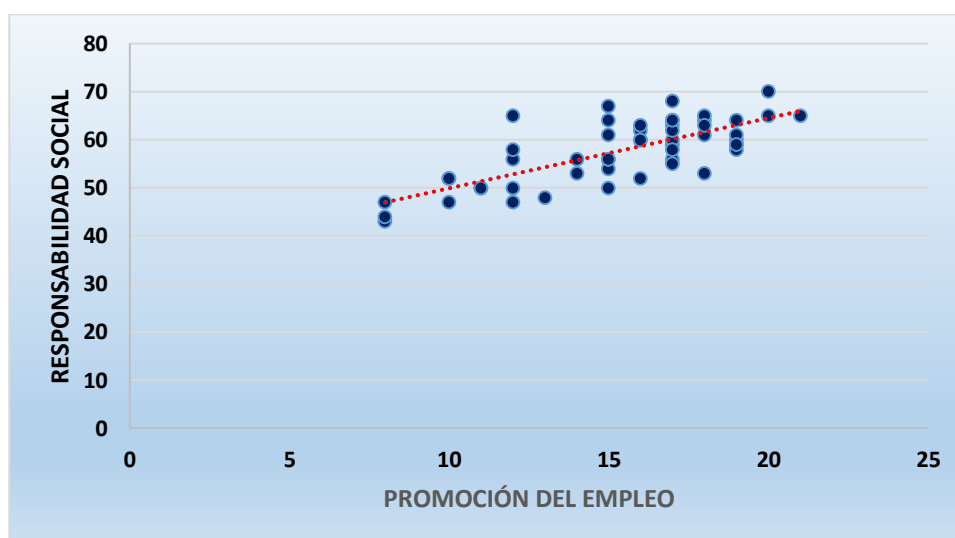
Correlación de Spearman		Promoción de empleo
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	0,666**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	52

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

Fuente. Aplicación del cuestionario de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Interpretación.

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman = 0.666 (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la promoción de empleo del concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.



Fuente. Base de datos de concurso de buenas prácticas laborales y responsabilidad social, Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Figura 9. Promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales y su relación con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Tabla 13*Análisis de entrevista*

Pregunta	Respuesta	Análisis
1. ¿El concurso de buenas prácticas laborales ha encontrado dificultades para el cumplimiento de sus actividades?	El presupuesto es un factor que siempre tiene el rol principal en el desarrollo de la actividad. Pero, no siempre el presupuesto asignado para el concurso de buenas Prácticas lo cubre, razón por la que se debe pide apoyo a la administración a fin que se asigne mayores recursos y se cubran otros gastos no incluidos en el presupuesto asignado. Felizmente siempre se nos dan el apoyo de recursos y el concurso culmina con una ceremonia de premiación.	- No se encuentra dificultades porque hay un correcto acceso al presupuesto para las contingencias presentadas.
2. ¿Cree que la responsabilidad social de las empresas ha ido mejorando por la ejecución del concurso laboral de buenas prácticas?	El Concurso Buenas Prácticas Laborales, desde hace 10 años, viene generando impactos positivos en el ámbito empresarial. Las empresas han logrado reducir la conflictividad laboral y mejorar sus canales de comunicación. Así los trabajadores hacen aportes que son tomados en cuenta, lo que genera un mayor compromiso por parte de estos y el ambiente laboral resulta agradable y productivo. Para evaluar estas prácticas laborales se han considerado	- El impacto del concurso de buenas prácticas ha generado un impacto positivo en el ámbito empresarial, al igual que en los trabajadores que al ser consideradas sus ideas estas pueden ser de ayuda para alcanzar una mejora sostenible en la práctica laboral.

	<p>diversos factores tales como el alcance de la buena práctica, el impacto que genera en la población a la que va dirigida, que tan sostenible en el tiempo es la práctica o programa, que tan creativa, ingeniosa o innovadora es la práctica laboral, entre otros.</p> <p>En la décima edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales, las empresas reconocidas más destacadas son Goldfields La Cima S. A., Fereycorp S. A. A., Siderúrgica del Perú S. A., Tecnológica de Alimentos S. A., entre otras.</p>	
<p>3. ¿El acceso al concurso de buenas prácticas laborales cuenta con parámetros de igualdad de oportunidad, porque cree que algunas empresas no califican?</p>	<p>El acceso al concurso de buenas prácticas laborales permite que cualquier empresa pueda participar, si cuenta con los requisitos que se solicitan y son evaluados considerando el tamaño de cada empresa y si la práctica es creativa, original, y si presenta un impacto para los que laboran en la empresa y la comunidad. Para la evaluación de las buenas prácticas laborales se usó una matriz, que contiene los criterios de evaluación y ponderación. Se estableció un rango de calificación de 1 a 5 para cada uno de ellos.</p>	<p>Los criterios son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Originalidad (creatividad) 2. Impacto (alcance y efectos) 3. Sostenibilidad (Nivel de implementación, visión de RSE). 4. Participación 5. Reconocimientos (premios y certificaciones) <p>Las empresas no califican porque no cumplen con los criterios de evaluación, Sin embargo, se les otorga asistencia técnica para que alcancen el mejoramiento de su práctica y puedan volver a postular.</p>

	<p>A continuación, se presenta, la matriz de calificación empleada en la evaluación de las Buenas prácticas y que permitió una evaluación completa de las prácticas laborales postulantes al reconocimiento 2020. Importa relieves que, algunas empresas mantuvieron la esperanza frente a la difícil situación de la pandemia. Las empresas se mostraron con el ánimo en alto para seguir trabajando con la finalidad de seguir creando valor para sus diversos 'stakeholders'. Algunos de los hallazgos más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las empresas tienen una preocupación real por el bienestar de sus colaboradores. • La participación activa de los colaboradores, independientemente del cargo y área en que laboren, genera un impacto positivo, de mucho compromiso e involucramiento. • Los sindicatos cumplen un rol fundamental en el funcionamiento de las empresas, asumiendo el rol de agente de cambio dentro de las áreas en las que laboran. • La familia es el pilar importante en la vida de los colaboradores, y las empresas lo han comprendido muy bien, 	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>por lo que extienden la mayoría de sus beneficios a las familias de sus colaboradores y se preocupan porque exista un equilibrio entre el ámbito laboral y el ámbito personal-familiar. La realidad también hace que las empresas adopten medidas positivas en favor de sus trabajadores y sus familias sobre todo en momentos de amenazas contra la salud.</p>	
<p>4. ¿Qué planes de supervisión y prevención de riesgos se utilizan para la elección correcta de las empresas?</p>	<p>Se hacen visitas in situ y se emplea el diálogo con directivos, sindicatos, trabajadores a fin de medir el conocimiento de la práctica evaluada y la importancia de su implementación. Se revisan los planes de supervisión y prevención de riesgo que tiene la empresa y cómo se ejecuta la implementación para reducir riesgos y accidentes de trabajo. Ver criterios de evaluación.</p>	<p>- La realización de visitas a las empresas son determinantes para verificar el cumplimiento de los criterios de evaluación.</p> <p>- Las entrevistas a los directivos, sindicatos y verificadores son de importancia para prevenir los riesgos e incumplimientos de la normatividad.</p>
<p>5. ¿Qué planes u objetivos han tomado en cuenta para desarrollar una correcta responsabilidad laboral entre las empresas participantes?</p>	<p>Promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en lo laboral, a fin de contribuir a formar una Cultura de paz.</p> <p>Sensibilizar a los empleadores en la</p>	<p>Los objetivos son claros y específicos ya que se espera que la promoción de cuáles deben ser los estándares de responsabilidad social son determinantes para contribuir a que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones.</p>

	<p>importancia de las Buenas Prácticas Laborales (BPL) desde la perspectiva de la Responsabilidad Social.</p>	
<p>6. ¿Qué parámetro sigue el concurso de buenas prácticas para plantear una adecuada promoción de empleo?</p>	<p>Las categorías del concurso se sustentan en la promoción del trabajo decente con el enfoque en la transformación de los conflictos laborales. Al basarse en el trabajo decente debemos entender que se fortalece el empleo y se mejora las condiciones de trabajo y productividad.</p>	<p>Los parámetros son la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la erradicación de la forma de trabajo forzoso infantil, la prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, el respeto de la libertad sindical, eficiencia en la gestión de remuneraciones, prevención de ceses laborales y el desarrollo profesional</p>

Fuente. Entrevista Estructura (Ver anexo 08)

V. DISCUSIÓN

Después de hacer una definición de antecedentes, teorías, conceptos y todos el procedimiento metodológico se procede a realizar una discusión de resultados. La hipótesis de investigación al ser contrastada, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.810, la cual se interpreta, que el concurso de buenas prácticas laborales se relaciona de manera directa y altamente significativa con la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019, los resultados son coherentes con la investigación realizada por Jara (2017), quien obtuvo un coeficiente de correlación de 0.794 y una significancia de 0.000, encontrando que las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial se relacionan con el desarrollo económico de la empresa en estudio por lo que podemos discutir que los programas sociales de las entidades públicas orientadas al incremento de la responsabilidad social de la empresas ayudan a estas no sólo en base a tener un estímulo para el cumplimiento de sus obligaciones con los colaboradores o trabajadores, sino que ayudan a que las mismas tengan un crecimiento oportuno de las mismas, favoreciendo lo mencionado en la entrevista la Directora García quien es responsable del área de los programas responsabilidad social laboral, la cual nos dice que el concurso de buenas prácticas laborales, desde hace 10 años viene generando un impacto positivo en el ámbito empresarial, logrando una reducción en los conflictos laborales, generando un mayor compromiso por parte no sólo de la empresa también con los trabajadores, verificando que lo planificado en el programa cumple con las expectativas ya que no existen desfases para el cumplimiento de actividades planteando un presupuesto exacto para culminar adecuadamente los procedimientos del mencionado programa.

