



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de
los colaboradores del concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C,
Marcona 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Carpio Lara, Cristina (orcid.org/0009-0006-9056-8186)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi padre Rodrigo y a mi madre Grimaldina, que fueron mi razón y motivo para seguir adelante, a mi hermana Rossmelly, aunque esté lejos, su cariño y palabras de aliento nunca faltaron, gracias a ti sigo este camino, siguiendo tú mi ejemplo, para ser una gran profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por la confianza depositada en mi persona y el apoyo incondicional en todos estos años de preparación.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme culminar este paso que lo veía lejano, por acogerme en sus aulas y ser parte de esta casa de estudios, para finalizar, a mi asesora, la Dra. Erika Loa Navarro, por su paciencia y apoyo en guíame en el desarrollo del proyecto de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023", cuyo autor es CARPIO LARA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 23-02- 2024 11:05:34

Código documento Trilce: TRI - 0738362

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR / AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARPIO LARA CRISTINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARPIO LARA CRISTINA DNI: 48047287 ORCID: 0009-0006-9056-8186	Firmado electrónicamente por: CRISTINAC el 28-02- 2024 17:56:06

Código documento Trilce: INV - 1617721

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestreo	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. Análisis descriptivo	19
4.2 Análisis inferencial	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXO	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de colaboradores	16
Tabla 2 Validación de expertos.....	17
Tabla 3 Variable Responsabilidad social empresarial.....	19
Tabla 4 Resultados de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023	20
Tabla 5 Variable Desempeño de los colaboradores	21
Tabla 6 Resultados de las dimensiones, del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.....	22
Tabla 7 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	23
Tabla 8 Relación entre las variables responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023	25
Tabla 9 Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023	26
Tabla 10 Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023	27
Tabla 11 Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión Evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis porcentual de la variable de responsabilidad social empresarial	19
Figura 2 Análisis porcentual de las variables Desempeño de los colaboradores	21

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023, con la finalidad que al desarrollar este tema se logre considerar mejoras dentro la organización en cuanto al desempeño laboral mediante la aplicación de la responsabilidad social. El método que se empleó en el trabajo de investigación fue de tipo básica descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental - transversal, para lo cual se tomó una población de 30 colaboradores los cuales fueron los mismos para el muestreo (censal). Se consideró el instrumento de cuestionario, así como la técnica de encuesta, el cual fueron revisados y validados por 3 profesionales de la misma línea de carrera. Para los resultados se utilizó el estadístico de SPSSv25, para así hallar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual se demostró el nivel de significancia para la primera variable obteniendo un 0.185 y para la segunda variable se obtuvo una significancia de 0.170, el cual indicó que es mayor a 0.05 es decir 5%, se empleó la prueba paramétrica Pearson con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.740 tanto para la primera y segunda variable con una sig. de 0.000.

Palabras clave: Responsabilidad, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine how corporate social responsibility is associated with the performance of the employees of the Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023, with the purpose that by developing this topic it is possible to consider improvements within the organization in terms of work performance through the application of social responsibility. The method used in the research work was basic descriptive correlational, with a quantitative approach and a non-experimental - transversal design, for which a population of 30 collaborators was taken, who were the same for the sampling (census). The questionnaire instrument was considered, as well as the survey technique, which was reviewed and validated by 3 professionals from the same career line. For the results, the SPSSv25 statistic was used, in order to find the Shapiro-Wilk normality test, which demonstrated the level of significance for the first variable obtaining 0.185 and for the second variable a significance of 0.170 was obtained, the which indicated that it is greater than 0.05, that is, 5%, the Pearson parametric test was used with a Pearson correlation coefficient of 0.740 for both the first and second variables with a sig. of 0.000.

Keywords: Responsibility, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Diferentes organizaciones han comenzado a tomar una posición prominente en el mundo empresarial moderno, como también en el entorno social, esta tendencia se denomina responsabilidad social empresarial-RSE. El cual conlleva a la justicia, respeto y derecho al trabajador, así como la contribución por el bienestar el cual favorecen a la sociedad (Roque 2018).

Mundialmente la responsabilidad social empresarial ha marcado a las organizaciones con ciertas características, así como lo social, ambiental y económico, a fin de dar soluciones positivas debido a la falta de práctica, como la comunicación hacia los mismos grupos de intereses el cual conllevaron a la inestabilidad hacia colaboradores, y demás, las acciones negativas no son las más favorables para las empresas ya que el compromiso, la sostenibilidad y la reputación de las organizaciones decaen constantemente (Jaimes et al., 2021). Por otro lado, Apaza (2018), indica que el desempeño laboral sigue abarcando a las organizaciones más exitosas, en donde la productividad y la innovación, es el motivo para desarrollar el desempeño del colaborador.

En América Latina, se desarrolló un estudio para evaluar la responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas, lo cual se demostró las maneras de desarrollarlas, además como este va más allá del acto humanitario, también demostraron que las organizaciones tienen debilidades para realizar tareas aparentemente no relacionadas sin involucrarse en la planificación estratégica (Bermúdez y Mejías, 2018). Por otro lado, a raíz de la pandemia, el desempeño laboral tubo una crisis el cual afectó laboralmente a la gran mayoría, denotando así la baja producción de sus funciones, posterior a ello entre los años 2020 y 2022, esta crisis tuvo un crecimiento favorable de hecho, la CEPAL proyectó un crecimiento de la economía de 1,2% para 2023, lo que sin duda redundó también para el reclutamiento de empleo, y el aumento salarial no fue inferior al 2%, el cual reafirma un crecimiento de 5,9% con lo que respectó para el año 2022 CEPAL (2023).

Empresas peruanas se han identificado socialmente responsables, tales como Calidda, Arca Continental Lindley, Sodimac, Backus, Pacifico, Ferreyros CAT, BCP, entre otras, que a raíz de sus intereses se diferenciaron con un sello único, el cual se pudieron brindar un valor importante en el mercado laboral, conllevando a la buena reputación, competitividad relacionada con las buenas prácticas en desarrollo sostenible y calidad (Perú 2021, 2019). Por otro lado, el Perú no ha desarrollado efectivamente el desempeño laboral con sus colaboradores a causa del golpe económico que generó la pandemia, así como los despidos por la conyuntura mundial, posteriormente solo un 2.5% pudo corregir las deficiencias para mejorar la calidad laboral a los empleados y poder desenvolverse efectivamente desempeñándose sin problemas (Diario el comercio, 2021).

A nivel local, el Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, dedicado al servicio de alimentación, se identificó que el encargado de la empresa no tiene claro lo que significa ser socialmente responsable entorno a sus colaboradores, clientes y proveedores, los cuales denotan que no son las mejores, además, tanto los clientes como los proveedores deberían de tener conocimiento de las funciones que la empresa brinda ante la sociedad, para todo ello se considerará las medidas necesarias y adecuadas para una mejor gestión, de tal modo mejorar la calidad laboral de los trabajadores y la imagen de la empresa.

Por otro lado se menciona el siguiente problema general: ¿De qué manera la RSE se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023?, teniendo como problemas específicos, ¿De qué manera la RSE se asocia con el desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023?, ¿De qué manera la RSE se asocia con el desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023?, ¿De qué manera la RSE se asocia con la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023?

Con respecto a la justificación teórica, se buscará conocer sobre la responsabilidad social empresarial y el desempeño de los colaboradores permitiendo así de esta manera, encontrar las respuestas a los sucesos que los

acontecen, con respecto a la justificación práctica, tiene alcances para que sean aplicables, encaminado al cumplimiento de las dos variables ya mencionados y así obtener un alto rendimiento en la organización, de esta manera también se sugerirá aplicar las recomendaciones brindadas para la mejora de la empresa. Con respecto a la justificación metodológica, se demostrará el desarrollo de estudio de la investigación del enfoque cuantitativo tipo básica, para obtener los resultados se recolectará la información necesaria de la investigación para así desarrollar y mejorar la responsabilidad social tanto con los trabajadores, clientes y proveedores, como también el desempeño de los colaboradores y de esta manera impulsar una mejor producción laboral.

En consecuencia, a lo mencionado, el objetivo general fue, determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionarios Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. Los Objetivo específico fueron, i) Determinar de qué manera la RSE se asocia con el desempeño de las tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023., ii) Determinar de qué manera la RSE se asocia con el desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. iii) Determinar de qué manera la RSE se asocia con la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Este trabajo de investigación presenta la hipótesis general, la responsabilidad social empresarial se asocia significativamente con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. La hipótesis específica fueron las siguientes: i) La responsabilidad social empresarial se asocia significativamente con el desempeño de las tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023, ii) La responsabilidad social empresarial se asocia significativamente con el desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023, iii) La responsabilidad social empresarial se asocia significativamente con la evitación de comportamientos laborales Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Dewi et al., (2022) desarrollaron el estudio únicamente para determinar las condiciones de trabajo y desempeño laboral entre los colaboradores de la organización de alimentos y bebidas en Cijantung, Yakarta. Cuya metodología utilizada fue de tipo descriptivo cuantitativo, para la muestra se consideró a 75 colaboradores, en la indagación de ese estudio se usó la herramienta del cuestionario cerrado. Respecto a los resultados se obtuvo un resultado de 65.9% en lo que respecta al rendimiento y calidad de trabajo y en cuanto al cumplimiento con los estándares de calidad con los colaboradores se obtuvo un 3.27 de resultado. con una sig. de $0.000 < 0.05$. Luego de finalizar el procedimiento de datos se concluyó que existe relevancia y relación entre las disposiciones del en relación con el desempeño de los colaboradores.

Ríos (2018) llevó a cabo su investigación para demostrar los resultados del estudio realizado a dos pequeñas empresas (Beta y Gama) de la Industria de alimentos en Celaya, Guanajuato, México. La metodología utilizada para este estudio ha sido realizada mediante el estudio cualitativo y cuantitativo. En cuanto a los resultados se indicó que la organización tenía áreas de oportunidades el cual se midió hasta 0,80 que está en rojo, puesto que el área tenía grandes oportunidades de mejora, pero no contaba con una gestión orientada a la RSE, la medición en verde fue de 1,70 a 2,0 donde la empresa conocía y utilizaba la RSE para alcanzar sus objetivos económicos, sociales y ambientales. Para concluir se demostró que la empresa necesitaba mayor integración en la dirección de los directivos y el personal, en tanto para la empresa Gama se concluyó que la organización debió tener mayor involucramiento jerárquica y se identifique mejor con su entidad ya que ello conllevaba a una mejor comunicación y compromiso con sus colaboradores.

Clark (2018) en su investigación analizó los Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas Hoteleras de Sur de Sonora, el cual se desarrolló los temas relevantes así como, satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones y medio ambiente en el trabajo y problemas con los compañeros para observar la influencia en el

desempeño laboral, la metodología usada fue de tipo cuantitativo, correlaciona y explicativa, usando así un enfoque cuantitativo, empleando un diseño transversal, con una población de 1921 el cual representa a los 59 establecimientos de hoteles, con una muestra de 95 colaboradores. Respecto a los resultados se usó el estadístico SPSS v21, hallando así la prueba de Alpha de Cronbach se obtuvo en satisfacción un 0.845, estabilidad económica 0.807, relación con los superiores 0.828, condiciones y medio ambiente del trabajo 0.885 y en problemas con los compañeros 0.954, lo cual se concluye que las variables están asociadas positivamente.

Aulestia y Pardo (2021) propusieron investigar como cumplir con las prácticas de responsabilidad social empresarial de la organización en los establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el patio de comida de un centro comercial. En lo que respecta a la recolección de la investigación fue de un estudio descriptivo exploratorio, el enfoque fue mixto-cuantitativo y cualitativo por la información bibliográfica investigada. El resultado permitió ver el cumplimiento de la empresa en diversas variables e indicadores de aspectos socioculturales, ambientales y económicos, posteriormente solo se dedujo apenas el 22% de las instalaciones, utilizan empaques biodegradables y únicamente cuando el producto es para llevar, si bien existen normativas municipales para el no uso de volantes especialmente en zonas consideradas turísticas, un 9% no cumplían con las normativas sobre el uso de repartir volantes, distribuyendo así en sitios de aglomeración como en los Centros Comerciales. Para ello se concluyó que otros investigadores puedan profundizar sobre las prácticas de RSE partiendo de un análisis obtenido de encuestas y/o entrevistas a empleadores y trabajadores de las instalaciones de comida con el fin alcanzar la mayor cantidad de la información requerida.

Bahamon (2020) tuvo como objetivo principal desarrollar un plan de implementación de prácticas de alto desempeño de gestión de talento humano en los restaurantes de comidas rápidas en Neiva. La metodología utilizada fue de tipo exploratoria con un enfoque cuantitativo utilizando así el instrumento de encuestas el cual se procesó a través del sistema de Microsoft Excel, usando la estadística descriptiva. En cuanto a los resultados se determinó que 0.93 de los encuestados

siente que tiene un compromiso afectivo en la organización y 0.76 solo tienen el propósito de prevalecer en la empresa. Por tanto, se concluyó que la empresa no cuenta con prácticas de gestión del talento humano de alto desempeño ya que no se realizan procesos de selección estandarizados para el reclutamiento del personal a contratar.

A nivel nacional, Segura (2020) que tuvo principal objetivo, precisar las prácticas de Responsabilidad social empresarial en restaurantes formales del caso urbano de Chiclayo. La técnica que se implementó fue la aplicación de encuesta, guiándose de los prototipos de ETHOS-FECHAC, como metodología empleada se basó en encuesta a gerentes, en el cual se tomaron varios ítems, el diseño utilizado es no experimental, aplicando un nivel descriptivo. Para el cálculo de los resultados en cuanto a los proveedores se obtuvo un 0.797, los consumidores obtuvieron 0.722 y en inocuidad alimentaria un 0.782. En conclusión, se confirmó la posición de la RSE en mención el cual confirma que tiene una menor aceptación entre colaboradores y gerentes ya que no existe una relación continua y un mejor conocimiento de las actividades.