Para demostrar la relación entre la igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas y la responsabilidad social se encontró un índice de relación de 0,492 demostrando que existe una relación moderada y significativa, dichos resultados pueden ser comparados con Echeverri (2020), quien busco encontrar la relación entre la responsabilidad social corporativa y la gobernanza como una temática de suma importancia para crear igualdad de oportunidades, verificando que las entidades públicas al crear políticas dan a entender que la obligación que tienen las corporaciones para contribuir con las problemáticas, muestra las

perspectivas orientadas a la presentación de los efectos en las áreas de gobierno empresarial y la presentación de informes integrados y la generación de valor económico, llegando a la conclusión que es indispensable la implementación de políticas económicas para promover la participación diversa, permitiendo analizar e identificar la evolución entre la gobernanza y la responsabilidad social corporativa, es por eso que al consultar con la entrevista a la especialista esta menciona que el acceso al concurso responde a la determinación de participación de todas las empresas siempre cuando cumplan con criterios de originalidad, creatividad, impacto referido al alcance y los efectos en la sostenibilidad de la participación en donde se tiene que involucrar activamente a los trabajadores, dando como base fundamental el reconocimiento de un trabajo adecuado ya que la entidad pública en estudio otorga asistencia técnica para que alcancen el mejoramiento de su práctica, no dejando de mencionar que las empresas que no logran entrar al concurso pueden volver a postular.

Por consiguiente al demostrar la relación entre la prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas y la responsabilidad social encontrando que existe un coeficiente de relación de 0.454 y una significancia de 0.000, demostrando existe una relación moderada y altamente significativa, los mencionados resultados son coherentes con la investigación de Vidal (2020), verificando que existe un efímero establecimiento de temas de gestión responsable en base a la información alcanzable basado en una política de accionar dentro de la administración pública, estableciendo que existe un alto porcentaje de riesgos ya que las necesidades no son escuchadas ni atendidas adecuadamente, por lo que la confianza en la empresa es muy baja, se denota que los empleados requieren de un compromiso empresarial para el desarrollo profesional, la discusión planteada es apoyada por la entrevista realizada ya para evitar riesgos posibles se plantean planes de supervisión y prevención para utilizar la elección correcta de empresas que buscan una realización de visitas a empresas verificando si cumplen con los criterios de evaluación a partir de entrevistas no sólo a los directivos y funcionarios de cargos altos sino a los sindicatos y verificadores para prevenir incumplimientos en la normativa.

Para la demostración de la relación entre el desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social se verifica que existen un índice

de correlación de 0.435 y una significancia de 0.000, demostrando una relación moderada y significativa, donde los mencionados resultados respaldan a Bazalar (2017), quien menciona que existe evidente relación entre el desarrollo de los programas sociales y los recursos humanos con referencia a su bienestar, basadas en la existencia de prácticas de responsabilidad interna bien percibida de los trabajadores pero que todavía se identifican puntos débiles en el desarrollo de capacidades, sin embargo la interacción puede mejorar con el apoyo de grupos de interés y de una correcta ejecución del programa que estudia, la comparación planteada se puede discutir con la entrevista realizada a la directora que se encarga de los procesos de responsabilidad social empresarial, ya que desde el ámbito de la entidad la especialista nos menciona que se establecen objetivos claros y específicos ya que para el desarrollo del mencionado programa se tiene que realizar una promoción dejando claro los estándares de responsabilidad social que son determinantes para cumplir con las obligaciones empresariales.

Desde la perspectiva de la promoción de empleo del concurso de buenas prácticas laborales se encontró un coeficiente de correlación de 0.666 con una significancia de 0.000, demostrando que hay una relación alta y significativa, los mencionados resultados pueden discutirse con la investigación de Rojas (2017), obteniendo como resultados que después de una adecuada promoción de los programas a plantear un alto índice de acceso y de cumplimiento de expectativas y de satisfacción laboral, al mismo tiempo apoyando lo dicho por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), El concurso sobre las buenas prácticas laborales constituye un modelo nacional, que promueve el respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de generar un compromiso al sector privado empresarial para generar responsabilidad social, promoviendo la igualdad de oportunidades, prevención de riesgos, desarrollo profesional, promoción del empleo y participación social, que son coherentes con lo mencionado y especificado en la entrevista realizada que sustenta que los parámetros de promoción y de igualdad de oportunidades previene desfases así como los riesgos en la eficiencia de la gestión sin dejar de mencionar la prevención de ceses laborales y el desarrollo profesional

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que existe una relación positiva muy alta y significativa entre el concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.
- 6.2. Se determinó que existe una relación positiva moderada y significativa entre la igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.
- 6.3. Se determinó que existe una relación positiva moderada y significativa entre la prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.
- 6.4. Se determinó que existe una relación positiva moderada y significativa entre el desarrollo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.
- 6.5. Se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al Director del programa de concurso de buenas prácticas laborales incrementar en los procedimientos de planificación el presupuesto para que sean más empresas las beneficiarias que participen y se pueda verificar un crecimiento en la responsabilidad social de las empresas privadas.
- 7.2. Se recomienda al jefe de planificación verificar y reforzar los lineamientos de igualdad de oportunidades.
- 7.3. Se recomienda al jefe de planificación establecer parámetros de prevención de riesgos para que el acceso y la selección de empresas cumpla con parámetros de transparencia.
- 7.4. Se recomienda al Jefe del programa de concurso de buenas prácticas laborales seguir con la ejecución y supervisión, pero dando planteamientos para que las pequeñas empresas también puedan acceder a dichos programas.
- 7.5. Se recomienda al jefe de imagen institucional establecer directivas para continuar promocionando el concurso de buenas prácticas laborales.
- 7.6. Se recomienda al Ministerio de Trabajo establecer un plan estratégico para que el concurso de buenas prácticas laborales pueda ser ejecutado también en entidades públicas.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de un Programa Social – Tumbes. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51704/Aguirre_FAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazalar, R. (2017). *Lineamientos de responsabilidad social empresarial para la gestión del fondo nacional de desarrollo pesquero – Zonal Paita, Piura* 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12284/bazalar_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cajiga, J. (s.f.). Responsabilidad social empresarial. https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cansino, J. y Morales, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial*. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cansino_Morales_2008.pdf
- Cappillo, C. (2017). Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9113/Cappillo_SCF.pdf?sequence=1
- Díaz, A. (2020). Gestión del programa Trabaja Perú y su influencia en la resolución de convenios con las municipalidades del departamento de La Libertad 2011-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45230/D%C3%ADaz_DAJ_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Echeverri, A. y Vieira, J. (2020), *Corporate Social Responsibility and Governance: A Review*.

[.https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187265084009/index.html](https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187265084009/index.html)

Friedman, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits.*

<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>

Jara, C. (2017). Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y desarrollo económico de la empresa -Green Perú s.a., Salaverry – Trujillo, 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52418/Jara_PCC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Marcelo, Y. (2019). *Responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima –2018.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34670/Marcelo_TYY.pdf?sequence=1

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Décima edición del concurso de buenas prácticas laborales.*
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/349430-decima-edicion-del-concurso-buenas-practicas-laborales-reconocio-a-20-empresas-a-nivel-nacional>

Murray, K y Montanari, J. (1986). *Strategic management of the socially responsible firm integrating management and marketing theories.*

http://www.jstor.org/stable/258399?seq=1#page_scan_tab_contents.

Rojas, E. (2017). *Programa de Comunicación para el Desarrollo Humano y Promoción de la Inserción Laboral de los egresados en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT)* – 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11138/rojas_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veintimilla, E. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>


Vidal, G. (2020), Propuesta de un plan de responsabilidad social empresarial para la empresa pública correos del Ecuador CDE EP.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7172/1/T3091-MAE-Vidal-Propuesta.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

PLAN DE INVESTIGACION			METODOLOGÍA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
¿En qué medida el concurso de buenas prácticas laborales influye la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, en el periodo 2018-2019?	El objetivo general; Determinar la influencia del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. Como objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia de igualdad de oportunidades del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social	Jara (2017), en su investigación “Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y desarrollo económico de la empresa -Green Perú s.a., Salaverry – Trujillo, 2017”; realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las	Concurso de buenas prácticas laborales	Igualdad de oportunidades Prevenición de riesgos Desarrollo Promoción	Como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo,	Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> La encuesta. Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario referido al concurso de buenas practicas laborales 	No experimental Diseño correlacional de corte transversal Esquema: 	Validez: De contenido Se llevará a cabo mediante la valoración de los ítems por parte de un grupo de tres expertos conocedores del tema de gestión pública. Confiability:

	<p>en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE2: Determinar la influencia de Prevención de riesgos del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE3: Determinar la influencia del desarrollo profesional del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019. OE4: Determinar la influencia de la promoción del empleo del concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.</p>	<p>variables de la investigación, el método fue hipotético deductivo, la investigación fue aplicada y el diseño es no experimental y de corte transversal, con una población de 18,129 habitantes, y una muestra de 373 habitantes, aplicando un cuestionario estructura con una escala tipo Likert, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0.794 y una significancia de 0.000 de acuerdo a Rho de Spearman concluyendo que existe un relación alta y fuerte entre las variables de investigación.</p>	<p>Responsabilidad social</p>	<p>Economía Social Normativa Ambiental</p>	<p>periodo 2018-2019. Como hipótesis nula; No existe relación significativa entre el concurso de buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario o referido a la responsabilidad social 		<p>Referido al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados. Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima. Para ello se manejó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach y, posteriormente, se procesaron los datos en el SPSS v25.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Concurso de buenas prácticas laborales	Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), El concurso sobre las buenas prácticas laborales constituye un modelo nacional, que promueve el respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de generar un compromiso al sector privado empresarial para generar responsabilidad social, promoviendo la igualdad de oportunidades, prevención de riesgos, desarrollo profesional, promoción del empleo y participación social.	Es para determinar cómo medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores, por parte de la muestra de estudio seleccionada, esto será posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido, con tipo de escala de Likert que se construyó a partir de las dimensiones e indicadores descritos.	Igualdad de Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso - Derechos - Equidad - Bienestar social 	Escala tipo Likert Ordinal
			Prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Seguridad - Análisis de datos - Planeamiento 	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Logro de objetivos - Organización - Cooperación 	
			Promoción del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación social - Apoyo a la formulación de políticas - Generación de puestos de trabajo - Desarrollo empresarial 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Responsabilidad social	Según Cajiga (s.f.) menciona que la responsabilidad organizacional corresponde a un nuevo enfoque de gestión, en donde la entidad se encarga de supervisar sus operaciones en materia de economía, social, normativo y ambiental, para el reconocimiento de intereses de distintas agrupaciones con los que se relacionan, integrando el respeto a las personas desde una perspectiva de valores éticos.	Es para determinar cómo medir la percepción de niveles para cada una de las dimensiones e indicadores, por parte de la muestra de estudio seleccionada, esto será posible con la aplicación de un instrumento confiable y válido, con tipo de escala de Likert que se construyó a partir de las dimensiones e indicadores descritos.	Economía	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento - Organización - Acceso - Normativa 	Escala tipo Likert Ordinal
			Social	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura - Directivas - Promoción - Accesibilidad - Cumplimiento 	
			Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares - Cumplimiento - Beneficios - Información 	
			Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Seguridad - Control 	

ANEXO 03: CUESTIONARIO CONCURSO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES

Instrucciones: El presente cuestionario que tiene como finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del funcionario con respecto a las preguntas elaboradas correspondiente al concurso de buenas prácticas laborales.

Responda usted con veracidad, las respuestas servirán para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer una mejora.

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

A continuación, se le pide marcar con un aspa X para cada una de las afirmaciones en la siguiente tabla señalando según la siguiente escala valorativa:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
1.Todas las empresas tienen acceso al concurso de buenas prácticas laborales					
2.El acceso al concurso de buenas prácticas laborales está restringido a una decisión netamente administrativa					
3. Todas las empresas tienen el derecho a obtener una plaza en el concurso de buenas prácticas laborales.					
4. La evaluación de los ingresos de las empresas al concurso de buenas prácticas laborales se establece a directivas de equidad.					
5. El concurso de buenas prácticas laborales postula parámetros y					

lineamientos para el bienestar social.					
PREVENCIÓN DE RIESGOS					
6. Existe una correcta supervisión en la elección de las empresas participantes del concurso de buenas practicas laborales					
7. Se han implementado patrones para orientar un proceso brindando la seguridad de los datos de las empresas participantes.					
8. Se realiza un correcto análisis de los datos empresariales para la verificación de la información.					
9. Se realiza una correcta verificación de los parámetros de cumplimiento de la empresa.					
10. Se realiza un plan para que reportar correctamente cualquier posible contingencia en la elección de empresas.					
DESARROLLO					
11. Existe un plan para la orientación profesional para los promotores y administrativos que participan en el concurso de buenas prácticas laborales.					
12. Se logra con las metas y objetivos planteados en los parámetros del concurso de buenas prácticas laborales.					
13. Se organiza adecuadamente los					

procesos a ejecutar.					
14. Se direcciona adecuada los planes para que las empresas puedan ingresar al concurso.					
15. Se plantea procesos de cooperación privada para la promoción del concurso de buenas prácticas laborales.					
PROMOCION DEL EMPLEO					
16. La promoción que se realiza para el concurso de buenas prácticas laborales es realizada con un enfoque de participación social					
17. Los parámetros implementados en el concurso buenas prácticas laborales son fundamentos para ayudar a la formulación de políticas.					
18. El concurso de buenas prácticas laborales es una política donde los beneficios es una generación formal de nuevos puestos de trabajo.					
19. La promoción del empleo mediante política laborales pueden ayudar al desarrollo empresarial					
20. Se genera un creciente desarrollo empresarial en la competencia de las empresas.					

ANEXO 04: CUESTIONARIO RESPONSABILIDAD SOCIAL

Instrucciones: El presente cuestionario que tiene como finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del beneficiario con respecto a las preguntas elaboradas correspondiente a la responsabilidad social.

Responda usted con la veracidad, las respuestas servirán para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer una mejora.

A continuación, se le pide marcar con un aspa X para cada una de las afirmaciones en la siguiente tabla señalando según la siguiente escala valorativa:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN ECONOMICA					
1. Se establecen parámetros de planificación para que la economía local pueda identificar que las entidades públicas premian el esfuerzo empresarial.					
2. Las estrategias implementadas en los planes laborales son orientados a apoyar el crecimiento de las empresas.					
3. El acceso a las políticas públicas laborales crean precedentes para el crecimiento económico					
4. Las normativas planteadas ayudan a las empresas a crear precedentes de responsabilidad social.					
5. El concurso de buenas prácticas es una motivación para crear nuevas políticas laborales que motiven a					

las empresas a ser responsables en los beneficios que se les dan a sus trabajadores.					
DIMENSION SOCIAL					
6. Las empresas tienen un cultura de responsabilidad social					
7. La responsabilidad social se encuentra dentro de las directivas.					
8. Existen planes de promoción para dar a conocer lo beneficios del cumplimiento de las programas laborales.					
9. Las empresas dan acceso a los trabajadores para establecer directivas de apoyo social.					
10. Las empresas cumplen con prestar todos los servicios laborales que los trabajadores necesiten.					
DIMENSION NORMATIVA					
11. Las empresas cumplen con los estándares de responsabilidad social según las normas laborales.					
12. Las empresas cumplen con los parámetros para acceder a los beneficios de programas laborales.					
13. Las normas laborales generan beneficios a los trabajadores.					
14. Las normas laborales generan beneficios a las empresas					

15. Se comunica y se utiliza las experiencias para crear nuevas directivas de mejora en responsabilidad social.					
DIMENSION AMBIENTAL					
16. Las empresas participantes en el concurso de buenas prácticas laborales cuenta con infraestructuras y establecimientos para un bien desarrollo laboral.					
17. Las empresas tienen directivas para mejorar los ambientes en su establecimientos					
18. Existen directivas sobre ambiente de control en las empresas registradas en los programas laborales.					
19. Se cumple con el ordenamiento jurídico, técnico promoviendo eficiencia y eficacia para corregir deficiencias futuras.					

ANEXO 05: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Instrumento de medición de variable: Concurso de buenas prácticas laborales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Concurso de buenas prácticas laborales	Igualdad de oportunidades	Acceso	Todas las empresas tienen acceso al concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
			El acceso al concurso de buenas prácticas laborales está restringido a una decisión netamente administrativa.						X		X		X		X		
		Derechos	Todas las empresas tienen el derecho a obtener una plaza en el concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
		Equidad	La evaluación de los ingresos de las empresas al concurso de buenas prácticas laborales se establece a directivas de equidad.						X		X		X		X		
		Bienestar social	El concurso de buenas prácticas laborales postula parámetros y lineamientos para el bienestar social.						X		X		X		X		

Prevención de riesgos	Supervisión	Existe una correcta supervisión en la elección de las empresas participantes del concurso de buenas prácticas laborales.							X		X		X		X		
	Seguridad	Se han implementado patrones para orientar un proceso brindando la seguridad de los datos de las empresas participantes.							X		X		X		X		
	Análisis de datos	Se realiza un correcto análisis de los datos empresariales para la verificación de la información.							X		X		X		X		
		Se realiza una correcta verificación de los parámetros de cumplimiento de la empresa.							X		X		X		X		
	Planeamiento	Se realiza un plan para que reportar correctamente cualquier posible contingencia en la elección de empresas.							X		X		X		X		
Desarrollo	Planeación	Existe un plan para la orientación profesional para los promotores y administrativos que participan en el concurso de buenas prácticas laborales.							X		X		X		X		
	Logro de objetivos	Se logra con las metas y objetivos planteados en los parámetros del concurso de buenas prácticas laborales.							X		X		X		X		
	Organización	Se organiza adecuadamente los procesos a ejecutar.								X		X		X		X	
		Se direcciona adecuada los planes para que las empresas puedan ingresar al concurso.								X		X		X		X	
	Cooperación	Se plantea procesos de cooperación privada para la promoción del concurso de buenas prácticas laborales							X		X		X		X		
Promoción del empleo	Participación social	La promoción que se realiza para el concurso de buenas prácticas laborales es realizada con un enfoque de participación social.							X		X		X		X		