Zuñiga (2021) tuvo como objetivo principal identificar el índice del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa concesionaria de alimentos para empresas mineras en el año 2017. El tipo de investigación usado fue correlacional descriptivo, asimismo el enfoque fue cualitativo y cuantitativo, teniendo así el diseño no experimental transversal ya que se observó diferencias en la investigación. Para los resultados se mencionó que el 67.5% de los trabajadores muestran cansancio, mientras que un 70% expresan que la organización no cuenta con las condiciones de infraestructura adecuada para cumplir sus funciones, con una sig. de 0.000 Para concluir, se determinó que existe correlación directa en ambas variables.

Marañón (2020) tuvo como objetivo principal, indagar la relación entre la percepción de la identidad corporativa y responsabilidad social empresarial en concesionarias de alimentos en la ciudad de Huancayo. El tipo de investigación fue cuantitativo, de tal modo el método fue científico, específico deductivo y diseño de investigación descriptivo correlacional, se tomó una muestra de 80 trabajadores de

2 empresas mediante un método de muestreo no probabilístico, así como la técnica utilizada para recopilar los datos se usó la encuesta, y se empleó un instrumento de cuestionario para este fin. Como resultado se basó en la confiabilidad de Alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.969 para identidad corporativa y 0.957 para RSE. Se concluyó una relación significativa entre la Identidad corporativa y la responsabilidad social empresarial, en las concesionarias de alimentos de Huancayo, confirmando ser positiva y alta (0.591) la evidencia de las empresas que mantiene un buen manejo de las acciones en relación a su responsabilidad.

Quichca (2018) en la investigación desarrollada sostuvo como objetivo, definir la relación de la responsabilidad social empresarial y la situación financiera en las empresas concesionaria de alimentos de distrito de San Martín de Porres año 2017. La investigación se caracterizó como de tipo básico, usando así una metodología de enfoque cuantitativo, ya que servirá para reconocer los enigmas. Además, el nivel usado fue descriptivo correlacional. Para ello se obtuvo como resultado de la hipótesis un coeficiente correlacional igual a 0.926, que es considerado a favor de la investigación. Se concluyó que entre ambas variables existe asociación considerable.

Alfaro (2022) señaló como objetivo principal definir la relación existente en las limitaciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa concesionaria de alimentos de un campamento del sector minero. El cual para la búsqueda de la investigación se aplicó el tipo de metodología aplicada y descriptiva correlacional, además se utilizó el diseño no experimental transversal, identificando así una población el cual consistió en 35 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron fueron de 97.1%, entre las condiciones de trabajo se obtuvo un 88.6% de satisfacción, mientras que en las condiciones ambientales se obtuvo un 91.4%, solo en la dimensión social se obtuvo un 54.1%. En conclusión, se definió que tanto la variable 1 y variable 2 como existe una relación positiva.

Respecto a la variable 1, la responsabilidad social empresarial, según Alvarado et al., (2019) lo definió como la realización en que los negocios buscan la mejor solución para contribuir en los problemas sociales entorno a sus colaboradores en el cual asignan todos los recursos necesarios para resolver

factores que de alguna manera estén afectando la organización. Así mismo Ramboarisata & Gendron (2019) asociaron la responsabilidad social empresarial con la libertad, el respeto individual, la solidaridad y vida digna para cada uno de los trabajadores y protección humana en la biodiversidad. De la misma manera Mendoza (2018), sostuvo que la responsabilidad social empresarial es un criterio la cual se asocian las empresas con la sociedad siendo usada como un mecanismo principal para aumentar los ingresos de las organizaciones.

Por otro lado, Lara y Sánchez (2020), expresaron que el objetivo primordial de la RSE es cumplir con las necesidades de sus trabajadores, clientes y comunidad aledaña, para así contribuir positivamente tanto interna y externamente en beneficio de cada uno.

El origen de la RSE, el cual remonta desde hace siglos atrás, está relacionado al comportamiento social, la creación de un hogar para las personas de bajo recursos, la importancia de mejorar la vida para los colaboradores, las condiciones laborales y bienestar. Estas condiciones no fueron consideradas hasta el siglo XIX cuando las organizaciones comenzaron a crear un equilibrio en necesidad de los consumidores, los recursos humanos y la comunidad, al culminar la segunda guerra mundial se concreta el primer concepto por el padre de la RSE "Howard R Bowen", como el compromiso del empleador en cumplir con las políticas empresariales y seguir las líneas de acción recomendados, para los fines y valores convenientes a la sociedad (Latapí et al., 2019).

Por otro lado, la norma ISO 26000 en relación a la RSE, creó un elemento de suma importancia que vincula a la sostenibilidad y la RSE, esta norma se desarrolló con un grupo de 40 expertos y 120 observadores de un total de 99 países que son parte de una Organización internacional de estandarización, y otras de 42 organizaciones de enlace. Este ISO mantiene una propagación de materiales relacionadas con la RSE en todo el mundo, el cual muestra los avances que se van innovando constantemente (Johnston et al., 2019). Asimismo, esta norma elaboró su propia guía, ISO 26000, el cual está compuesto por 7 principios, los cuales son, 1) rendición de cuentas, 2) transparencia, 3) comportamiento ético, 4) respeto a los intereses de las partes interesadas, 5) respeto al principio de legalidad, 6) respeto

a la norma internacional de comportamiento y, por último, 7) el respeto a los derechos humano (Montero 2012 citado por González et al., 2022).

La teoría de la pirámide de la RSE, según Schwalb y García (2001) citado por Segura (2020) menciona que existe cuatro tipos de RSE las cuales son, 1) responsabilidades económicas, son activos como los bienes y servicios que demandan y desean los clientes, 2) responsabilidades legales, refiere a cumplir con las normas legales y gubernamentales, así como con las reglas básicas de operación empresarial, 3) responsabilidades éticas, refiere a actuar apropiadamente, con justicia siendo razonable como también de prevenir y disminuir dañosa las partes interesadas (colaboradores, consumidores, medio ambiente y otros), 4) responsabilidades filantrópicas, esto incluye acciones corporativas que cumplen con los estándares sociales de buena ciudadanía corporativa, estas actividades incluyen la participación de las empresas en programas o iniciativas que promuevan el bienestar en la sociedad y mejoren la forma de vivir de los ciudadanos.

En resumen, como menciona Aránzazu (2019), la responsabilidad social empresarial, aumenta la satisfacción social, incluyendo el potencial, la sostenibilidad y la cohesión social, según su opinión, este aspecto busca los siguientes objetivos, dar cuenta de la idea de que las acciones de las organizaciones lucrativas y no lucrativas están vinculadas a los resultados, la forma, los mecanismos o métodos por los cuales se llevan a cabo, fomentar el comportamiento ético, fortalecer la capacidad de las empresas para enfrentar los desafíos de la sociedad a través de la innovación y promover diversas maneras de desarrollo sostenible caracterizados por la competitividad y la innovación en el incremento económico, involucrando los derechos humanos, inquietudes sociales y respeto al medio ambiente, todo ello abarca para crear un mejor valor compartido en cual se manifiesta en el desarrollo económico, social y ambiental. Así mismo Chang et al., (2019) explica como las organizaciones producen ganancias en conjunto de las buenas prácticas empresariales, estos incluyen las condiciones de trabajo, así como los derechos humanos, la competencia leal, el medio ambiente, la prevención de la corrupción, la transparencia y el interés de los consumidores.

Según Merino-Saum et al., (2019), indicaron que dentro de la responsabilidad social empresarial existen dimensiones empresariales que son los económicos, sociales y ambientales. La Dimensión económica, hace referencia a la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos de la misma empresa para generar mejores ingresos, responsabilizándose también no sólo en las condiciones del mercado sino también “al mismo tiempo” de los derechos y la justicia de los colaboradores, (Morales 2018). La Dimensión social, refiere a diversas actividades en beneficio de las comunidades, que las mismas organizaciones desarrollan por iniciativa propia, el cual conlleva a un impacto positivo en la sociedad, García y García (2019). La Dimensión ambiental, refiere al cuidado y respeto del medio ambiente y biodiversidad físico, asume plena responsabilidad por el impacto ambiental de sus procesos, productos y subproductos, como la prevención de los daños que hayan causado o puedan causar “como resultado”. (García y García 2019).

Respecto a la variable 2, según Gonzales et al., (2018), el desempeño laboral lo definió como el acto, conducta, y resultados extensibles en que los colaboradores participan con el fin de obtener resultados beneficiosos para la compañía. Así como, Castro y Delgado (2020) expresaron que, el desempeño laboral, es una herramienta clave dentro de una organización para cumplir con las exigencias necesarias, así como el logro de cumplir con las metas, la competitividad, colaboradores notablemente motivados y capacitados, política, ética y conducta y calidad de vida. Del mismo modo Ramírez y Nazar (2019) afirman que el desempeño laboral del personal se manifiesta como la capacidad en que un colaborador ejerce su tarea con responsabilidad y que por ende este conllevará a buenos resultados que beneficien la organización.

Por consiguiente, Rodríguez y Lechuga (2019) mencionaron que el desempeño laboral refiere a los resultados que se van obteniendo para su propio beneficio, es por ello que se realizan estudios y seguimiento de las labores encomendadas para evaluar con objetividad y precisión cada acción.

Como sostuvo, Lluncor (2021) que, para demostrar un notable desempeño, se deben hallar diversos factores laborales, así como el liderazgo de la alta

jerarquía, la cooperación, el trabajo en equipo entre otros, que de alguna manera es notable al instante que un colaborador desarrolla su labor dentro del centro de trabajo, con el único fin de cumplir responsablemente con las tareas requeridas por la organización. El enfoque del desempeño laboral según Snell y Bohlander, (2013) citado por Alvitrez (2023) mencionó lo siguiente, motivación del trabajador, es el impulso de un individuo para lograr un meta o tarea encomendada, es un valor diagnosticado y analizado por todas las variables en la cual interviene el logro de las metas laborales por lo que esta indagación es de mucha ayuda para la mejora del desempeño, ambiente de trabajo, se refiere al ambiente en el que está rodeado, es decir, si un colaborador se siente cómodo, tiene seguridad y libertad para desempeñar con confianza y no tiene ataduras o tensión de estar supervisado a cada momento, capacidad del trabajador, es la constante capacitación y actualización hacia el personal, es una manera de motivar y demostrar el interés por el conocimiento de cada miembro, y con ello se reflejará la calidad organizacional en beneficio de ambas partes.

Factores humanos que indiquen en el desempeño laboral, según Morales y Vásquez (2022) argumentaron que existen tres tipos de factores así como, factores individuales, se encuentran, motivación, cuenta con diversos significados por ende tiene dimensiones que involucra individual o grupal a un conjunto de actividades, satisfacción laboral, sujetos a estados emocionales positivos en una organización, competencia, son particularidades internas de cada miembro, cuentan con las habilidades que son eficaces para el bienestar de la organización que implica resultados favorables. Factores grupales, cohesión, es la unión del grupo el cual comparte las responsabilidades y trabajan en equipo con el fin de lograr los objetivos, participación, responsabilidad que la empresa debe asumir hacia los colaboradores para el crecimiento de sabiduría. Factores organizacionales, cultura organizacional, es la personalidad que cada uno es responsable dentro de la empresa, liderazgo, conlleva a ciertos conocimientos que lo hace diferente ante los demás, por ende, es quien dirige al grupo y los motiva para cumplir los objetivos y el clima organizacional, es la esencia el cual genera dentro del lugar trabajado, el compromiso, la estabilidad y el compromiso de cada miembro.

En un estudio del Banco de desarrollo de América Latina, se sostuvo que Perú representa el 17% de productividad en EE.UU, esta cifra se debe a la informalidad que sostienen las organizaciones, por ende se debe de examinar el desempeño y rendimiento de los colaboradores, el cual deberán de tomar en cuenta 5 aspectos, tales como, i) el conocimiento de trabajo, el colaborador debe ser capacitado debidamente y usar correctamente las herramientas de trabajo para su desempeño; ii) relaciones interpersonales, el colaborador tanto como el equipo de trabajo deben de tener fluida comunicación para desempeñar correctamente las tareas encomendadas; iii) calidad de los resultados, el desarrollo de las actividades deben ser medidos a través de herramientas cualitativas y cuantitativas; iv) estabilidad emocional, es necesario saber diferenciar y dejar de lado los problemas personales en horarios de trabajo, ya que este puede ocasionar un desequilibrio en el desempeño y por último, v) las habilidades blandas y analíticas, es necesario que los colaboradores tengan criterio para poder resolver situaciones conflictivas, deben ser capaces de dar solución a lo que se necesite (Esan 2019).

En la opinión de Matabanchoy et al., (2019), indicó que el desempeño laboral es un factor de rendimiento común que fusiona tres dominios para apoyar firmemente un sistema, así como el desempeño de las tareas, el desempeño contextual y evitación de comportamientos laborales, estos tres aspectos definen con claridad el comportamiento humano y el desempeño en el área de trabajo.