	Apoyo a la formulación de políticas	Los parámetros implementados en el concurso buenas prácticas laborales son fundamentos para ayudar a la formulación de políticas.						X		X		X		X	
	Generación de puestos de trabajo	El concurso de buenas prácticas laborales es una política donde los beneficios es una generación formal de nuevos puestos de trabajo.						X		X		X		X	
	Desarrollo empresarial	La promoción del empleo mediante política laborales puede ayudar al desarrollo empresarial.						X		X		X		X	
		Se genera un creciente desarrollo empresarial en la competencia de las empresas.						X		X		X		X	


SCALA CONSULTORES
 C.P.C. José H. Martos Acevedo
 MAT. N° 02-9090

Firma del Evaluador

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Instrumento de medición de variable: Responsabilidad social


Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Responsabilidad social	Economía	Planeamiento	Se establecen parámetros de planificación para que la economía local pueda identificar que las entidades públicas premian el esfuerzo empresarial.						X		X		X		X		
		Organización	Las estrategias implementadas en los planes laborales son orientadas a apoyar el crecimiento de las empresas.						X		X		X		X		
		Acceso	El acceso a las políticas públicas laborales crea precedentes para el crecimiento económico.						X		X		X		X		
		Normativa	Las normativas planteadas ayudan a las empresas a crear precedentes de responsabilidad social.						X		X		X		X		
			El concurso de buenas prácticas es una motivación para crear nuevas políticas laborales que						X		X		X		X		

			motiven a las empresas a ser responsables en los beneficios que se les dan a sus trabajadores.															
Social	Cultura	Las empresas tienen una cultura de responsabilidad social.						X	X	X	X							
	Directivas	La responsabilidad social se encuentra dentro de las directivas.						X	X	X	X							
	Promoción	Existen planes de promoción para dar a conocer los beneficios del cumplimiento de los programas laborales.						X	X	X	X							
	Accesibilidad	Las empresas dan acceso a los trabajadores para establecer directivas de apoyo social.						X	X	X	X							
	Cumplimiento	Las empresas cumplen con prestar todos los servicios laborales que los trabajadores necesiten.						X	X	X	X							
Normativa	Estándares	Las empresas cumplen con los estándares de responsabilidad social según las normas laborales.						X	X	X	X							
	Cumplimiento	Las empresas cumplen con los parámetros para acceder a los beneficios de programas laborales.						X	X	X	X							
	Beneficios	Las normas laborales generan beneficios a los trabajadores.						X	X	X	X							
		Las normas laborales generan beneficios a las empresas						X	X	X	X							
Información	Se comunica y se utiliza las experiencias para crear nuevas directivas de mejora en responsabilidad social.						X	X	X	X								
Ambiental	Infraestructura	Las empresas participantes en el concurso de buenas prácticas laborales cuentan con infraestructuras y						X	X	X	X							


		establecimientos para un bien desarrollo laboral.															
		Seguridad	Las empresas tienen directivas para mejorar los ambientes en su establecimiento.					X		X		X		X			
		Control	Existen directivas sobre ambiente de control en las empresas registradas en los programas laborales.					X		X		X		X			
			Se cumple con el ordenamiento jurídico, técnico promoviendo eficiencia y eficacia para corregir deficiencias futuras.					X		X		X		X			


SCALA CONSULTORES*
 C.P.C. José H. Santos Acevedo
 MAT. N° 02-9090

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Concurso de buenas prácticas laborales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Concurso de buenas prácticas laborales		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	José Hildebrando Martos Acevedo	DNI N°	43568786
Título Profesional	Contador Público	Celular	949470286
Dirección Domiciliaria	Calle París 114-116 urb San nicolas Departamento 401		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 18 de Mayo, 2021.

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Responsabilidad social		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Responsabilidad social		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	José Hildebrando Martos Acevedo	DNI N°	43568786
Título Profesional	Contador Público	Celular	949470286
Dirección Domiciliaria	Calle París 114-116 urb San nicolas Departamento 401		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 18 de Mayo, 2021.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, período 2018-2019.

Instrumento de medición de variable: Concurso de buenas prácticas laborales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Concurso de buenas prácticas laborales	Igualdad de oportunidades	Acceso	Todas las empresas tienen acceso al concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
			El acceso al concurso de buenas prácticas laborales está restringido a una decisión netamente administrativa.						X		X		X		X		
		Derechos	Todas las empresas tienen el derecho a obtener una plaza en el concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
		Equidad	La evaluación de los ingresos de las empresas al concurso de buenas prácticas laborales se establece a directivas de equidad.						X		X		X		X		
		Bienestar social	El concurso de buenas prácticas laborales postula parámetros y lineamientos para el bienestar social.						X		X		X		X		

	Prevención de riesgos	Supervisión	Existe una correcta supervisión en la elección de las empresas participantes del concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
		Seguridad	Se han implementado patrones para orientar un proceso brindando la seguridad de los datos de las empresas participantes.						X		X		X		X	
		Análisis de datos	Se realiza un correcto análisis de los datos empresariales para la verificación de la información.						X		X		X		X	
			Se realiza una correcta verificación de los parámetros de cumplimiento de la empresa.						X		X		X		X	
	Planeamiento	Se realiza un plan para que reportar correctamente cualquier posible contingencia en la elección de empresas.						X		X		X		X		
	Desarrollo	Planeación	Existe un plan para la orientación profesional para los promotores y administrativos que participan en el concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
		Logro de objetivos	Se logra con las metas y objetivos planteados en los parámetros del concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
		Organización	Se organiza adecuadamente los procesos a ejecutar.						X		X		X		X	
			Se direcciona adecuada los planes para que las empresas puedan ingresar al concurso.						X		X		X		X	
	Cooperación	Se plantea procesos de cooperación privada para la promoción del concurso de buenas prácticas laborales						X		X		X		X		
Promoción del empleo	Participación social	La promoción que se realiza para el concurso de buenas prácticas laborales es realizada con un enfoque de participación social.						X		X		X		X		

		Apoyo a la formulación de políticas	Los parámetros implementados en el concurso buenas prácticas laborales son fundamentos para ayudar a la formulación de políticas.							X		X		X		X	
		Generación de puestos de trabajo	El concurso de buenas prácticas laborales es una política donde los beneficios es una generación formal de nuevos puestos de trabajo.							X		X		X		X	
		Desarrollo empresarial	La promoción del empleo mediante política laborales puede ayudar al desarrollo empresarial.							X		X		X		X	
			Se genera un creciente desarrollo empresarial en la competencia de las empresas.								X		X		X		X




Firma del Evaluador

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

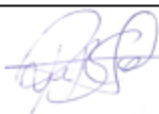
Instrumento de medición de variable: Responsabilidad social

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Variable 2: Responsabilidad social	Economía	Planeamiento	Se establecen parámetros de planificación para que la economía local pueda identificar que las entidades públicas premian el esfuerzo empresarial.						X		X		X		X		
		Organización	Las estrategias implementadas en los planes laborales son orientadas a apoyar el crecimiento de las empresas.						X		X		X		X		
		Acceso	El acceso a las políticas públicas laborales crea precedentes para el crecimiento económico.						X		X		X		X		
		Normativa	Las normativas planteadas ayudan a las empresas a crear precedentes de responsabilidad social.						X		X		X		X		
			El concurso de buenas prácticas es una motivación para crear nuevas políticas laborales que						X		X		X		X		


			motiven a las empresas a ser responsables en los beneficios que se les dan a sus trabajadores.																
	Social	Cultura	Las empresas tienen una cultura de responsabilidad social.					X		X			X		X				
		Directivas	La responsabilidad social se encuentra dentro de las directivas.					X		X			X		X				
		Promoción	Existen planes de promoción para dar a conocer lo beneficios del cumplimiento de los programas laborales.					X		X			X		X				
		Accesibilidad	Las empresas dan acceso a los trabajadores para establecer directivas de apoyo social.					X		X			X		X				
		Cumplimiento	Las empresas cumplen con prestar todos los servicios laborales que los trabajadores necesitan.					X		X			X		X				
	Normativa	Estándares	Las empresas cumplen con los estándares de responsabilidad social según las normas laborales.					X		X			X		X				
		Cumplimiento	Las empresas cumplen con los parámetros para acceder a los beneficios de programas laborales.					X		X			X		X				
		Beneficios	Las normas laborales generan beneficios a los trabajadores.					X		X			X		X				
			Las normas laborales generan beneficios a las empresas					X		X			X		X				
		Información	Se comunica y se utiliza las experiencias para crear nuevas directivas de mejora en responsabilidad social.					X		X			X		X				
	Ambiental	Infraestructura	Las empresas participantes en el concurso de buenas prácticas laborales cuentan con infraestructuras y					X		X			X		X				

			establecimientos para un bien desarrollo laboral.														
		Seguridad	Las empresas tienen directivas para mejorar los ambientes en su establecimiento.					X		X		X		X			
		Control	Existen directivas sobre ambiente de control en las empresas registradas en los programas laborales.					X		X		X		X			
			Se cumple con el ordenamiento jurídico, técnico promoviendo eficiencia y eficacia para corregir deficiencias futuras.					X		X		X		X			

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Concurso de buenas prácticas laborales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Concurso de buenas prácticas laborales		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	Esther Pierina Bravo Castillo	DNI N°	70819148
Título Profesional	Abogada	Celular	991908784
Dirección Domiciliaria	Francisco Borja 230 – La Merced		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 21 de Mayo del 2021

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Responsabilidad social		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Responsabilidad social		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	Esther Pierina Bravo Castillo	DNI N°	70819148
Título Profesional	Abogada	Celular	991908784
Dirección Domiciliaria	Francisco Borja 230 – La Merced		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 21 de Mayo del 2021