Según Bohórquez (2020), afirmó que en el desempeño de tareas define las actividades de los comportamientos que involucran a la realización de los objetivos más importantes de una organización para cumplir con las tareas encomendadas, el desempeño contextual, se puede interpretar como comportamientos deliberados que se asocian con la actividad efectiva de las empresas al aportar positivamente en el entorno empresarial, social o psicológico, el desempeño contextual ayuda a analizar con exactitud el desarrollo y los procesos de las tareas encomendadas, que a través de los comportamientos estos demuestran el esfuerzo y compañerismo entre todos y puedan facilitar el desempeño en equipo. Por otro lado, Tabanchoy at al., (2019), mencionan que el comportamiento laboral contraproducente, es un comportamiento mal visto y no deseado por la organización, ya que estos no están asociados al compromiso de realización de las

actividades. Cabe mencionar que estos incluyen conductas que no favorecen para el cumplimiento de sus tareas y por ende contrae un resultado negativo organizacional, contrayendo así incomodidad entre compañeros de trabajo y creando un ambiente negativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada fue de tipo básica, como sostuvo Quichca (2018) ya el su aporte recopiló los datos más relevantes para desarrollar y tener conocimiento sólido de la información adquirida. Además, el enfoque de la sondeo fue cuantitativo, así como afirmó Quichca (2018) para ello se pudo identificar los problemas y así analizar minuciosamente los hechos ocurridos para posteriormente hacer uso de la estadística.

El nivel utilizado fue descriptivo correlacional, tal y como señaló Tamayo 2003 citado por Marañón (2020) esta investigación se basó en la realidad, brindando así una información verdadera entre sí. Así mismo, el método fue hipotético deductivo, según Zarate (2022) este método se utilizó para analizar la información y con ello llegar a las conclusiones en específico, por ende, se observó la realidad problemática, para así usar los conocimientos científicos definidos y dar conformidad a la realidad investigada.

3.1.2. Diseño de investigación

Tomando en consideración el diseño de investigación fue considerado como no experimental transversal, ya que para Inca y Sevillanos (2020) las variables no fueron manipulados y que los datos recogidos fueron tomados en un mismo periodo de tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Responsabilidad social empresarial

Respecto a la determinación según Alvarado et al., (2019) definió como la realización en que los negocios buscaron la mejor solución para contribuir en los problemas sociales entorno a sus colaboradores en el cual asignan todos los recursos necesarios para resolver factores que de alguna manera estén afectando la organización

Del mismo modo la definición operacional de la RSE, estuvo compuesto en 3 dimensiones como, económica, social y ambiental.

Variable 2: desempeño de los colaboradores

Por otro lado, la definición conceptual de desempeño laboral como mencionó Castro y Delgado (2020) lo definieron como un instrumento clave dentro de una organización en relación de los colaboradores con el único fin de cumplir con las exigencias que requiere la empresa.

Mientras que la definición operacional del desempeño laboral, estuvo compuesto en 3 dimensiones, así como el desempeño de las tareas, desempeño contextual y evitación de comportamientos laborales.

Tanto para las variables se usó la escala de medición fue ordinal según el escalonamiento de Likert donde: 1= Siempre, 2= Casi siempre, 3= A veces, 4= Casi nunca, 5= Nunca.

Los indicadores fueron recursos necesarios, obtenidos de la población el cual es de máxima relevancia y se visualizó en el anexo 02, matriz de consistencia.

3.3. Población y muestreo

La definición proporcionada por Ñaupas et al., (2018) estableció que la población en el contexto de la investigación, es el conjunto completo de unidades a investigar un estudio el cual poseen singularidades necesarias para ser consideradas como tal, estas particularidades pueden abarcar una variedad de elementos, como personas, objetos o registros, el cual obtengan las mismas características. De esta manera la población estuvo conformada por 30 colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, durante el periodo 2023.

Criterios de inclusión: Se consideró en esta investigación a todos los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan.

Criterios de exclusión: Para esta investigación no se excluyeron a ningún colaborador del Concesionario Puerto San Juan.

Tabla 1

Número de colaboradores

Área	Cantidad de trabajadores
Gerencia	2
Administrativo	3
Logística	2
Producción	10
Conductor	2
Azafatas	10
Mantenimiento	1
Total	30

Nota: Elaboración propia

El muestreo fue de tipo censal, tal y como señala Tamayo y Tamayo 2005 citado por Cepeda y Ruiz (2015) ponen en manifiesto que son todos los individuos que fueron estudiados para la investigación realizada, es decir, es el 100% de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En consecuencia, la técnica que se utilizó fue la encuesta, como sostuvo Meneses 2016 citado por Ángeles (2022) fue un método el cual proporciona al investigador plantear interrogantes para recopilar información sobre la muestra de un grupo de personas. Así mismo, se usó el instrumento del cuestionario, para (Hernández-Sampieri et al., 2008 citado por Pozzo et al., 2019), mencionó que el cuestionario consta por una serie de interrogantes abiertas y cerradas sobre diversas variables a medir, mencionó que es una herramienta de recopilación de datos el cual es el más usado por los investigadores. Asimismo, los instrumentos usados para las dos variables constaron de 23 interrogantes, con un escalonamiento de tipo Likert, en donde 1 siempre y 5 nunca (Anexo 05).

Respecto a la validez del contenido, (Hernández & Mendoza 2018) refirió que la validez en una investigación, es el grado en que se mide con precisión las dos variables usadas en el estudio, estos datos fueron medidos, bajo un instrumento, por ende, esta investigación fue validado por profesionales en la carrera de Administración (ver anexo 04), tanto docentes de la Universidad César

Vallejo y docentes externos, los expertos que determinaron y concluyeron el grado de validez del instrumento fueron:

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Expertos	Opinión
Experto 01	Flores Goicochea Rafael Atilio	Alto nivel
Experto 02	Loa Navarro Erika	Alto nivel
Experto 03	Yalan Leal Ricardo Enrique	Alto nivel

Nota: Elaboración propia

En consecuencia, según Hernández-Sampieri et al., (2018), mencionó que la confiabilidad, será utilizado en la estadística de alfa de Cronbach, para así obtener los resultados del instrumento. Este procedimiento contó con la valoración de alfa de Cronbach el cual esta herramienta ayudó a determinar si es o no es fiable. Respecto a la variable RSE fue conformado por 23 preguntas, el cual se logró un coeficiente de 0.932 por tanto este valor se consideró confiable, en cuanto a la variable desempeño de los colaboradores estuvo conformado por 23 preguntas, el cual se logró un coeficiente de 0.911, quiere decir que su valor se consideró confiable.

3.5. Procedimientos

Esta investigación fue desarrollado en primera instancia con la elección del tema principal, ya que posterior a ello se solicitó la autorización para el uso del nombre de la empresa al gerente general del Concesionario Puerto San Juan, el cual se visualizó en el anexo 03 la carta de autorización, posterior a ello se inició identificando y explicando la realidad del problema, debido a que el tema fue de interés propio como para la empresa elegida y así tener mayor conocimiento de los acontecimientos o sucesos actuales, a raíz de ello se planteó los problemas específicos, luego se realizó la búsqueda de los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales definidos por diversos autores, para luego definir las bases teóricas de acuerdo a lo investigado, también se definió la metodología del trabajo, donde abarca indicadores que fueron analizados determinadamente para

obtener el rango de confiabilidad. Posterior a ello, para los resultados se empleó el instrumento de recopilación de datos, asimismo, se pudo registrar y validar debidamente en un programa estadístico y poder así realizar la discusión del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a la recolección del análisis de datos, fue trabajado con el programa SPSS v25 y Microsoft Excel 2019 usando los datos de la información recaudada. Para el logro de los resultados descriptivos se utilizó la estadística descriptiva, que se refiere a procedimientos resumidos para describir particularidades más resaltantes es una investigación (Medenhall et al., 2010, citado por Sucasaire 2021) posteriormente se presentó mediante tablas y figuras los resultados obtenidos. También se utilizó la estadística inferencial, el cual nos permitirá evaluar sistemáticamente el muestreo de la población estudiada (Viega 2020).

3.7. Aspectos éticos

Respecto a la ética, contribuye a cumplir con el compromiso correcto de todas las acciones que serán tomados (Babu et al., 2020) por tanto, esta investigación estuvo alineado en base a la guía de elaboración, RVI N°062-2023 según indicó la Universidad Cesar Vallejo, al realizar la investigación se utilizó el principio de la no maleficiencia, ya que la información recaudada no fue con la intención de generar alguna maldad hacia la empresa, sino de interés propio del autor. Asimismo, se efectuó el principio de la justicia, el cual se promovió el respeto hacia las personas (colaboradores) y las normas de la empresa. Asimismo dentro de la investigación se visualizó los artículos, revistas y demás tesis, como nacional e internacional de autores con temas similares a las que se investigó en el presente trabajo, las cuales fueron parafraseados correctamente y con honestidad para el entendimiento del lector, con esta información se pudo verificar también el uso del turnitin para evitar caer en plagio, el cual solo nos permitió un porcentaje no mayor al 20%, del mismo modo se utilizó la norma APA, para la elaboración correcta del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, se presenta el siguiente recuadro, en el cual se visualiza la descripción y el análisis de las variables con las dimensiones desarrolladas; así como los resultados descriptivos, de las cuales las medidas se evidencian en las Tablas 3 y 6 con sus respectivas Figuras de 1 y 2.

Tabla 3

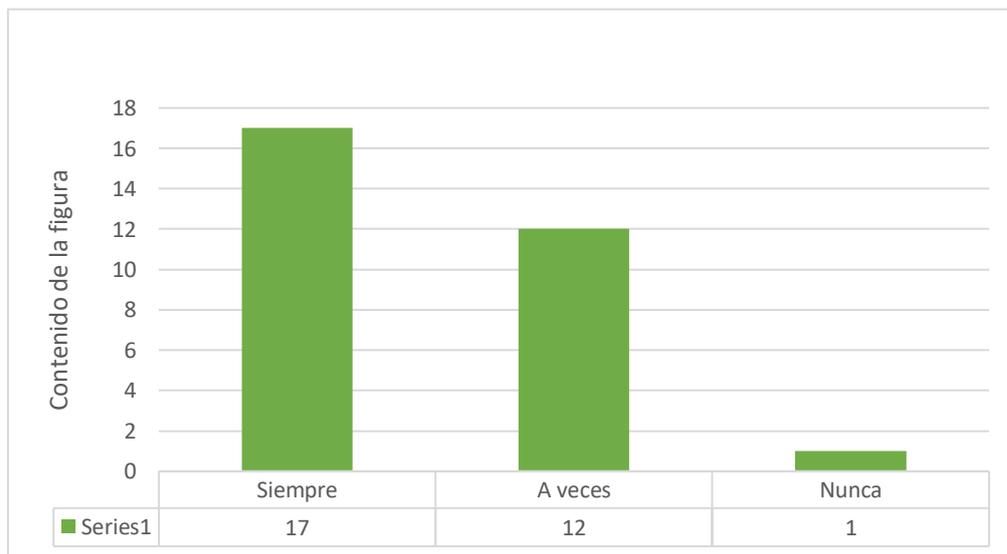
Variable Responsabilidad social empresarial

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	56,7
A veces	12	40,0
Nunca	1	3,3
Total	30	100,0

Nota. Datos alcanzados de encuestas

Figura 1

Análisis porcentual de la variable de responsabilidad social empresarial



Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Se pudo visualizar en la tabla 3 y figura 1 según los resultados hacia los 30 colaboradores encuestados, se evidencia que un 56.7% manifiestan estar en una posición de siempre, con una cantidad representativa alta de 17, mientras el 40.0% manifiestan estar en una posición de a veces, con una cantidad representativa media de 12 y 3.3% en una posición de nunca, con una cantidad representativa de 1.

Tabla 4

Resultados de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

Nivel	Económico		Sociales		Ambientales	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	17	56.70%	17	56.70%	17	56.70%
A veces	13	43.30%	10	33.30%	9	30.00%
Nunca			3	10.00%	4	13.30%
Total	30	100.00%	30	100%	30	100.00%

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Se pudo visualizar en la tabla 4 según los resultados hacia los 30 colaboradores encuestados, respondieron que un 56.7% manifiestan estar en una posición de siempre, mientras el 43.3% manifiestan estar en una posición de a veces.

Se evidencia que un 56.7% de los encuestados manifiestan estar en una posición de siempre, mientras el 33.3% manifiestan estar en una posición de a veces y 10.0% en una posición de nunca. Se evidencia que un 43.3% de los encuestados manifiestan estar en una posición de a veces, mientras el 56.7% manifiestan estar en una posición de siempre y 10% en una posición de nunca.

Como se demuestra en el análisis, en algunas oportunidades el Concesionario Puerto San Juan Chispita, tomo en consideración el reconocimiento salarial respetando los derechos laborales, sin embargo, son considerados en muchas oportunidades de un reconocimiento salarial óptimo. En tanto al aporte social que la organización desarrolla en referencia al apoyo de la comunidad, a la juventud y adolescentes y así mismo como a las personas capacidades especiales vienes realizando de manera muy activa. Finalmente se puede deducir que la

prevención y concientización en cuanto al cuidado del medio ambiente con referencia al uso de algunos productos contaminantes, se están tomando en cuenta parcialmente por lo que hay la posibilidad de seguir mejorando.

Tabla 5

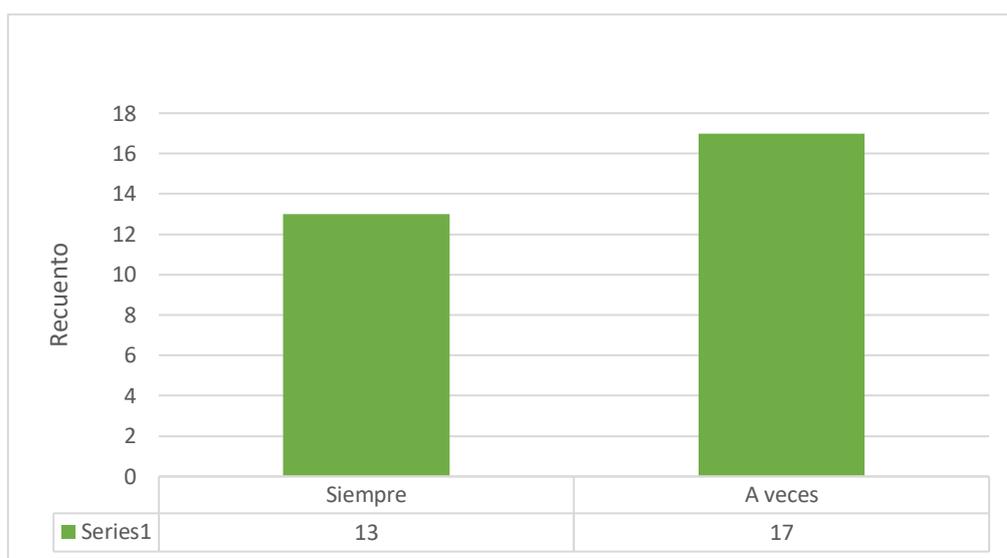
Variable Desempeño de los colaboradores

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	4,3
A veces	17	56,7
Nunca	0	0
Total	30	100,0

Nota. Datos alcanzados de encuestas

Figura 2

Análisis porcentual de las variables Desempeño de los colaboradores



Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Se pudo apreciar en la Tabla 5 y Figura 2 según los resultados de los 30 colaboradores encuestados, se evidencia que un 56.7% de los encuestados manifiestan estar en una posición de a veces, con una cantidad representativa alta de 17, mientras el 43.3% manifiestan estar en una posición de siempre, con una cantidad representativa media de 13.

Con respecto a que los encuestados mantiene una posición del desempeño de los colaboradores es poco relevante en cuanto al comportamiento de trabajo en equipo y comunicación que se mantiene en la organización, sin embargo, en cuanto al desempeño de las actividades se efectúan favorablemente.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones, del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

Nivel	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Evitación de comportamientos laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	24	80.00%	11	36.70%	5	16.70%
A veces	6	20.00%	19	63.30%	24	80.00%
Nunca	0	0.00%	0	0.00%	1	3.30%
Total	30	100.00%	30	100%	30	100.00%

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Se pudo visualizar en la Tabla 6 según los resultados de los 30 colaboradores encuestados, respondieron que un 80.0% manifiestan estar en una posición de siempre, mientras el 20% manifiestan estar en una posición de a veces.

Se evidencia que un 63.3% de los encuestados manifiestan estar en una posición de a veces, mientras el 36.7% manifiestan estar en una posición de siempre.

Se evidencia que un 80.0% de los encuestados manifiestan estar en una posición de a veces, mientras el 16.7% manifiestan estar en una posición de siempre y mientras que un 3.3% manifiestan estar en una posición de nunca.

Con respecto al análisis se puede apreciar que los colaboradores tienen un buen desempeño en las actividades fijados y al cumplimiento de los propósitos estipulados. En cuanto al desempeño de los trabajos en equipo y una buena comunicación motivacional mantienen una postura regular por cuanto se requiera la mejora correspondiente a fin poder ser incluidos en el trabajo como tal. Por lo tanto, se puede apreciar que tiene un rol regular con respecto a manejo de los comportamientos negativos de los colaboradores en las actividades a

desempeñarse siendo un factor a considerarse a fin de mejorar las labores encomendadas.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos mantienen una distribución normal

H1: Los datos no mantiene una distribución normal.

La significancia en esta prueba fue tomada en consideración a Shapiro – Wilk. que según (Novales 2010 citado por Flores y Flores 2021), menciona que para usar esta prueba el tamaño de la muestra debe ser inferior a 50, por tanto, se tiene que calcular la media y la varianza muestral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se afirma que los datos de las variables 1 y 2, muestra una distribución normal; por ende, se usó la prueba paramétrica del Coeficiente de correlación de Pearson, ya que, según Hernández et al., (2018) esta es una prueba la cual mide estadísticamente las dos variables investigadas para así analizar si tienen relación o no, para ello también se usó el software SPSS V.25, indicando los posteriores criterios:

Si:

Sig. \geq 0.05 No difiere de la distribución normal.

Sig. $<$ 0.05 no Difiere de la distribución normal.

Donde: Sig.: P-Valor o nivel crítico del contraste.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	Gl	Sig.
Responsabilidad Social Empresarial	,951	30	,185
Desempeño de los colaboradores	,950	30	,170

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Para proseguir, se evidencia en la tabla 7 que el nivel de significancia para las variables es mayor a 0.05 es decir 5%, entonces se manifiesta que la distribución de los datos de los 30 encuestados es normal.

Objetivo General: Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia al desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Prueba de hipótesis general

H 0: La responsabilidad social empresarial no se asocia significativamente con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

H 1: La responsabilidad social empresarial si se asocia significativamente con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Se establece la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

$P < 0,05$ H1

$P > 0,05$ Ho

Con la finalidad de comprender la relación que existe para las variables y dar definición a la prueba de hipótesis, se usó un análisis estadístico el cual dejó alcanzar resultados idóneos para esta investigación, el cual se halló mediante Pearson, y evidenciados por los resultados de la prueba de normalidad se demostraron datos normales, estos resultados se demostraron según el nivel de relación de las variables, existiendo una relación positiva alta entre sí.

Tabla 8

Relación entre las variables responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

		Responsabilidad Social Empresarial	Desempeño De Los Colaboradores
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

En la tabla 8 fue evidenciada la correlación para ambas variables, estimando la hipótesis general: Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia al desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. Se muestra que RSE (variable 1) se relaciona con el desempeño de los colaboradores (variable 2). Del mismo modo, se visualizó la significación bilateral es de 0.000, considerando que inferior a 0.05 a lo que se da validez a dicha hipótesis ya que mantienen relación. De esta manera, fue apropiado constatar la significación entre ambas variables. Asimismo, se resalta que la magnitud del coeficiente de correlación fue de 0.740, considerando como una correlación positiva alta.

Por tanto, existe correlación perfecta entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. Por consiguiente, se puede decir que:

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis la alterna (H1).

Objetivo Especifico 1: Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia con el desempeño de tareas del Concesionarios Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Prueba de hipótesis 1:

H 0: La responsabilidad social empresarial no se asocia significativamente con el desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

H 1: La responsabilidad social empresarial si se asocia significativamente con el desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

En la misma línea, se buscó identificar la relación entre la responsabilidad social empresaria y desempeño de tareas de esta manera definir si se guarda una relación significativa según se planteó en la hipótesis específica 1.

Tabla 9

Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

		Responsabilidad social empresarial	Desempeño De Tareas
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1	,687**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño De Tareas	Correlación de Pearson	,685**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Prosiguiendo con el molde de la relación de la hipótesis general, se continuó evaluar la relación de la responsabilidad social empresarial y desempeño de tareas el cual se planteó en la hipótesis específica 1, así como se visualizó en la tabla 9. De los indicadores sobresalieron una significancia bilateral de 0.000 tal como se evidencia fue menor a 0,01 por lo tanto este indicador dio validez a la hipótesis planteada según los resultados expuestos H1. Del mismo modo, se halló que la magnitud de coeficiente de correlación fue de 0.685, lo que determina como magnitud alta.

Por tanto, existe correlación perfecta entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. Por consiguiente, se puede decir que:

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis la alterna (H1).

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia al desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Prueba de hipótesis 2

H 0: La responsabilidad social empresarial no se asocia significativamente con el desempeño de contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

H1: La responsabilidad social empresarial si se asocia significativamente con el desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Por consecuencia, se examinó identificar la relación de la responsabilidad social empresarial y desempeño contextual de esta manera precisar si se guardó una relación significativa según se planteó en la hipótesis específica 2.

Tabla 10

Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

		Responsabilidad social empresarial	Desempeño Contextual
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Contextual	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Prosiguiendo con el análisis del resultado de la relación en la hipótesis general, se continuó a evaluar la relación de la responsabilidad social empresarial y el desempeño contextual el cual se planteó en la hipótesis específica 2 tal como se mostró en la tabla 10. De los indicadores se destacó una significancia bilateral de 0.000, tal como se mostró fue menor a 0,01 por lo que este indicador dio validez a la hipótesis propuesta de acuerdo a los resultados expuestos H2. Del mismo modo, se halló una magnitud de coeficiente de correlación fue de 0.729, el cual se define como magnitud alta.

Por tanto, existe correlación perfecta entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño contextual del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023. Por lo tanto, se puede decir que:

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis la alterna (H1).

Objetivo Específico 3: Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia con la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Prueba de hipótesis 3

H0: La responsabilidad social empresarial no se asocia significativamente con la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

H1: La responsabilidad social empresarial si se asocia significativamente la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Según los resultados línea arriba, se buscó reconocer la relación de la responsabilidad social empresarial y la evitación de los comportamientos laborales de esta manera precisar si existe relación significativa según se planteó en la hipótesis específica 3.

Tabla 11

Relación entre responsabilidad social empresarial y la dimensión Evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

		Responsabilidad social empresarial	Evitación De Comportamientos Laborales
Responsabilidad social empresarial	Correlación de Pearson	1	,466**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	30	30
Evitación De Comportamientos Laborales	Correlación de Pearson	,466**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	30	30

Nota. Datos alcanzados del SPSS versión 25

Continuando con el molde sobre la relación de la hipótesis general, se condujo a evaluar la relación de la responsabilidad social empresarial ambiental y la evitación de comportamientos laborales el cual se planteó en la hipótesis específica 3 así como se visualizó la tabla 11. De los indicadores se destacó una significancia bilateral de 0.000, tal como se evidenció el resultado fue menor a 0,01 por lo tanto este indicador dio validez a la hipótesis planteada de acuerdo a los resultados expuestos H1. Del mismo modo, se halló que la magnitud de coeficiente de correlación fue de 0.466, lo que precisa como magnitud alta.

Por tanto, se puede decir que existe correlación perfecta entre la responsabilidad social empresarial y la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C Marcona, 2023. Por lo tanto, se puede decir que:

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis la alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación al determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial (RSE) se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, en los resultados descriptivos, se visualizó que el 56.7% de los colaboradores consideraron que la responsabilidad social empresarial es alta y el 56.7% consideraron también que el desempeño laboral es relevante dentro de la organización. En cuanto a los resultados inferenciales los hallazgos encontrados en el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.740 positiva alta, lo que se evidencia que existe una correlación entre la variable 1 y la variable 2, así mismo, mediante la prueba de Shapiro Wilk se demostró que entre ambas variables existe correlación perfecta, ya que estadísticamente se halló un resultado de 0.951 con una sig de 0.185 el cual es relevante lo que quiere decir que es normal, así mismo para el desempeño laboral se halló un resultado de 0.950 con una sig de 0.170 lo cual es mayor a 0.05, lo que quiere decir que es normal. Como bien se demuestra que la responsabilidad social empresarial tiene un rol preponderante al momento de considerar el factor interno (colaboradores), externo (comunidad) que guarda relación con el desempeño de los colaboradores como el aumento salarial, el cuidado del medio ambiente y apoyo social. Según el resultado se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis la alterna (H_1), por lo que existe una correlación perfecta entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño de los colaboradores.

Estos resultados son comparados por los siguientes autores como: Marañón (2020) el cual refirió que la identidad corporativa y responsabilidad social empresarial con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de $r=0.591$, $P=0.000$ donde existe asociación de ambas variables, con un alfa de Cronbach 0.969 para la variable identidad corporativa y 0.957 responsabilidad social empresarial. Zuñiga (2021) evidencia que los resultados del índice de estrés laboral y el desempeño de los colaboradores tiene un chi cuadrado de (promedio) 28.799 por lo que existe dependencia entre ambas variables. Tal como se evidencia los resultados anteriores de la responsabilidad social empresarial tiene un rol preponderante en una mejora calidad de vida, armonía con el medio ambiente y al

mejor desempeño de los trabajadores en relación a la productividad empresarial y salarial del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C.

Respecto al objetivo específico 1, al determinar los resultados de qué manera la responsabilidad social empresarial (RSE) y el desempeño de tareas del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, de acuerdo a los resultados se halló una sig. de 0.000 siendo $<$ a 0.05 del p-valor así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es 0.685 positiva alta, el cual se evidencia que existe correlación entre la dimensión RSE y el desempeño de tareas. Como bien se demuestra en las actividades cotidianas que se realiza en la empresa basado en la motivación al personal, salarial, empoderamiento en cuanto al logro de los objetivos planteados que repercutirá al buen desempeño de los trabajadores. Según los resultados contrastados de Zúñiga (2021), refieren que el factor individual y el desempeño laboral, obtuvo un p-valor=0.000, el cual se determinó que existe correlación directa con relación a la fatiga y las condiciones infraestructural de la organización donde laboran los colaboradores. Quiere decir que para las condiciones en las que se encuentran los colaboradores no son las mejores por ende existe dificultades en las funciones de las actividades. Ríos (2018), obtuvo en su trabajo de investigación el siguiente resultado de medición hasta 0.80 que refleja en rojo y 1.70 a 2.0 en verde donde alcanza la mayor integración de involucramiento, compromiso con la visión de la organización mediante la comunicación con los trabajadores. Por lo tanto, la empresa puede tener mayor posibilidad de crecimiento en cuanto desempeño tareas, basados en empatía, comunicación referente a jefe y trabajadores operativos teniendo mayor posibilidad un impacto positivo en relación a la responsabilidad social empresarial por parte del Concesionario.