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Instrumento de medición de variable: Concurso de buenas prácticas laborales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Concurso de buenas prácticas laborales	Igualdad de oportunidades	Acceso	Todas las empresas tienen acceso al concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
			El acceso al concurso de buenas prácticas laborales está restringido a una decisión netamente administrativa.						X		X		X		X		
		Derechos	Todas las empresas tienen el derecho a obtener una plaza en el concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X		
		Equidad	La evaluación de los ingresos de las empresas al concurso de buenas prácticas laborales se establece a directivas de equidad.						X		X		X		X		
		Bienestar social	El concurso de buenas prácticas laborales postula parámetros y lineamientos para el bienestar social.						X		X		X		X		

Prevención de riesgos	Supervisión	Existe una correcta supervisión en la elección de las empresas participantes del concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
	Seguridad	Se han implementado patrones para orientar un proceso brindando la seguridad de los datos de las empresas participantes.						X		X		X		X	
	Análisis de datos	Se realiza un correcto análisis de los datos empresariales para la verificación de la información.						X		X		X		X	
		Se realiza una correcta verificación de los parámetros de cumplimiento de la empresa.						X		X		X		X	
Planeamiento	Se realiza un plan para que reportar correctamente cualquier posible contingencia en la elección de empresas.						X		X		X		X		
Desarrollo	Planeación	Existe un plan para la orientación profesional para los promotores y administrativos que participan en el concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
	Logro de objetivos	Se logra con las metas y objetivos planteados en los parámetros del concurso de buenas prácticas laborales.						X		X		X		X	
	Organización	Se organiza adecuadamente los procesos a ejecutar.						X		X		X		X	
		Se direcciona adecuada los planes para que las empresas puedan ingresar al concurso.						X		X		X		X	
Cooperación	Se plantea procesos de cooperación privada para la promoción del concurso de buenas prácticas laborales						X		X		X		X		
Promoción del empleo	Participación social	La promoción que se realiza para el concurso de buenas prácticas laborales es realizada con un enfoque de participación social.						X		X		X		X	

		Apoyo a la formulación de políticas	Los parámetros implementados en el concurso buenas prácticas laborales son fundamentos para ayudar a la formulación de políticas.						X		X		X		X	
		Generación de puestos de trabajo	El concurso de buenas prácticas laborales es una política donde los beneficios es una generación formal de nuevos puestos de trabajo.						X		X		X		X	
		Desarrollo empresarial	La promoción del empleo mediante política laborales puede ayudar al desarrollo empresarial.						X		X		X		X	
			Se genera un creciente desarrollo empresarial en la competencia de las empresas.							X		X		X		X



M. Aníbal Alvarado Mendez Venetola
 D.N.I. 32612657
 CPAP: N° 039

Firma del Evaluador

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

Instrumento de medición de variable: Responsabilidad social


Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Responsabilidad social	Economía	Planeamiento	Se establecen parámetros de planificación para que la economía local pueda identificar que las entidades públicas premian el esfuerzo empresarial.						X		X		X		X		
		Organización	Las estrategias implementadas en los planes laborales son orientadas a apoyar el crecimiento de las empresas.						X		X		X		X		
		Acceso	El acceso a las políticas públicas laborales crea precedentes para el crecimiento económico.						X		X		X		X		
		Normativa	Las normativas planteadas ayudan a las empresas a crear precedentes de responsabilidad social.						X		X		X		X		
			El concurso de buenas prácticas es una motivación para crear nuevas políticas laborales que						X		X		X		X		

			motiven a las empresas a ser responsables en los beneficios que se les dan a sus trabajadores.															
Social	Cultura	Las empresas tienen una cultura de responsabilidad social.						X		X			X		X			
	Directivas	La responsabilidad social se encuentra dentro de las directivas.						X		X			X		X			
	Promoción	Existen planes de promoción para dar a conocer los beneficios del cumplimiento de los programas laborales.						X		X			X		X			
	Accesibilidad	Las empresas dan acceso a los trabajadores para establecer directivas de apoyo social.						X		X			X		X			
	Cumplimiento	Las empresas cumplen con prestar todos los servicios laborales que los trabajadores necesitan.						X		X			X		X			
Normativa	Estándares	Las empresas cumplen con los estándares de responsabilidad social según las normas laborales.						X		X			X		X			
	Cumplimiento	Las empresas cumplen con los parámetros para acceder a los beneficios de programas laborales.						X		X			X		X			
	Beneficios	Las normas laborales generan beneficios a los trabajadores.						X		X			X		X			
		Las normas laborales generan beneficios a las empresas						X		X			X		X			
Información	Se comunica y se utiliza las experiencias para crear nuevas directivas de mejora en responsabilidad social.						X		X			X		X				
Ambiental	Infraestructura	Las empresas participantes en el concurso de buenas prácticas laborales cuentan con infraestructuras y						X		X			X		X			


		establecimientos para un bien desarrollo laboral.														
	Seguridad	Las empresas tienen directivas para mejorar los ambientes en su establecimiento.					X		X		X		X			
	Control	Existen directivas sobre ambiente de control en las empresas registradas en los programas laborales.					X		X		X		X			
		Se cumple con el ordenamiento jurídico, técnico promoviendo eficiencia y eficacia para corregir deficiencias futuras.					X		X		X		X			


 MG. Amado Alvaro Menaburu Mendocilla
 D.N.I. 32812857
 CPAP: N° 039

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Concurso de buenas prácticas laborales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Concurso de buenas prácticas laborales		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla	DNI N°	32612857
Título Profesional	Antropólogo	Celular	938253013
Dirección Domiciliaria	Nuevo Chimbote S/N		
Grado Académico	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 21 de Mayo del 2021

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Responsabilidad social		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Responsabilidad social		
Aplicada a la muestra participante	52 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la sede Trujillo del periodo 2018-2019.		
Nombre y Apellido del Experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla	DNI N°	32612857
Título Profesional	Antropólogo	Celular	938253013
Dirección Domiciliaria	Nuevo Chimbote S/N		
Grado Académico	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 21 de Mayo del 2021

ANEXO 06: CONFIABILIDAD CONCURSO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	26

PREGUNTA	ALFA DE CRONBACH
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	0.888
1. Todas las empresas tienen acceso al concurso de buenas prácticas laborales	0.886
2. El acceso al concurso de buenas prácticas laborales está restringido a una decisión netamente administrativa	0.887
3. Todas las empresas tienen el derecho a obtener una plaza en el concurso de buenas prácticas laborales.	0.886
4. La evaluación de los ingresos de las empresas al concurso de buenas prácticas laborales se establece a directivas de equidad.	0.887
5. El concurso de buenas prácticas laborales postula parámetros y lineamientos para el bienestar social.	0.874
PREVENCIÓN DE RIESGOS	0.887
6. Existe una correcta supervisión en la elección de las empresas participantes del concurso de buenas prácticas laborales	0.888
7. Se han implementado patrones para orientar un proceso brindando la seguridad de los datos de las empresas participantes.	0.889
8. Se realiza un correcto análisis de los datos empresariales para la verificación de la información.	0.892
9. Se realiza una correcta verificación de los parámetros de cumplimiento de la empresa.	0.881
10. Se realiza un plan para que reportar correctamente cualquier posible contingencia en la elección de empresas.	0.886
DESARROLLO	0.888

11. Existe un plan para la orientación profesional para los promotores y administrativos que participan en el concurso de buenas prácticas laborales.	0.887
12. Se logra con las metas y objetivos planteados en los parámetros del concurso de buenas prácticas laborales.	0.887
13. Se organiza adecuadamente los procesos a ejecutar.	0.888
14. Se direcciona adecuada los planes para que las empresas puedan ingresar al concurso.	0.874
15. Se plantea procesos de cooperación privada para la promoción del concurso de buenas prácticas laborales.	0.887
PROMOCION DEL EMPLEO	0.887
16. La promoción que se realiza para el concurso de buenas prácticas laborales es realizada con un enfoque de participación social	0.875
17. Los parámetros implementados en el concurso buenas prácticas laborales son fundamentos para ayudar a la formulación de políticas.	0.886
18. El concurso de buenas prácticas laborales es una política donde los beneficios es una generación formal de nuevos puestos de trabajo.	0.887
19. La promoción del empleo mediante política laborales pueden ayudar al desarrollo empresarial	0.887
20. Se genera un creciente desarrollo empresarial en la competencia de las empresas.	0.888

ANEXO 07: CONFIABILIDAD RESPONSABILIDAD SOCIAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	26

PREGUNTA	ALFA DE CRONBACH
DIMENSIÓN ECONOMICA	0.884
1. Se establecen parámetros de planificación para que la economía local pueda identificar que las entidades públicas premian el esfuerzo empresarial.	0.884
2. Las estrategias implementadas en los planes laborales son orientados a apoyar el crecimiento de las empresas.	0.884
3. El acceso a las políticas públicas laborales crean precedentes para el crecimiento económico	0.883
4. Las normativas planteadas ayudan a las empresas a crear precedentes de responsabilidad social.	0.884
5. El concurso de buenas prácticas es una motivación para crear nuevas políticas laborales que motiven a las empresas a ser responsables en los beneficios que se les dan a sus trabajadores.	0.871
DIMENSION SOCIAL	0.884
6. Las empresas tienen una cultura de responsabilidad social	0.884
7. La responsabilidad social se encuentra dentro de las directivas.	0.889
8. Existen planes de promoción para dar a conocer los beneficios del cumplimiento de los programas laborales.	0.890
9. Las empresas dan acceso a los trabajadores para establecer directivas de apoyo social.	0.879
10. Las empresas cumplen con prestar todos los servicios laborales que los trabajadores necesiten.	0.884
DIMENSION NORMATIVA	0.871
11. Las empresas cumplen con los estándares de responsabilidad social según las normas laborales.	0.870
12. Las empresas cumplen con los parámetros para acceder	0.884

a los beneficios de programas laborales.	
13. Las normas laborales generan beneficios a los trabajadores.	0.883
14. Las normas laborales generan beneficios a las empresas	0.883
15. Se comunica y se utiliza las experiencias para crear nuevas directivas de mejora en responsabilidad social.	0.884
DIMENSION AMBIENTAL	0.871
16. Las empresas participantes en el concurso de buenas prácticas laborales cuenta con infraestructuras y establecimientos para un bien desarrollo laboral.	0.884
17. Las empresas tienen directivas para mejorar los ambientes en su establecimientos	0.884
18. Existen directivas sobre ambiente de control en las empresas registradas en los programas laborales.	0.884
19. Se cumple con el ordenamiento jurídico, técnico promoviendo eficiencia y eficacia para corregir deficiencias futuras.	0.884

ANEXO 08: ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019.