En cuanto al objetivo específico 2, al determinar los resultados de qué manera la responsabilidad social empresarial (RSE) y el desempeño contextual del Concesionarios Puerto San Juan Chispita S.A.C, se halló una sig. de 0.000 siendo $<$ a 0.05 del p-valor así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es 0.729 positiva alta, lo que se evidencia que existe correlación entre la dimensión RSE y el desempeño contextual. Guarda relación el trabajo de equipo para tener mayor posibilidad de mejora laboral, productividad y compromiso con la organización, así

mismo la prevención y monitoreo del medio ambiente repercutirá hacia la buena práctica dentro la comunidad generando mayor cuidado y protección en armonía con la sociedad y el cuidado de los recursos que se han de emplear.

Según los resultados corroborados según Dewi et al., (2022) menciona de los resultados hallado es de 65.9% del rendimiento y calidad de trabajo tiene como resultado los estándares de calidad respecto a los colaboradores con una significancia de 0.000 por lo que existe una correlación entre ambas variables. Quichca (2018), según los hallazgos obtenidos de la responsabilidad social empresarial y la situación financiera tienen un coeficiente de correlación de 0.926 por lo que existe una asociación alta entre ambas variables con una significancia de $0.000 < 0.05$. Según lo demostrado en base a los resultados obtenidos se puede determinar que el compromiso, la lealtad y la identidad se puede asociar con el trabajo en equipo con una buena comunicación afin de lograr las actividades planteadas por parte de la Concesionaria.

Por otra parte, por el objetivo específico 3, al determinar los resultados de qué manera la responsabilidad social empresarial (RSE) y la evitación de comportamientos laborales del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, se halló una sig. de 0.009 siendo $<$ a 0.05 del p-valor así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es 0.466 positiva moderada, el cual se evidencia que efectivamente existe correlación entre la dimensión RSE y evitación de comportamientos laborales. Guarda relación el trabajo de equipo para tener mayor posibilidad de mejora laboral, productividad y compromiso con la organización, así mismo la prevención y monitoreo del medio ambiente repercutirá hacia la buena práctica dentro la comunidad generando mayor cuidado y protección en armonía con la sociedad y el cuidado de los recursos que se han de emplear.

Según los resultados corroborados según Alfaro (2022), menciona que las condiciones laborales y el desempeño laboral, tiene una sig. ($0.000 < 0.05$), por lo que se determina que existe correlación directa entre ambas dimensiones, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0.685$) positiva moderada. Bahamon (2020), menciona de los resultados obtenidos de 0.93 mencionan tener un compromiso efectivo en la empresa y 0.76 de en la organización, por lo que tiene

un proceso estandarizado de reclutamiento de personal. Basado según los resultados obtenidos los colaboradores tienen una afectación directa con relación al buen comportamiento, dedicación, comunicación y empatía con sus compañeros al momento de efectuar las tareas encomendadas por parte de su jefe inmediato a fin de lograr un trabajo en equipo generando una mayor sinergia en bien del Concesionario.

VI. CONCLUSIONES

Primero, Según los resultados obtenidos a partir del objetivo general se concluye que la variable responsabilidad social empresarial y desempeño de los colaboradores guarda estrecha relación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.740 y 56.7% de aceptación con referencia al cuidado del medio ambiente tal como la clasificación y eliminación de los residuos, en cuanto al apoyo social efectúa la empleabilidad a la juventud con líneas de crecimiento en su carrera profesional, así mismo la retribución salarial es considerado en base al buen desempeño de los colaboradores según las actividades encomendadas.

Segundo, Respecto a los resultados obtenidos a partir del objetivo específico 1 se concluye que la dimensión de la responsabilidad social empresarial con el desempeño de tareas, existe asociación positiva alta, con un coeficiente correlación de Pearson de 0.685 y 80.0% de aceptación con referencia al compromiso de la visión que tiene la empresa según sus objetivos de crecimiento en cuanto a la expansión de negocio instalando sucursales a corto, mediano y largo plazo con el compromiso pleno de los colaboradores que se identifican con la organización.

Tercero, Por una parte, según los resultados obtenidos a partir del objetivo específico 2 se concluye que la dimensión de la responsabilidad social empresarial con el desempeño contextual, existe asociación positiva alta, con un coeficiente correlación de Pearson de 0.729 y 63.3% de aceptación regular al termino de prevención en cuanto a la concientización de cuidado del medio ambiente a fin reducir el impacto mediante talleres que imparta la organización.

Cuarto, Por otro lado, según los resultados obtenidos a partir del objetivo específico 3 se concluye que la dimensión de la responsabilidad social empresarial con la evitación de comportamientos laborales, existe una asociación positiva alta, con un coeficiente correlación de Pearson de 0.466 y 80.0% de aceptación regular, que el personal que realiza sus actividades encomendadas no es realizado de manera satisfactoria debido al falta trabajo en equipo debido a la poca comunicación según la cadena de mando.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda al Concesionario Puerto San Juan Chispita, en cuanto a la responsabilidad social empresarial y desempeño laboral, ambos deben de ser trabajados en continuo desarrollo, ya que, para implementar nuevos métodos para la mejora de la empresa, este debe de tener en claro, las responsabilidades que abarcan dentro y fuera de la organización, como también involucrando a sus propios colaboradores, para así tener buenas retribuciones en cuanto al logro de las visiones.

Segundo, en cuanto a la hipótesis 1, se recomienda al encargado una mejor delegación de las funciones que se puedan desarrollar en el día a día, para que así, haya una mejor organización en las actividades diarias, un punto importante es programar capacitaciones continuas para la formación laboral de los colaboradores, charlas motivadoras, ya que, de esta manera, ayudará también a que aumenten su desempeño y rendimiento tomándolos en cuenta en cada avance organizacional. Y con el conocimiento de ellos, se podrá avanzar al crecimiento organizacional.

Tercero, en cuanto a la hipótesis 2, se recomienda que la empresa se relacione y practique con frecuencia las actividades que involucre con la concientización y cuidado del medio ambiente, proponiendo o implementando, planes de desarrollo para el bien de la comunidad y alrededor.

Cuarto, en cuanto a la hipótesis 3, se recomienda al encargado tener una mejor comunicación efectiva y constante con su equipo de trabajo, ya que, para obtener resultados favorables, se debe de mantener continua interacción con cada uno de ellos, como también escuchar y dar soporte en las circunstancias que se presenten al momento de desarrollar sus tareas.

REFERENCIAS

Alfaro (2022). *Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos en un campamento minero, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102340/Alfaro_AJA%20-%20SD.pdf?sequence=4

Alvitrez (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Barranca 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7189/ilovepdf_merged_organized_compressed.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Apaza (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cusco, 2018* [Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aulestia y Pardo (2021) Responsabilidad Social Empresarial en establecimientos de alimentos y bebidas de Centros Comerciales de Quito, *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22 (4), 16 – 26.
http://elcriterio.com/revista/contenidos22_4/Vol22_num4_2.pdf

Babu, N., Roeck, K., Raineri, N. (2020). Implications for the social responsibility of employees. *Journal of business research, ScienceDirect*, 114, 376-384.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.034>

Bahamon (2020). *Efectos de las prácticas operativas de gestión del talento humano vs efectos de prácticas operativas de alto desempeño de gestión del talento en restaurantes de comida rápida en Neiva* [Pontificia Universidad Javeriana].

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50520/ENTREGA%20FINAL%20TESIS%20DAVID%20BAHAMON%201018475421.pdf?sequence=1>

- Bermudez y Mejías (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas, *Ing. Ind*, 39(3), 315-325. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n3/1815-5936-rii-39-03-315.pdf>
- Calderón, E., Navarrete W., Alvarado, G. (2023). La responsabilidad social empresarial y la tecnología: factores de supervivencia de las microempresas de restaurantes, *Conciencia Digital*, 6(1), 27-41. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2433>
- Castro y Delgado (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cepal (2023). CEPAL y OIT: principales indicadores laborales de la región retornaron a los valores previos a la pandemia, aunque persisten brechas entre hombres y mujeres, y una elevada informalidad. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-principales-indicadores-laborales-la-region-retornaron-valores-previos-la>
- Cepeda, Z., Ruiz, J. (2015) Empathy: differences between and among sexual abusers, violent criminals, and a control group. *Revista Criminalidad*, 57(2): 209-220. <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v57n2/v57n2a03.pdf>
- Chang, W., Amran, A., Iranmanesh, M., Foroughi, B. (2019). "Drivers of sustainability reporting quality: financial institution perspective", *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 632-650. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2019-0006>
- Clark (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur De Sonora* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León] México. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Dewi, I., Sunarto, A., Atmaja, R. (2022). Employee performance based on work motivation and work environment at a food / beverage company. *Indonesian*

Journal of Social Research (IJSR), 4(1), 32–39.
<https://doi.org/10.30997/ijrs.v4i1.174>

Diario el comercio, 2021. El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

González, F., Méndez, M., Moreno, S. (2022). Modelo de integración de los principios de responsabilidad social (ISO 26000:2020), de la gestión de la calidad (ISO 9001:2015) y empresas familiarmente responsables (EFR 1000-1) en grandes y medianas organizaciones. *Episteme. Revista de divulgación en estudios socio territoriales*, 14(2), 92-111.
<https://doi.org/10.15332/27113833.8388>

Esan (2019) ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados>

Espinoza (2019). *El marketing interno y el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019*. [Universidad nacional Hermilio Valdizán]
<file:///C:/Users/HP/Downloads/TAD00667E88.pdf>

Flores C y Flores K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: andersondarling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Periodicidad: Semestral*, 23(2), 2021.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>

García y García (2019). Is the corporate social responsibility– innovation link homogeneous: Looking for sustainable innovation in the Spanish context. *Corp Soc Resp Env Ma*. 27(2) 803-814. <https://doi.org/10.1002/csr.1845>

Gil, F. (11 de 02 de 2019). Gestión. Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>

- González, WR., Bastidas, CF., Figueroa, HA., Zambrano, CA., Matabanchoy, SM. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hernández, R., y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Editorial Mc Graw Hill (Issue Mexico). <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, J., Espinoza, F, Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 2018, 37(5), 0798-0264. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Jaimes, M., Jacobo, C., Ochoa, S. (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. *Revista Tiempo & Economía*, 8(2), 201-217. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/21651/document.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Johnston, A., Amaeshi, K., Adegbite, E., Osuji, O. (2019). Corporate Social Responsibility as Obligated Internalisation of Social Costs. *J Bus Ethics* **170**, (1), 39–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04329-y>
- Lara & Sánchez (2020). Corporate Social Responsibility for the Competitiveness of the Organizations in Mexico. *Mercados Y Negocios*, (43), 97–118. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- Latapí, M., Jóhannsdottir, L., Davídsdottir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Int J Corporate Soc Responsibility* 4, 1 (2019). <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

- Marañón (2020). *Identidad Corporativa y responsabilidad social empresarial en empresas concesionarias de alimentos en Huancayo – 2020*, [Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6500/T010_41101519_M%20%282%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018, *Universidad y salud artículo de revisión*, 21(2), 176-87. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Merino-Saum, A., Clement, J., Wyss, R., Baldi., M. (2019). Unpacking the Green Economy concept: A quantitative analysis of 140 definitions. *ScienceDirect*, 242(18339). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118339>
- Ñaupas, H, Valdivia, M, Palacios, J y Romero, H (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. p.562; 24 cm http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Perú 2021. 2019. *Distintivo Empresa Socialmente Responsable*. <https://bit.ly/3724O1m>
- Pozzo (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. [Universidad Nacional de la Plata]. file:///C:/Users/HP/Downloads/Relmecse046.pdf
- Quichca (2018). *Responsabilidad social empresarial y situación financiera en empresas concesionarias de alimentos, Distrito de San Martín de Porres 2017*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23388/Quichca_HZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramboarisata, L., & Gendron, C. (2019). Beyond moral righteousness: The challenges of nonutilitarian ethics, CSR, and sustainability education. *The International Journal of Management Education*, 17(100321), 1-12.

<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100321>

Ramírez & Nazar (2019) factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>

Reales (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 681-691. <file:///C:/Users/HP/Downloads/3338-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6552-2-10-20221118.pdf>

Ríos (2018), responsabilidad social en la pequeña industria alimentaria en México, dos estudios de caso, Universidad de Guanajuato, México. *Revista Ibero.de contabilidad*.16(32), 54-73.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518529>

Rodríguez & Lechuga (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Roque (2018). *Las condiciones de trabajo y la responsabilidad social empresarial e el complejo pesquero La Puntilla-Pisco, propuesta actual*. [Universidad Nacional Federico Villarreal].
file:///C:/Users/HP/Downloads/UNFV_ROQUE_CRUZ_NORBERTO_FREDY_MAESTRIA_2018.pdf

Segura (2020). *Responsabilidad social empresarial en los restaurantes formales del casco Urbano de Chiclayo*. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3469/1/TL_SeguraAliagaCesar.pdf

Sucasaire (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%C3%ADstica_descriptiva_para_trabajos_de_investigaci%C3%B3n.pdf

Veiga, N., Otero, L., Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

Zuñiga (2021). *Incidencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos para empresas mineras - año 2017*. [Universidad nacional mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17068/Zuñiga_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

Anexo N° 01

Matriz de Operacionalización

TÍTULO: Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición		
Responsabilidad social empresarial	Alvarado et al., (2019) definen como la realización en que las empresas buscan la mejor solución para contribuir en los problemas sociales y sus colaboradores, hallando los mejores recursos necesarios.	Esta variable comprende a la RSE aplicado a gerencia de la empresa. La variable tomada será mediante cuestionario.	Dimensión económica	Derechos a la justicia	Escala de Likert		
				Beneficios útiles			
				Calidad de vida			
			Dimensioe social	Apoyo social			
				Futuro profesional			
				Estabilidad social			
			Dimensión ambiental	Cuidado ambiental		(5)	Nunca
				Respeto ambiental		(4)	Casi nuca
				Cuidado del patrimonio ecológico		(3)	A veces
Desempeño de los colaboradores	Castro y Delgado (2020) define que es un instrumento clave dentro de una organización en relación de los empleados con el fin de cumplir con las exigencias que requiere la organización.	En esta variable se incluirá la relación que existe en el desempeño laboral, se aplicará a los colaboradores. La variable tomada será mediante cuestionario.	Desempeño de tareas	Identificación empresarial	(2)	Casi siempre	
				Responsabilidad	(1)	Siempre	
				Compromiso laboral			
			Desempeño contextual	Buena conducta			
				Trabajo en equipo			
				Mente positiva al realizar las actividades			
			Evitación de comportamientos laborales	Mala conducta			
				Negatividad Laboral			
				Desequilibrio dentro del equipo			

Anexo N° 02

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General	Objetivos Generales	Hipótesis General	Variable 1: Responsabilidad social empresarial			
¿De qué manera la RSE se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023?	Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se asocia con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.	La responsabilidad social empresarial se asocia significativamente con el desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores
			Dimensión económica	Derechos a la justicia	1-9	Escala de Likert
				Beneficio útiles		
				Calidad de vida		
			Dimensión social	Apoyo social	10-15	
				Futuro profesional		
				Estabilidad social		
			Dimensión ambiental	Cuidado ambiental	16-23	
				Respeto ambiental		
Cuidado del patrimonio ecológico						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específico	Variable 2: Desempeño de los colaboradores			
			Dimensiones	Indicadores	Items	(5) Nunca (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi siempre (1) Siempre
			Desempeño de tareas	Identificación empresarial	1-8	
				Responsabilidad		
				Compromiso laboral		
			Desempeño contextual	Buena conducta	9-17	
				Trabajo en equipo		
				Mente positiva al realizar las actividades		
			Evitación de Comportamientos laborales	Mala conducta	18-23	
Negatividad Laboral						
Desequilibrio dentro del equipo						
Diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental, transversal			Polación: 30 Muestra censal: 30	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario	Descriptiva Inferencial	

Anexo N° 03: Instrumentos de Investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Objetivos:

El presente cuestionario tiene el propósito de determinar de qué de qué manera la Responsabilidad Social Empresarial influye en el compromiso del Concesionario Puerto San Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

Instrucciones:

Estimado Señor (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el tema en mención, líneas arriba, agradezco de antemano su participando respondiendo todos los ítems eligiendo la opción más adecuada según su criterio. Esta encuesta es de carácter ANÓNIMO y el proceso de datos es reservado, por lo que solicito sinceridad en todas las interrogantes.

I. Datos Informativos:

sexo M () F ()

Condición laboral: Nombrado _____ Contratado _____

Nivel de instrucción: Secundaria () Superior No Universitaria () Superior Universitaria ()

Post Grado ()

II. Escala de Valores

Variable : RSE

Siempre	(1)
Casi Siempre	(2)
A veces	(3)
Casi nunca	(4)
Nunca	(5)

Variable: Desempeño en los colaboradores

Siempre	(1)
Casi Siempre	(2)
A veces	(3)
Casi nunca	(4)
Nunca	(5)

Variable 1: Responsabilidad social empresarial

N°	Ítems	RESPUESTAS				
		S	CS	AV	CN	N
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Económica						
1	La empresa respeta los derechos de la legislación laboral.					
2	La empresa cumple con reconocer el salario justo para cada trabajador.					
3	La empresa promueve principios y valores entre el personal relacionado a los derechos laborales.					
4	La empresa aplica correctamente los beneficios según la ley.					
5	La empresa cumple con brindar un bono de rendimiento.					
6	La empresa reconoce monetariamente las horas extras.					
7	En los últimos tres meses mi empeño laboral reflejó para un aumento salarial.					
8	El colaborador tiene claro la visión para lograr establecerse en la empresa.					
9	La empresa garantiza la salud y seguridad de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 2: Social						
10	La empresa apoya voluntariamente las actividades de la comunidad.					
11	La empresa da oportunidad laboral a personas con discapacidad.					
12	La empresa cuenta con iniciativa de realizar actividades para jóvenes y adolescentes.					
13	La empresa otorga importancia a los intereses de la comunidad.					
14	La empresa debe contar con programas de desarrollo de apoyo a los estudiantes.					
15	Debe la empresa fomentar la empleabilidad en la juventud.					
DIMENSIÓN 3: Ambiental						
16	La empresa está relacionado a actividades de cuidado de medio ambiente.					
17	La empresa utiliza mecanismos de prevención y minimización de impactos de luz, olor u otros que afecten al medio ambiente.					
18	La empresa no genera contaminación del medio ambiente.					
19	La empresa estimula a los colaboradores sobre el respeto ambiental.					
20	La empresa cuenta con algún certificado ambiental.					
21	La empresa utiliza productos que generan contaminación.					
22	La empresa debe reciclar los cartones y plásticos.					
23	La empresa tiene manejo adecuado de la reducción de residuos y vertimientos.					

Variable 2: Desempeño de los colaboradores

N°	Ítems	RESPUESTAS				
		S	CS	AV	CN	N
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas						
1	Los colaboradores se identifican con la empresa.					
2	Sientes que tu trabajo contribuye con los objetivos de la empresa.					
3	Los colaboradores son responsables con sus tareas asignadas.					
4	Consideras que tus responsabilidades están definidas para desarrollarlos correctamente.					
5	Desarrolla su función dentro del horario de trabajo.					
6	Los colaboradores se desempeñan adecuadamente.					
7	Considera que su esfuerzo en la empresa ha tenido retribuciones justas.					
8	Considera que cuenta con los recursos necesarios para cumplir con su función.					
DIMENSIÓN 2: Desempeño Contextual						
9	Los colaboradores desarrollan su labor con buena conducta.					
10	Existe conflictos entre mis compañeros de trabajo.					
11	Considera que los trabajos realizados en la empresa se realizan en equipo.					
12	Crees que tu equipo de trabajo está bien constituido.					
13	Se comunica abiertamente con sus jefes y demás áreas.					
14	Considera que los colaboradores necesitan estar incentivados relativamente.					
15	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.					
16	Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la empresa.					
17	La empresa realiza actividades que involucre a todos los colaboradores.					
DIMENSIÓN 3: Evitación de Comportamientos laborales						
18	Cree que los colaboradores desarrollan su labor con mala conducta.					
19	Desatiende su puesto de trabajo por asuntos personales.					
20	Los colaboradores involucran los problemas personales con los laborales.					
21	Si mi trabajo está mal hecho, no informo a nadie.					
22	Considera usted que los colaboradores y su empleador deben de tener mejor comunicación.					
23	Los problemas laborales son solucionados con sus compañeros de trabajo.					

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: RSE

Definición de la variable:

Alvarado et al., (2019) define que es la forma más conveniente en que las organizaciones buscan la mejoría para sus colaboradores.

Dimensión 1: Económico.

Definición de la dimensión:

El componente económico, hace referencia a la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos de la misma empresa para generar mejores ingresos, y por ende para que los colaboradores tengan mejores beneficios, Morales (2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la justicia	1. La empresa respeta los derechos de la legislación laboral.	X	X	X	Alto Nivel
	2. La empresa cumple con reconocer el salario justo para cada trabajador.	X	X	X	Alto Nivel
	3. La empresa promueve principios y valores entre el personal relacionado a los derechos laborales.	X	X	X	Alto Nivel
Beneficios útiles	4. La empresa aplica correctamente los beneficios según la ley.	X	X	X	Alto Nivel
	5. La empresa cumple con brindar un bono de rendimiento.	X	X	X	Alto Nivel
Calidad de vida	6. En los últimos tres meses mi empeño laboral reflejó para un aumento salarial.	X	X	X	Moderado Nivel
	7. La empresa reconoce monetariamente las horas extras	X	X	X	Alto Nivel
	8. El colaborador tiene claro la visión para lograr establecerse en la empresa.	X	X	X	Alto Nivel
	9. La empresa garantiza la salud y seguridad de los trabajadores.	X	X	X	Alto Nivel

Dimensión 2: Sociales.

Definición de la dimensión: Refiere a diversas actividades en beneficio de las comunidades, que las mismas organizaciones desarrollan por iniciativa propia, el cual conlleva a un impacto positivo en la sociedad (Piqueres y Ramos, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	1. La empresa apoya voluntariamente las actividades de la comunidad	X	X	X	Alto Nivel
	2. La empresa da oportunidad laboral a personas con discapacidad.	X	X	X	Alto Nivel
Futuro profesional	3. La empresa cuenta con iniciativa de realizar actividades para jóvenes y adolescentes	X	X	X	Alto Nivel
	4. La empresa otorga importancia a los intereses de la comunidad.	X	X	X	Alto Nivel
Estabilidad social	5. La empresa debe contar con programas de desarrollo de apoyo a los estudiantes	X	X	X	Alto Nivel
	6. Debe la empresa fomentar la empleabilidad en la juventud.	X	X	X	Alto Nivel

Dimensión 3: Ambientales.

Definición de la dimensión: Refiere al cuidado y respeto del medio ambiente y biodiversidad físico, Piqueres y Ramos, (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuidado ambiental	1. La empresa está relacionado a actividades de cuidado de medio ambiente	X	X	X	Alto Nivel
	2. La empresa utiliza mecanismos de prevención y minimización de impactos de luz, olor u otros que afecten al medio ambiente.	X	X	X	Alto Nivel
Respeto ambiental	3. La empresa no genera contaminación del medio ambiente.	X	X	X	Alto Nivel
	4. La empresa estimula a los colaboradores sobre el respeto ambiental.	X	X	X	Alto Nivel
	5. La empresa cuenta con algún certificado ambiental.	X	X	X	Alto Nivel
	6. La empresa utiliza productos que generan contaminación.	X	X	X	Alto Nivel
Cuidado del patrimonio ecológico	7. La empresa debe reciclar los cartones y plásticos.	X	X	X	Alto Nivel
	8. La empresa tiene manejo adecuado de la reducción de residuos y vertimientos.	X	X	X	Alto Nivel

NOMBRE Y APELLIDOS: RAFAEL ATILIO FLORES GOYCOCHEA

DNI: 09394756



FIRMA

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral.

Definición de la dimensión: Según Castro y Delgado (2020) definen que es un instrumento clave dentro de una organización en relación de los empleados, con el fin de cumplir con las exigencias que requiere la organización.

Dimensión 1: Desempeño de las tareas

Así como Bohórquez (2020) refiere a las actividades de los comportamientos que involucran el cumplimiento de los objetivos generales de una organización para cumplir con las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación empresarial	1. Los colaboradores se identifican con la empresa	X	X	X	Alto Nivel
	2. Sientes que tu trabajo contribuye con los objetivos de la empresa.	X	X	X	Alto Nivel
Responsabilidad	3. Los colaboradores son responsables con sus tareas asignadas.	X	X	X	Alto Nivel
	4. Consideras que tus responsabilidades están definidas para desarrollarlos correctamente	X	X	X	Alto Nivel
	5. Desarrolla su función dentro del horario de trabajo.	X	X	X	Alto Nivel
Compromiso laboral	6. Los colaboradores se desempeñan adecuadamente	X	X	X	Alto Nivel
	7. Considera que su esfuerzo en la empresa ha tenido retribuciones justas.	X	X	X	Alto Nivel
	8. Considera que cuenta con los recursos necesarios para cumplir con su función.	X	X	X	Alto Nivel

Dimensión 02: Desempeño contextual

Se puede interpretar como comportamientos deliberados que se asocian con la actividad efectiva de las empresas al aportar positivamente en el entorno empresarial, social o psicológico, ayuda a analizar con exactitud el desarrollo y los procesos de las tareas encomendadas, que a través de los comportamientos estos demuestran el esfuerzo y compañerismo entre todos y puedan facilitar el desempeño en equipo, Bohórquez (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buena conducta	1. Los colaboradores desarrollan su labor con buena conducta.	X	X	X	Alto Nivel
	2. Existe conflictos entre mis compañeros de trabajo.	X	X	X	Alto Nivel

Trabajo en equipo	3. Considera que los trabajos realizados en la empresa se realizan en equipo.	X	X	X	Alto Nivel
	4. Crees que tu equipo de trabajo está bien constituido	X	X	X	Alto Nivel
	5. Se comunica abiertamente con sus jefes y demás áreas.	X	X	X	Alto Nivel
Mente positiva laboral	6. Considera que los colaboradores necesitan estar incentivados relativamente	X	X	X	Alto Nivel
	7. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	X	X	X	Alto Nivel
	8. Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la empresa.	X	X	X	Alto Nivel
	9. La empresa realiza actividades que involucre a todos los colaboradores.	X	X	X	Alto Nivel

Dimensión 03: Comportamiento laboral

Por otro lado, Matabanchoy et al. (2019), menciona que este comportamiento se puede definir como un comportamiento mal visto y no deseado por la organización, ya que estos no están asociados al compromiso de realización de las actividades. Cabe mencionar que estos incluyen conductas que no favorecen para el cumplimiento de sus tareas y por ende contrae un resultado negativo organizacional, contrayendo así incomodidad entre compañeros de trabajo y crea un ambiente negativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mala conducta	1. Cree que los colaboradores desarrollan su labor con mala conducta	X	X	X	Alto Nivel
	2. Desatiende su puesto de trabajo por asuntos personales	X	X	X	Alto Nivel
Negatividad laboral	3. Los colaboradores involucran los problemas personales con los laborales.	X	X	X	Alto Nivel
	4. Si mi trabajo está mal hecho, no informo a nadie.	X	X	X	Alto Nivel
Desequilibrio en el equipo	5. Considera usted que los colaboradores y su empleador deben de tener mejor comunicación	X	X	X	Alto Nivel
	6. Los problemas laborales son solucionados con sus compañeros de trabajo.	X	X	X	Alto Nivel

NOMBRE Y APELLIDOS: RAFAEL ATILIO FLORES GOYCOCHEA

DNI: 09394756



FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Cristina Carpio Lara
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Marcona - Perú
Dimensiones:	RSE: económica, social y ambiental
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.
Cantidad de ítems:	23 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Cristina Carpio Lara, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: RSE

Definición de la variable:

Alvarado et al., (2019) define que es la forma más conveniente en que las organizaciones buscan la mejoría para sus colaboradores.