1. ¿El concurso de buenas prácticas laborales ha encontrado dificultades para el cumplimiento de sus actividades? Fundamente su Respuesta

El presupuesto es un factor que siempre tiene el rol principal en el desarrollo de la actividad. Pero, no siempre el presupuesto asignado para el concurso de buenas prácticas lo cubre, razón por la que se debe pedir apoyo a la administración a fin que se asigne mayores recursos y se cubran otros gastos no incluidos en el presupuesto asignado. Felizmente siempre se nos dan el apoyo de recursos y el concurso culmina con una ceremonia de premiación.

2. ¿Cree que la responsabilidad social de las empresas ha ido mejorando por la ejecución del concurso laboral de buenas prácticas? Fundamente su Respuesta

El Concurso Buenas Prácticas Laborales, desde hace 10 años, viene generando impactos positivos en el ámbito empresarial. Las empresas han logrado reducir la conflictividad laboral y mejorar sus canales de comunicación. Así los trabajadores hacen aportes que son tomados en cuenta, lo que genera un mayor compromiso por parte de estos y el ambiente laboral resulta agradable y productivo.

Para evaluar estas prácticas laborales se han considerado diversos factores tales como el alcance de la buena práctica, el impacto que genera en la población a la que va dirigida, que tan sostenible en el tiempo es la práctica o programa, que tan creativa, ingeniosa o innovadora es la práctica laboral, entre otros.

En la décima edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales, las empresas reconocidas más destacadas son Goldfields La Cima S. A., Fereycorp S. A. A., Siderúrgica del Perú S. A., Tecnológica de Alimentos S. A., entre otras.

3. ¿El acceso al concurso de buenas prácticas laborales cuenta con parámetros de igualdad de oportunidad, porque cree que algunas empresas no califican? Fundamente su Respuesta

El acceso al concurso de buenas prácticas laborales permite que cualquier empresa pueda participar, si cuenta con los requisitos que se solicitan y son evaluados considerando el tamaño de cada empresa y si la práctica es creativa, original, y si presenta un impacto para los que laboran en la empresa y la comunidad. Para la evaluación de las buenas prácticas laborales se usó una matriz, que contiene los criterios de evaluación y ponderación. Se estableció un rango de calificación de 1 a 5 para cada uno de ellos.

A continuación, se presenta, la matriz de calificación empleada en la evaluación de las buenas prácticas y que permitió una evaluación completa de las prácticas laborales postulantes al reconocimiento 2020.

CRITERIO	SUB CRITERIO	PJE MAX	0	1	2	3	4	5
ORIGINALIDAD	Creatividad	10	0%	1% a 20%	21% a 40%	41% a 60%	61% a 80%	81% a 100%
IMPACTO	Alcance	15	0%	20%	40%	60%	80%	100%
	Efectos		-	Bajo	Medio	Alto	-	-
SOSTENIBILIDAD	Nivel de implementación	15	Menos de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años a más
			Sin mejoras	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años a más
	Visión de RSE		No se encuentra establecida	Documentos varios	Informe técnico	Plan específico	Política específica	Política integral
PARTICIPACIÓN	Participación	5	No invitación	Invitación sin participación	Diseño	Implem.	Diseño e Implem.	Diseño, Implem. Mejoras
RECONOCIMIENTOS	Premios y Certificaciones	5	Bajo	1	2	3	4	5 ó más

Las empresas no califican porque no cumplen con los criterios de evaluación, Sin embargo, se les otorga asistencia técnica para que alcancen el mejoramiento de su práctica y puedan volver a postular.

Importa relatar que, algunas empresas mantuvieron la esperanza frente a la difícil situación de la pandemia. Las empresas se mostraron con el ánimo en alto para seguir trabajando con la finalidad de seguir creando valor para sus diversos 'stakeholders'.

Algunos de los hallazgos más importantes son:

- Las empresas tienen una preocupación real por el bienestar de sus colaboradores.
- La participación activa de los colaboradores, independientemente del cargo y área en que laboren, genera un impacto positivo, de mucho compromiso e involucramiento.
- Los sindicatos cumplen un rol fundamental en el funcionamiento de las empresas, asumiendo el rol de agente de cambio dentro de las áreas en las que laboran.
- La familia es el pilar importante en la vida de los colaboradores, y las empresas lo han comprendido muy bien, por lo que extienden la mayoría de sus beneficios a las familias de sus colaboradores y se preocupan porque exista un equilibrio entre el ámbito laboral y el ámbito personal-familiar.

La realidad también hace que las empresas adopten medidas positivas en favor de sus trabajadores y sus familias sobre todo en momentos de amenazas contra la salud.

4. ¿Qué planes de supervisión y prevención de riesgos se utilizan para la elección correcta de las empresas? Fundamente su Respuesta

Se hacen visitas in situ y se emplea el diálogo con directivos, sindicatos, trabajadores a fin de medir el conocimiento de la práctica evaluada y la importancia de su implementación. Se revisan los planes de supervisión y prevención de riesgo que tiene la empresa y cómo se ejecuta la implementación para reducir riesgos y accidentes de trabajo. Ver criterios de evaluación.

5. ¿Qué planes u objetivos han tomado en cuenta para desarrollar una correcta responsabilidad laboral entre las empresas participantes? Fundamente su Respuesta

6. Nuestros planes y objetivos se sustentan en lo siguiente:

- Promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en lo laboral, a fin de contribuir a formar una cultura de paz.
- Sensibilizar a los empleadores en la importancia de las Buenas Prácticas Laborales (BPL) desde la perspectiva de la Responsabilidad Social.

7. ¿Qué parámetro sigue el concurso de buenas prácticas para plantear una adecuada promoción de empleo? Fundamente su Respuesta

Las categorías del concurso se sustentan en la promoción del trabajo decente con el enfoque en la transformación de los conflictos laborales. Al basarse en el trabajo decente debemos entender que se fortalece el empleo y se mejora las condiciones de trabajo y productividad.

A continuación se señalan las categorías:

8. N°	Trabajo Decente
1	Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables.
2	Eradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso.
3	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, Acoso sexual y hostigamiento laboral.
4	Promoción y respeto de la libertad sindical; Canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.
5	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y Beneficios a los trabajadores.
6	Promoción del equilibrio trabajo - familia.
7	Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.
8	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.
9	Promoción del trabajo ordenado con clientes Promoción del trabajo ordenado con proveedores.



Lic. Manuela García Cochagne

Directora de Prevención y Solución de
Conflictos

Laborales y Responsabilidad Social Laboral

Teléfono: 630 6000 (anexo 3006)