Dimensión 1: Económica.

Definición de la dimensión:

La componente económica, hace referencia a la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos de la misma empresa para generar mejores ingresos, y por ende para que los colaboradores tengan mejores beneficios, Morales (2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la justicia	1. La empresa respeta los derechos de la legislación laboral.	4	4	4	
	2. La empresa cumple con reconocer el salario justo para cada trabajador.	4	4	4	
	3. La empresa promueve principios y valores entre el personal relacionado a los derechos laborales.	4	4	4	
Beneficios útiles	4. La empresa aplica correctamente los beneficios según la ley.	4	4	4	
	5. La empresa cumple con brindar un bono de rendimiento.	4	4	4	
Calidad de vida	6. En los últimos 3 meses mi empeño laboral reflejó para un aumento salarial.	4	4	4	
	7. La empresa reconoce monetariamente las horas extras	4	4	4	
	8. El colaborador tiene claro la visión para lograr establecerse en la empresa.	4	4	4	
	9. La empresa garantiza la salud y seguridad de los trabajadores.	4	4	4	

Dimensión 2: Social

Definición de la dimensión: Refiere a diversas actividades en beneficio de las comunidades, que las mismas organizaciones desarrollan por iniciativa propia, el cual conlleva a un impacto positivo en la sociedad (Piqueres y Ramos, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	1. La empresa apoya voluntariamente las actividades de la comunidad	4	4	4	
	2. La empresa da oportunidad laboral a personas con discapacidad.	4	4	4	
Futuro profesional	3. La empresa cuenta con iniciativa de realizar actividades para jóvenes y adolescentes	4	4	4	
	4. La empresa otorga importancia a los intereses de la comunidad.	4	4	4	
Estabilidad social	5. La empresa debe contar con programas de desarrollo de apoyo a los estudiantes	4	4	4	
	6. Debe la empresa fomentar la empleabilidad en la juventud.	4	4	4	

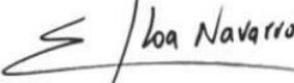
Dimensión 3: Ambiental

Definición de la dimensión: Refiere al cuidado y respeto del medio ambiente y biodiversidad físico, Piqueres y Ramos, (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuidado ambiental	1. La empresa está relacionado a actividades de cuidado de medio ambiente	4	4	4	
	2. La empresa utiliza mecanismos de prevención y minimización de impactos de luz, olor u otros que afecten al medio ambiente.	4	4	4	
Respeto ambiental	3. La empresa no genera contaminación del medio ambiente.	4	4	4	
	4. La empresa estimula a los colaboradores sobre el respeto ambiental.	4	4	4	
	5. La empresa cuenta con algún certificado ambiental.	4	4	4	
	6. La empresa utiliza productos que generan contaminación.	4	4	4	
Cuidado del patrimonio ecológico	7. La empresa debe reciclar los cartones y plásticos.	4	4	4	
	8. La empresa tiene manejo adecuado de la reducción de residuos y vertimientos.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Erika Loa Navarro

DNI: 44170385


FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. 3.

Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Cristina Carpio Lara
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Marcona – Perú
Dimensiones:	Desempeño de los colaboradores: desempeño de las tareas, desempeño contextual, Evitación de comportamientos laborales.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.
Cantidad de ítems:	23 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Cristina Carpio Lara, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño de los colaboradores

Definición de la dimensión: Según Castro y Delgado (2020) definen que es un instrumento clave dentro de una organización en relación de los empleados, con el fin de cumplir con las exigencias que requiere la organización.

Dimensión 1: Desempeño de las tareas

Así como Bohórquez (2020) refiere a las actividades de los comportamientos que involucran el cumplimiento de los objetivos generales de una organización para cumplir con las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación empresarial	1. Los colaboradores se identifican con la empresa	4	4	4	
	2. Sientes que tu trabajo contribuye con los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Responsabilidad	3. Los colaboradores son responsables con sus tareas asignadas.	4	4	4	
	4. Consideras que tus responsabilidades están definidos para desarrollarlos correctamente	4	4	4	
	5. Desarrolla su función dentro del horario de trabajo.	4	4	4	
Compromiso laboral	6. Los colaboradores se desempeñan adecuadamente	4	4	4	
	7. Considera que su esfuerzo en la empresa ha tenido retribuciones justas.	4	4	4	
	8. Considera que cuenta con los recursos necesarios para cumplir con su función.	4	4	4	

Dimensión 02: Desempeño contextual

Se puede interpretar como comportamientos deliberados que se asocian con la actividad efectiva de las empresas al aportar positivamente en el entorno empresarial, social o psicológico, ayuda a analizar con exactitud el desarrollo y los procesos de las tareas encomendadas, que a través de los comportamientos estos demuestran el esfuerzo y compañerismo entre todos y puedan facilitar el desempeño en equipo, Bohórquez (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buena conducta	1. Los colaboradores desarrollan su labor con buena conducta.	4	4	4	
	2. Existe conflictos entre mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

Trabajo en equipo	3. Considera que los trabajos realizados en la empresa se realizan en equipo.	4	4	4	
	4. Crees que tu equipo de trabajo está bien constituido	4	4	4	
	5. Se comunica abiertamente con sus jefes y demás áreas.	4	4	4	
Mente positiva laboral	6. Considera que los colaboradores necesitan estar incentivados relativamente	4	4	4	
	7. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	4	4	4	
	8. Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la empresa.	4	4	4	
	9. La empresa realiza actividades que involucre a todos los colaboradores.	4	4	4	

Dimensión 03: Evitación de comportamientos laborales

Por otro lado, Matabanchoy et al. (2019), menciona que este comportamiento se puede definir como un comportamiento mal visto y no deseado por la organización, ya que estos no están asociados al compromiso de realización de las actividades. Cabe mencionar que estos incluyen conductas que no favorecen para el cumplimiento de sus tareas y por ende contrae un resultado negativo organizacional, contrayendo así incomodidad entre compañeros de trabajo y crea un ambiente negativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mala conducta	1. Cree que los colaboradores desarrollan su labor con mala conducta	4	4	4	
	2. Desatiende su puesto de trabajo por asuntos personales	4	4	4	
Negatividad laboral	3. Los colaboradores involucran los problemas personales con los laborales.	4	4	4	
	4. Si mi trabajo está mal hecho, no informo a nadie.	4	4	4	
Desequilibrio en el equipo	5. Considera usted que los colaboradores y su empleador deben de tener mejor comunicación	4	4	4	
	6. Los problemas laborales son solucionados con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Erika Loa Navarro

DNI: 44170385


FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ricardo Enrique Yalan Leal
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración-Marketing-RR. HH
Institución donde labora:	Oxigena Fusion Medica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Cristina Carpio Lara
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Marcona - Perú
Dimensiones:	RSE: económico, sociales y ambientales
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.
Cantidad de ítems:	23 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Cristina Carpio Lara, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: RSE

Definición de la variable:

Alvarado et al., (2019) define que es la forma más conveniente en que las organizaciones buscan la mejoría para sus colaboradores.

Dimensión 1: Económico.

Definición de la dimensión:

El componente económico, hace referencia a la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos de la misma empresa para generar mejores ingresos, y por ende para que los colaboradores tengan mejores beneficios, Morales (2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la justicia	1. La empresa respeta los derechos de la legislación laboral.	4	4	3	
	2. La empresa cumple con reconocer el salario justo para cada trabajador.	3	4	4	
	3. La empresa promueve principios y valores entre el personal relacionado a los derechos laborales.	4	3	4	
Beneficios útiles	4. La empresa aplica correctamente los beneficios según la ley.	4	4	3	
	5. La empresa cumple con brindar un bono de rendimiento.	4	3	3	
Calidad de vida	6. En los últimos 3 meses mi empeño laboral reflejó para un aumento salarial.	4	4	3	
	7. La empresa reconoce monetariamente las horas extras	4	4	4	
	8. El colaborador tiene claro la visión para lograr establecerse en la empresa.	3	4	4	
	9. La empresa garantiza la salud y seguridad de los trabajadores.	4	4	4	

Dimensión 2: Sociales.

Definición de la dimensión: Refiere a diversas actividades en beneficio de las comunidades, que las mismas organizaciones desarrollan por iniciativa propia, el cual conlleva a un impacto positivo en la sociedad (Piqueres y Ramos, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	1. La empresa apoya voluntariamente las actividades de la comunidad	4	4	4	
	2. La empresa da oportunidad laboral a personas con discapacidad.	4	3	3	
Futuro profesional	3. La empresa cuenta con iniciativa de realizar actividades para jóvenes y adolescentes	3	3	3	
	4. La empresa otorga importancia a los intereses de la comunidad.	4	4	4	
Estabilidad social	5. La empresa debe contar con programas de desarrollo de apoyo a los estudiantes	3	4	4	
	6. Debe la empresa fomentar la empleabilidad en la juventud.	4	4	4	

Dimensión 3: Ambientales.

Definición de la dimensión: Refiere al cuidado y respeto del medio ambiente y biodiversidad físico, Piqueres y Ramos, (2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuidado ambiental	1. La empresa está relacionado a actividades de cuidado de medio ambiente	4	4	4	
	2. La empresa utiliza mecanismos de prevención y minimización de impactos de luz, olor u otros que afecten al medio ambiente.	3	4	4	
Respeto ambiental	3. La empresa no genera contaminación del medio ambiente.	3	4	4	
	4. La empresa estimula a los colaboradores sobre el respeto ambiental.	4	4	4	
	5. La empresa cuenta con algún certificado ambiental.	4	4	4	
	6. La empresa utiliza productos que generan contaminación.	3	3	4	
Cuidado del patrimonio ecológico	7. La empresa debe reciclar los cartones y plásticos.	4	4	3	
	8. La empresa tiene manejo adecuado de la reducción de residuos y vertimientos.	4	3	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dr. Ricardo Enrique Yalan Leal

DNI: 16721272



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ricardo Enrique Yalan Leal
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración-Marketing-RR. HH
Institución donde labora:	Oxigena Fusion Medica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. 3.

Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Cristina Carpio Lara
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Marcona – Perú
Dimensiones:	Desempeño de los colaboradores: desempeño de las tareas, desempeño contextual, Evitación de comportamiento laboral
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.
Cantidad de ítems:	23 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Cristina Carpio Lara, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño de los colaboradores

Definición de la dimensión: Según Castro y Delgado (2020) definen que es un instrumento clave dentro de una organización en relación de los empleados, con el fin de cumplir con las exigencias que requiere la organización.

Dimensión 1: Desempeño de las tareas

Así como Bohórquez (2020) refiere a las actividades de los comportamientos que involucran el cumplimiento de los objetivos generales de una organización para cumplir con las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación empresarial	1. Los colaboradores se identifican con la empresa	4	3	3	
	2. Sientes que tu trabajo contribuye con los objetivos de la empresa.	3	4	4	
Responsabilidad	3. Los colaboradores son responsables con sus tareas asignadas.	3	3	4	
	4. Consideras que tus responsabilidades están definidos para desarrollarlos correctamente	4	4	4	
	5. Desarrolla su función dentro del horario de trabajo.	4	3	4	
Compromiso laboral	6. Los colaboradores se desempeñan adecuadamente	4	3	4	
	7. Considera que su esfuerzo en la empresa ha tenido retribuciones justas.	4	4	4	
	8. Considera que cuenta con los recursos necesarios para cumplir con su función.	4	4	4	

Dimensión 02: Desempeño contextual

Se interpreta como comportamientos deliberados que se asocian con la actividad efectiva de las empresas al aportar positivamente en el entorno empresarial, social o psicológico, ayuda a analizar con exactitud el desarrollo y los procesos de las tareas encomendadas, que a través de los comportamientos estos demuestran el esfuerzo y compañerismo entre todos y puedan facilitar el desempeño en equipo, Bohórquez (2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buena conducta	1. Los colaboradores desarrollan su labor con buena conducta.	4	3	4	
	2. Existe conflictos entre mis compañeros de trabajo.	4	3	4	

Trabajo en equipo	3. Considera que los trabajos realizados en la empresa se realizan en equipo.	4	3	3	
	4. Crees que tu equipo de trabajo está bien constituido	3	3	4	
	5. Se comunica abiertamente con sus jefes y demás áreas.	4	4	4	
Mente positiva laboral	6. Considera que los colaboradores necesitan estar incentivados relativamente	4	4	4	
	7. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	4	4	3	
	8. Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en la empresa.	3	4	4	
	9. La empresa realiza actividades que involucre a todos los colaboradores.	4	4	4	

Dimensión 03: Evitación de comportamiento laboral

Por otro lado, Matabanchoy et al. (2019), menciona que este comportamiento se puede definir como un comportamiento mal visto y no deseado por la organización, ya que estos no están asociados al compromiso de realización de las actividades. Cabe mencionar que estos incluyen conductas que no favorecen para el cumplimiento de sus tareas y por ende contrae un resultado negativo organizacional, contrayendo así incomodidad entre compañeros de trabajo y crea un ambiente negativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mala conducta	1. Cree que los colaboradores desarrollan su labor con mala conducta	4	4	4	
	2. Desatiende su puesto de trabajo por asuntos personales	4	4	3	
Negatividad laboral	3. Los colaboradores involucran los problemas personales con los laborales.	4	4	3	
	4. Si mi trabajo está mal hecho, no informo a nadie.	4	4	4	
Desequilibrio en el equipo	5. Considera usted que los colaboradores y su empleador deben de tener mejor comunicación	3	3	4	
	6. Los problemas laborales son solucionados con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dr. Ricardo Enrique Yalan Leal

DNI: 16721272



Anexo N° 05

Carta de autorización de la empresa



CONCESIONARIO PUERTO SAN JUAN CHISPITA S.A.C
RUC: 20608959913



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

San Juan de Marcona, 29 de mayo del 2023

Dra. Nelka Ruiz Milkavec
COORDINADORA NACIONAL CCEE PROGRAMA DE TITULACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Asunto: Respuesta a documento.