ANEXO 09: BASE DATOS VARIABLE CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	ST	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	ST	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	ST	NIVEL	P16	P17	P18	P19	P20	ST	NIVEL	TOTAL	NIVEL
E1	5	2	3	3	3	16	MEDIO	5	2	2	4	1	14	MEDIO	5	5	4	2	3	19	ALTO	3	4	4	2	2	15	MEDIO	64	MEDIO
E2	3	2	4	3	2	14	MEDIO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	5	2	3	5	4	19	ALTO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	58	MEDIO
E3	3	3	1	2	5	14	MEDIO	3	1	2	3	4	13	MEDIO	1	5	5	4	3	18	MEDIO	5	4	4	3	3	19	ALTO	64	MEDIO
E4	3	2	4	3	3	15	MEDIO	3	4	4	2	3	16	MEDIO	2	5	3	4	2	16	MEDIO	3	2	2	3	1	11	BAJO	58	MEDIO
E5	5	4	1	3	3	16	MEDIO	2	3	1	5	2	13	MEDIO	4	2	3	4	5	18	MEDIO	3	5	4	3	4	19	ALTO	66	MEDIO
E6	3	2	4	2	4	15	MEDIO	2	3	1	2	2	10	BAJO	1	2	3	4	5	15	MEDIO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	57	MEDIO
E7	4	3	2	5	2	16	MEDIO	2	1	4	3	3	13	MEDIO	3	5	4	3	4	19	ALTO	2	5	5	4	4	20	ALTO	68	MEDIO
E8	1	4	2	3	3	13	MEDIO	1	2	2	2	2	9	BAJO	2	3	2	3	5	15	MEDIO	3	3	1	1	3	11	BAJO	48	MEDIO
E9	3	3	3	2	4	15	MEDIO	1	3	2	2	2	10	BAJO	2	4	2	3	2	13	MEDIO	4	2	3	3	3	15	MEDIO	53	MEDIO
E10	4	2	3	4	2	15	MEDIO	5	3	5	1	3	17	MEDIO	5	2	5	3	3	18	MEDIO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	64	MEDIO
E11	2	1	1	3	4	11	BAJO	4	1	4	4	2	15	MEDIO	3	3	5	2	1	14	MEDIO	4	1	3	3	4	15	MEDIO	55	MEDIO
E12	5	3	3	5	3	19	ALTO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	1	2	4	3	5	15	MEDIO	3	3	1	2	3	12	MEDIO	62	MEDIO
E13	3	3	4	4	5	19	ALTO	3	4	4	2	5	18	MEDIO	3	3	2	5	5	18	MEDIO	5	5	3	3	5	21	ALTO	76	ALTO
E14	3	2	3	2	2	12	MEDIO	3	3	5	2	3	16	MEDIO	1	4	3	2	5	15	MEDIO	2	5	3	4	4	18	MEDIO	61	MEDIO
E15	3	5	2	4	3	17	MEDIO	3	1	2	4	2	12	MEDIO	4	5	2	3	3	17	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	61	MEDIO
E16	2	2	2	3	5	14	MEDIO	3	1	2	3	4	13	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	5	5	4	1	4	19	ALTO	65	MEDIO
E17	1	2	2	2	3	10	BAJO	1	2	2	2	2	9	BAJO	2	4	2	3	2	13	MEDIO	3	3	3	3	5	17	MEDIO	49	MEDIO
E18	3	1	1	3	5	13	MEDIO	3	2	5	3	2	15	MEDIO	3	1	2	2	4	12	MEDIO	5	5	1	3	4	18	MEDIO	58	MEDIO
E19	3	1	2	2	5	13	MEDIO	2	3	2	3	5	15	MEDIO	3	4	2	2	4	15	MEDIO	5	2	5	4	3	19	ALTO	62	MEDIO
E20	3	3	2	3	4	15	MEDIO	3	5	3	3	4	18	MEDIO	4	2	3	2	5	16	MEDIO	4	3	5	4	3	19	ALTO	68	MEDIO
E21	2	3	4	3	4	16	MEDIO	3	4	5	2	3	17	MEDIO	1	5	4	3	4	17	MEDIO	4	5	2	3	2	16	MEDIO	66	MEDIO
E22	2	3	5	3	4	17	MEDIO	3	4	1	2	3	13	MEDIO	1	2	5	3	4	15	MEDIO	4	1	2	3	2	12	MEDIO	57	MEDIO
E23	2	1	2	4	2	11	BAJO	4	2	1	2	1	10	BAJO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	2	1	2	1	2	8	BAJO	44	BAJO
E24	1	2	5	4	1	13	MEDIO	4	1	4	1	2	12	MEDIO	2	2	5	4	1	14	MEDIO	1	4	1	2	2	10	BAJO	49	MEDIO
E25	1	3	2	2	2	10	BAJO	2	2	1	1	3	9	BAJO	2	2	2	2	2	10	BAJO	2	1	1	3	1	8	BAJO	37	BAJO
E26	5	3	4	3	4	19	ALTO	3	4	2	5	3	17	MEDIO	5	1	4	3	4	17	MEDIO	4	2	5	3	1	15	MEDIO	68	MEDIO
E27	4	1	3	3	4	15	MEDIO	3	4	3	4	1	15	MEDIO	4	4	3	3	4	18	MEDIO	4	3	4	1	5	17	MEDIO	65	MEDIO
E28	3	3	3	2	5	16	MEDIO	2	5	2	3	3	15	MEDIO	3	4	3	2	5	17	MEDIO	5	2	3	3	4	17	MEDIO	65	MEDIO
E29	3	4	2	3	5	17	MEDIO	3	5	3	3	4	18	MEDIO	4	2	2	3	5	16	MEDIO	5	3	3	4	3	18	MEDIO	69	MEDIO
E30	3	3	2	4	5	17	MEDIO	4	5	4	3	3	19	ALTO	5	2	2	4	5	18	MEDIO	5	4	3	3	3	18	MEDIO	72	MEDIO

E31	2	5	4	2	3	16	MEDIO	3	1	3	5	3	15	MEDIO	3	4	4	2	3	16	MEDIO	3	5	2	5	3	18	MEDIO	65	MEDIO
E32	2	3	4	3	5	17	MEDIO	2	4	3	4	5	18	MEDIO	2	3	1	5	2	13	MEDIO	5	4	3	4	1	17	MEDIO	65	MEDIO
E33	1	2	4	5	2	14	MEDIO	4	5	3	4	1	17	MEDIO	2	3	1	2	2	10	BAJO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	56	MEDIO
E34	4	3	4	1	2	14	MEDIO	2	2	4	2	1	11	BAJO	2	1	4	3	3	13	MEDIO	2	3	2	4	5	16	MEDIO	54	MEDIO
E35	4	5	2	1	2	14	MEDIO	1	5	4	1	4	15	MEDIO	1	2	2	2	2	9	BAJO	2	1	2	4	1	10	BAJO	48	MEDIO
E36	3	5	1	4	1	14	MEDIO	3	2	2	2	1	10	BAJO	1	3	2	2	2	10	BAJO	1	2	2	2	1	8	BAJO	42	BAJO
E37	3	3	2	1	1	10	BAJO	5	4	3	4	2	18	MEDIO	5	3	5	1	3	17	MEDIO	1	3	1	1	4	10	BAJO	55	MEDIO
E38	2	2	4	2	5	15	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	4	1	4	4	2	15	MEDIO	5	3	1	2	1	12	MEDIO	58	MEDIO
E39	2	3	4	3	4	16	MEDIO	2	3	2	5	2	14	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	4	1	5	4	2	16	MEDIO	62	MEDIO
E40	4	4	5	2	3	18	MEDIO	3	2	3	5	3	16	MEDIO	3	4	4	2	5	18	MEDIO	3	3	4	4	3	17	MEDIO	69	MEDIO
E41	3	5	5	3	3	19	ALTO	4	2	4	5	4	19	ALTO	3	3	5	2	3	16	MEDIO	3	4	3	5	2	17	MEDIO	71	MEDIO
E42	2	3	5	4	3	17	MEDIO	4	4	2	3	5	18	MEDIO	2	5	3	3	4	17	MEDIO	3	3	3	5	3	17	MEDIO	69	MEDIO
E43	4	1	2	3	2	12	MEDIO	2	1	5	2	3	13	MEDIO	3	5	2	1	5	16	MEDIO	2	4	4	5	4	19	ALTO	60	MEDIO
E44	3	3	1	5	5	17	MEDIO	2	3	2	3	1	11	BAJO	4	3	4	5	2	18	MEDIO	5	3	5	3	4	20	ALTO	66	MEDIO
E45	4	4	4	5	1	18	MEDIO	4	5	4	3	4	20	ALTO	5	2	3	1	2	13	MEDIO	1	2	4	3	5	15	MEDIO	66	MEDIO
E46	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	3	5	3	4	17	MEDIO	1	2	3	1	2	9	BAJO	1	4	4	5	2	16	MEDIO	56	MEDIO
E47	5	1	4	2	4	16	MEDIO	5	3	2	4	2	16	MEDIO	1	2	1	4	1	9	BAJO	4	3	4	1	2	14	MEDIO	55	MEDIO
E48	4	5	4	2	4	19	ALTO	2	1	5	4	1	13	MEDIO	4	1	2	1	1	9	BAJO	4	4	2	1	2	13	MEDIO	54	MEDIO
E49	5	3	3	3	5	19	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	1	1	3	2	5	12	MEDIO	5	5	1	4	1	16	MEDIO	58	MEDIO
E50	4	5	3	3	3	18	MEDIO	4	5	4	3	4	20	ALTO	2	5	3	3	4	17	MEDIO	3	5	2	1	1	12	MEDIO	67	MEDIO
E51	1	3	4	4	2	14	MEDIO	4	3	3	3	4	17	MEDIO	3	4	1	2	3	13	MEDIO	2	4	4	2	5	17	MEDIO	61	MEDIO
E52	4	2	5	3	1	15	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	1	5	4	3	4	17	MEDIO	60	MEDIO

ANEXO 10: BASE DATOS VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL																													
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	ST	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	ST	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	ST	NIVEL	P16	P17	P18	P19	ST	NIVEL	TOTAL	NIVEL
E1	4	5	3	5	4	21	ALTO	4	2	4	5	3	18	MEDIO	5	2	3	3	3	16	MEDIO	4	4	2	2	12	MEDIO	67	MEDIO
E2	2	2	2	3	3	12	MEDIO	3	1	3	3	1	11	BAJO	3	2	4	3	2	14	MEDIO	3	2	2	3	10	MEDIO	47	MEDIO
E3	3	2	3	3	3	14	MEDIO	2	5	3	5	3	18	MEDIO	3	3	1	2	5	14	MEDIO	4	4	3	3	14	MEDIO	60	MEDIO
E4	4	1	3	2	2	12	MEDIO	5	3	2	2	3	15	MEDIO	3	2	4	3	3	15	MEDIO	2	2	3	1	8	BAJO	50	MEDIO
E5	1	5	2	3	1	12	MEDIO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	5	4	1	3	3	16	MEDIO	5	4	3	4	16	ALTO	59	MEDIO
E6	2	2	5	3	2	14	MEDIO	3	2	4	4	1	14	MEDIO	3	2	4	2	4	15	MEDIO	4	3	3	3	13	MEDIO	56	MEDIO
E7	3	4	3	4	1	15	MEDIO	5	5	3	5	3	21	ALTO	4	3	2	5	2	16	MEDIO	5	5	4	4	18	ALTO	70	MEDIO
E8	3	5	2	1	4	15	MEDIO	5	1	2	3	3	14	MEDIO	1	4	2	3	3	13	MEDIO	3	1	1	3	8	BAJO	50	MEDIO
E9	3	1	3	4	2	13	MEDIO	3	1	4	1	2	11	BAJO	3	3	3	2	4	15	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	50	MEDIO
E10	3	4	2	3	4	16	MEDIO	2	4	3	3	1	13	MEDIO	4	2	3	4	2	15	MEDIO	3	2	3	4	12	MEDIO	56	MEDIO
E11	4	2	3	1	4	14	MEDIO	2	4	4	4	4	18	MEDIO	2	1	1	3	4	11	BAJO	1	3	3	4	11	MEDIO	54	MEDIO
E12	3	3	4	3	3	16	MEDIO	3	5	5	3	5	21	ALTO	5	3	3	5	3	19	ALTO	3	1	2	3	9	BAJO	65	MEDIO
E13	2	5	2	4	3	16	MEDIO	3	3	5	1	2	14	MEDIO	3	3	4	4	5	19	ALTO	5	3	3	5	16	ALTO	65	MEDIO
E14	3	2	4	3	4	16	MEDIO	4	2	4	5	2	17	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	3	4	4	16	ALTO	61	MEDIO
E15	1	4	3	1	5	14	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	3	5	2	4	3	17	MEDIO	4	3	2	3	12	MEDIO	56	MEDIO
E16	1	3	1	5	4	14	MEDIO	5	1	4	5	1	16	MEDIO	2	2	2	3	5	14	MEDIO	5	4	1	4	14	MEDIO	58	MEDIO
E17	3	3	2	5	4	17	MEDIO	3	4	1	3	3	14	MEDIO	1	2	2	2	3	10	BAJO	3	3	3	5	14	MEDIO	55	MEDIO
E18	3	1	1	4	2	11	BAJO	2	4	4	2	4	16	MEDIO	3	1	1	3	5	13	MEDIO	5	1	3	4	13	MEDIO	53	MEDIO
E19	4	2	4	5	5	20	ALTO	4	3	1	3	3	14	MEDIO	3	1	2	2	5	13	MEDIO	2	5	4	3	14	MEDIO	61	MEDIO
E20	4	3	4	5	2	18	MEDIO	3	5	4	3	1	16	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	3	5	4	3	15	ALTO	64	MEDIO
E21	5	3	4	1	2	15	MEDIO	3	4	3	4	5	19	ALTO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	5	2	3	2	12	MEDIO	62	MEDIO
E22	2	4	2	1	2	11	BAJO	1	5	3	4	1	14	MEDIO	2	3	5	3	4	17	MEDIO	1	2	3	2	8	BAJO	50	MEDIO
E23	5	4	1	4	1	15	MEDIO	2	2	4	2	1	11	BAJO	2	1	2	4	2	11	BAJO	1	2	1	2	6	BAJO	43	BAJO

E24	2	2	2	1	1	8	BAJO	3	5	4	1	4	17	MEDIO	1	2	5	4	1	13	MEDIO	4	1	2	2	9	BAJO	47	MEDIO
E25	4	3	4	2	5	18	MEDIO	3	2	2	2	1	10	BAJO	1	3	2	2	2	10	BAJO	1	1	3	1	6	BAJO	44	BAJO
E26	3	3	4	3	4	17	MEDIO	1	4	3	4	2	14	MEDIO	5	3	4	3	4	19	ALTO	2	5	3	1	11	MEDIO	61	MEDIO
E27	3	2	5	2	3	15	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	4	1	3	3	4	15	MEDIO	3	4	1	5	13	MEDIO	59	MEDIO
E28	2	3	5	3	3	16	MEDIO	4	3	2	5	2	16	MEDIO	3	3	3	2	5	16	MEDIO	2	3	3	4	12	MEDIO	60	MEDIO
E29	2	4	5	4	3	18	MEDIO	3	2	3	5	3	16	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	3	3	4	3	13	MEDIO	64	MEDIO
E30	4	3	4	3	2	16	MEDIO	5	3	5	3	3	19	ALTO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	4	3	3	3	13	MEDIO	65	MEDIO
E31	5	3	4	2	5	19	ALTO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	2	5	4	2	3	16	MEDIO	5	2	5	3	15	ALTO	63	MEDIO
E32	2	4	2	1	3	12	MEDIO	4	2	3	3	5	17	MEDIO	2	3	4	3	5	17	MEDIO	4	3	4	1	12	MEDIO	58	MEDIO
E33	5	4	1	2	3	15	MEDIO	2	4	4	1	3	14	MEDIO	1	2	4	5	2	14	MEDIO	3	3	4	3	13	MEDIO	56	MEDIO
E34	2	2	2	1	5	12	MEDIO	5	3	5	3	4	20	ALTO	4	3	4	1	2	14	MEDIO	3	2	4	5	14	MEDIO	60	MEDIO
E35	4	3	4	4	5	20	ALTO	1	2	3	3	1	10	BAJO	4	5	2	1	2	14	MEDIO	1	2	4	1	8	BAJO	52	MEDIO
E36	3	3	4	2	3	15	MEDIO	1	4	1	2	3	11	BAJO	3	5	1	4	1	14	MEDIO	2	2	2	1	7	BAJO	47	MEDIO
E37	3	2	5	4	2	16	MEDIO	4	3	3	2	5	17	MEDIO	3	3	2	1	1	10	BAJO	3	1	1	4	9	BAJO	52	MEDIO
E38	2	3	5	4	2	16	MEDIO	4	4	2	5	3	18	MEDIO	2	2	4	2	5	15	MEDIO	3	1	2	1	7	BAJO	56	MEDIO
E39	2	4	5	3	3	17	MEDIO	5	5	1	3	4	18	MEDIO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	1	5	4	2	12	MEDIO	63	MEDIO
E40	3	2	5	3	5	18	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	4	4	5	2	3	18	MEDIO	3	4	4	3	14	MEDIO	63	MEDIO
E41	2	5	3	2	2	14	MEDIO	3	3	1	5	5	17	MEDIO	3	5	5	3	3	19	ALTO	4	3	5	2	14	MEDIO	64	MEDIO
E42	1	3	4	2	3	13	MEDIO	3	5	4	5	1	18	MEDIO	2	3	5	4	3	17	MEDIO	3	3	5	3	14	MEDIO	62	MEDIO
E43	2	4	3	5	4	18	MEDIO	3	4	1	3	1	12	MEDIO	4	1	2	3	2	12	MEDIO	4	4	5	4	17	ALTO	59	MEDIO
E44	1	4	5	2	3	15	MEDIO	3	4	3	4	4	18	MEDIO	3	3	1	5	5	17	MEDIO	3	5	3	4	15	ALTO	65	MEDIO
E45	4	4	1	2	3	14	MEDIO	2	5	3	4	4	18	MEDIO	4	4	4	5	1	18	MEDIO	2	4	3	5	14	MEDIO	64	MEDIO
E46	2	2	1	2	1	8	BAJO	2	2	4	2	5	15	MEDIO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	4	4	5	2	15	ALTO	52	MEDIO
E47	4	1	4	1	2	12	MEDIO	2	5	4	1	3	15	MEDIO	5	1	4	2	4	16	MEDIO	3	4	1	2	10	MEDIO	53	MEDIO
E48	4	2	1	1	3	11	BAJO	1	2	2	2	2	9	BAJO	4	5	4	2	4	19	ALTO	4	2	1	2	9	BAJO	48	MEDIO
E49	3	4	2	5	3	17	MEDIO	1	4	3	4	1	13	MEDIO	5	3	3	3	5	19	ALTO	5	1	4	1	11	MEDIO	60	MEDIO
E50	3	4	3	4	1	15	MEDIO	5	3	3	4	1	16	MEDIO	4	5	3	3	3	18	MEDIO	5	2	1	1	9	BAJO	58	MEDIO

E51	4	5	2	3	3	17	MEDIO	4	3	2	5	4	18	MEDIO	1	3	4	4	2	14	MEDIO	4	4	2	5	15	ALTO	64	MEDIO
E52	5	5	3	3	4	20	ALTO	3	2	3	5	4	17	MEDIO	4	2	5	3	1	15	MEDIO	5	4	3	4	16	ALTO	68	MEDIO

ANEXO 11: AUTORIZACIÓN ENTIDAD EN ESTUDIO



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Laboral.

Hace constar:

Que el maestrando CESAR A. CUEVA HOYOS, alumno de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en el mes de mayo del 2021 ha aplicado a los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los instrumentos de investigación, consistente en dos cuestionarios con respecto al Concurso de Buenas Prácticas Laborales y Responsabilidad Social Laboral concerniente en la tesis "El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018-2019"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines correspondientes.

Lima, 28 de Mayo del 2021.



Firmado digitalmente por:
DARCIA COCHABE Maresca
Esperanza FAU 2013/020414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2021 23:30:53-0500



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando la leyenda por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/signado-est" e ingresando la siguiente clave: ZP68P1

www.gob.pe/signpe

Av. Salaverry N° 6093
José María