Por medio de la presente, es grato dirigirme a usted para saludarla y en respuesta a su solicitud manifestarle que la Bach. CRISTINA CARPIO LARA, cuentan con la autorización de la empresa a mi cargo para la ejecución de su proyecto de investigación, solicitado por su despacho.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Atentamente,

Adriana Torbisco Salinas
Gerente General

CEL.: 986 758 511

AV. BOLOGNESI MZ. P LT. 6 CAMPAMENTO ELECTRO PERÚ – MARCONA – NAZCA – ICA

Anexo N° 6

Encuesta

Preguntas Respuestas 30 Configuración



Responsabilidad social empresarial y compromiso del desempeño de los colaboradores.

Estimado encuestado, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el tema en mención, líneas arriba, agradezco de antemano su participando respondiendo todos los ítems eligiendo la opción más adecuada según su criterio. Esta encuesta es de carácter ANÓNIMO y el proceso de datos es reservado, por lo que solicito sinceridad en todas las interrogantes.

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

RSE - La empresa respeta los derechos de la legislación laboral. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

La empresa cumple con reconocer el salario justo para cada trabajador.

- Siempre

Anexo N° 7

Resultado de encuesta Excel variable Responsabilidad social empresarial

CUESTIONARIO - Excel

Anthony Carpio Lara

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

B2 Dirección de correo electrónico

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
1					DIMENSION 1							DIMENSION 2						DIMENSION 3								
2	Dirección de correo electrónico	empresa respeta los derechos de la	cumple con reconocer el salario justo para	promueve principios y valores entre el	aplica correctamente los beneficios	cumple con brindar un bono de rendimiento	reconoce monetariamente las horas	últimos 3 meses mil horas laborales	colaborador tiene clara la visión para lograr	garantiza la salud y seguridad de los	La empresa apoya voluntariamente las	La empresa da oportunidad laboral a	La empresa cuenta con iniciativas de realizar	La empresa otorga importancia a los	La empresa debe contar con programas	Debe la empresa fomentar la empleabilidad	La empresa está relacionada o	La empresa utiliza mecanismos de	La empresa no genera contaminación del	La empresa estimula a los colaboradores	La empresa con algún certificado ambiental.	La empresa utiliza productos que	La empresa debe reciclar los cartones y	La empresa tiene manejo adecuado	DL - Los colaboradores se identifican	
3	janelara31881@gmail.com	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	
4	@gmail.com	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	
5	gessenia.ara04@gmail.com	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	
6	wagner.trauco27@gmail.com	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	
7	katherine270525@gmail.com	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	
8	paredesmagg78@gmail.com	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	
9	reikk14@gmail.com	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
10	mechita3najarro@gmail.com	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
11	andreamustto2702@gmail.com	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	
12	ronald.g.h.32@gmail.com	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	
13	ovargasjurado@gmail.com	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
14	adolfo.pinto1996@gmail.com	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	

Hoja1

Anexo N° 8

Resultado de encuesta Excel variable Desempeño de los colaboradores

CUESTIONARIO - Excel

Anthony Carpio Lara

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

Z1 DIMENSION 1

	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	
1	DIMENSION 1								DIMENSION 2								DIMENSION 3									
2	DL - Los colaboradores se identifican	Sientes que tu trabajo contribuye con los	Los colaboradores son responsables	Consideras que tus responsabilidades	Desarrolla su función dentro del horario de	Los colaboradores se desempeña	Considera que su esfuerzo en la empresa	Considera que cuenta con los recursos	Los colaboradores desarrollan	Existe conflictos entre mis compañero	Considera que los trabajos realizados	Creas que tu equipo de trabajo está bien	Se comunica abiertamente con sus	Considera que los colaboradores	Recibe retroalimentación constante	Considera que tiene oportunidades para	La empresa realiza actividades que	Cree que los colaboradores	Desatiende su puesto de trabajo por	Los colaboradores involucran	Si mi trabajo está mal hecho, no	Considera usted que los colaborado	Los problemas laborales			
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre			
4	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre			
5	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre			
6	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre			
7	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre			
8	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre			
9	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca			
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre			
11	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	A veces			
12	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre			
13	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre			
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre			

Hoja1

Anexo N° 09

Tabla de interpretación Coeficiente Correlación de Pearson

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Anexo N° 10

Correlaciones

		Económicos	Sociales	Ambientales	Responsabilidad Social Empresarial	Desempeño De Tareas	Desempeño Contextual	Evitación De Comportamientos Laborales	Desempeño De Los Colaboradores
Económicos	Correlación de Pearson	1	,759**	,699**	,905**	,687**	,690**	,429*	,711**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Sociales	Correlación de Pearson	,759**	1	,760**	,914**	,529**	,610**	,334	,585**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,003	,000	,072	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Ambientales	Correlación de Pearson	,699**	,760**	1	,908**	,636**	,678**	,491**	,706**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	,905**	,914**	,908**	1	,685**	,729**	,466**	,740**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Desempeño De Tareas	Correlación de Pearson	,687**	,529**	,636**	,685**	1	,742**	,391*	,843**
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000		,000	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Desempeño Contextual	Correlación de Pearson	,690**	,610**	,678**	,729**	,742**	1	,684**	,954**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Evitación De Comportamientos Laborales	Correlación de Pearson	,429*	,334	,491**	,466**	,391*	,684**	1	,775**
	Sig. (bilateral)	,018	,072	,006	,009	,033	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Desempeño De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	,711**	,585**	,706**	,740**	,843**	,954**	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo N° 11

Baremación de la variable Responsabilidad social empresarial

Estadístico		
Responsabilidad Social Empresarial		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		23
Máximo		85
Percentiles	30	40,60
	70	63,80

Min=23	P30=41	P70=64	Max=85
--------	--------	--------	--------

Rango Valor

23-41=	1 (Siempre)
42-64=	2 (A veces)
65-85=	3 (Nunca)

Baremación dimensión económico

Estadístico		
Dimensión económica		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		31
Percentiles	30	13,60
	70	24,70

Min=9	P30=14	P70=25	Max=31
-------	--------	--------	--------

Rango Valor

9-14=	1 (Siempre)
15-25=	2 (A veces)
26-31=	3 (Nunca)

Baremación dimensión sociales

Estadístico		
Dimensión social		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		6
Máximo		27
Percentiles	30	11,00

Min=6	P30=11	P70=19	Max=27
-------	--------	--------	--------

Rango Valor	
6-11=	1 (Siempre)
12-19=	2 (A veces)
20-27=	3 (Nunca)

Baremación dimensión ambientales

Estadístico		
Dimensión ambiental		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		8
Máximo		34
Percentiles	30	13,00
	70	22,00

Min=8	P30=13	P70=22	Max=34
-------	--------	--------	--------

Rango Valor	
8-13=	1 (Siempre)
14-22=	2 (A veces)
23-34=	3 (Nunca)

Anexo N° 12

Baremación de la variable Desempeño de los colaboradores

Estadístico		
Desempeño de los colaboradores		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		23
Máximo		83
Percentiles	30	48,30
	70	61,70

Min=23 P30=48 P70=62 Max=83

Rango Valor

23-48=	1 (Siempre)
49-62=	2 (A veces)
63-83=	3 (Nunca)

Baremación dimensión desempeño de tareas

Estadístico		
Desempeño de tareas		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		8
Máximo		28
Percentiles	30	10,30
	70	17,00

Min=8 P30=10 P70=17 Max=28

Rango Valor

8-10=	1 (Siempre)
11-17=	2 (A veces)
18-28=	3 (Nunca)

Baremación dimensión desempeño contextual

Estadístico		
Desempeño contextual		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		33
Percentiles	30	19,00
	70	25,70

Min=9 P30=19 P70=26 Max=33

Rango Valor

9-19= 1 (Siempre)

20-26= 2 (A veces)

27-33= 3 (Nunca)

Baremación dimensión Evitación de comportamientos laborales

Estadístico		
Desempeño de evitación de comportamientos laborales		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		6
Máximo		24
Percentiles	30	17,30
	70	20,00

Min=6 P30=17 P70=20 Max=24

Rango Valor

6-17= 1 (Siempre)

18-20= 2 (A veces)

21-24= 3 (Nunca)

Anexo N° 13

Variable: Responsabilidad social empresarial

	V1	VR1	D1	DR1	D2	DR2	D3	DR3
1	56	2	18	1	22	2	16	1
2	37	1	11	1	8	1	18	1
3	76	2	19	1	23	3	34	3
4	42	1	11	1	11	1	20	2
5	65	2	29	2	14	1	22	2
6	40	1	16	1	11	1	13	1
7	79	2	28	2	22	2	29	2
8	30	1	15	1	7	1	8	1
9	51	1	25	2	14	1	12	1
10	28	1	9	1	8	1	11	1
11	48	1	18	1	14	1	16	1
12	42	1	13	1	17	2	12	1
13	35	1	10	1	9	1	16	1
14	29	1	10	1	7	1	12	1
15	23	1	9	1	6	1	8	1
16	85	3	31	2	22	2	32	3
17	23	1	9	1	6	1	8	1
18	68	2	23	2	19	2	26	2
19	27	1	9	1	6	1	12	1
20	79	2	30	2	27	3	22	2
21	50	1	18	1	19	2	13	1
22	60	2	23	2	18	2	19	2
23	82	2	28	2	22	2	32	3

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	2	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	5	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1
3	5	3	3	5	4	4	5	1	1	3	2	2	3	2	3	2
4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	5	3	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
6	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2
7	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
9	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2
10	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	5	5	3	5	5	3	1	5	3	2	1	1	1	1	3	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	4	4	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
21	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
22	3	3	3	3	3	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	3
23	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	5	1	2	2	5	3	3	1	2	3	4	4	5	3
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
3	1	1	1	2	5	5	1	2	1	5	4	5	5	3	1
4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1
5	5	5	3	3	5	3	1	1	3	3	5	1	3	1	1
6	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1
7	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2
8	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1
9	3	3	2	1	5	5	2	2	2	3	1	5	3	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
12	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	4
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
14	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	3	5	3	5	2	5	1	3	5	5	5	5	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	5	4	4	4	5	1	1	1	5	5	4	4	5	5	4
21	1	1	3	2	5	1	1	1	3	1	5	3	2	5	3
22	2	4	3	2	5	1	1	2	3	2	4	3	2	4	3
23	2	2	3	3	4	4	5	3	2	3	3	5	4	3	4

Anexo N°14

Variable: Desempeño de los colaboradores

	VV2	VVR2	DD1	DDR1	DD2	DDR2	DD3	DDR3	var
48	1	8	1	23	2	17	2		
55	2	10	1	24	2	21	2		
56	2	16	1	20	1	20	2		
49	1	8	1	19	1	22	2		
57	2	14	1	23	2	20	2		
59	2	17	1	24	2	18	2		
83	2	28	2	31	2	24	3		
46	1	11	1	16	1	19	2		
57	2	14	1	25	2	18	2		
34	1	10	1	12	1	12	1		
51	1	16	1	22	2	13	1		
23	1	8	1	9	1	6	1		
48	1	9	1	23	2	17	2		
49	1	11	1	19	1	19	2		
23	1	8	1	9	1	6	1		
64	2	17	1	29	2	18	2		
23	1	8	1	9	1	6	1		
74	2	27	2	29	2	18	2		
47	1	8	1	17	1	22	2		
62	2	15	1	26	2	21	2		
56	2	13	1	23	2	20	2		
62	2	17	1	27	2	18	2		
75	2	23	2	33	2	19	2		

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	3	1	4	
2	1	2	2	1	1	1	1	1	5	3	2	3	3	1	2	
3	1	1	3	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	1	2	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	
5	3	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1	3	3	1	3	
6	3	3	2	1	2	2	2	2	5	5	2	2	1	2	3	
7	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
8	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
9	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	
10	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	2	3	4	
14	1	1	2	1	1	2	2	1	4	3	1	3	3	1	2	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	3	2	1	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	1	5	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
21	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	3	3	2	1	
22	5	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	

Anexo N° 15

Tabla estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	23

Anexo N° 16

Resultado turnitin

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %	>
2	Entregado a Universida...	4 %	>
3	repositorio.udh.edu.pe	1 %	>
4	elcriterio.com	1 %	>
5	1library.co	1 %	>
6	hdl.handle.net	1 %	>
7	repositorio.uncp.edu.pe	1 %	>

Página: 1 de 36 | Número de palabras: 9699 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado 🔍



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Responsabilidad social empresarial y compromiso del
desempeño de los colaboradores del Concesionario Puerto San
Juan Chispita S.A.C, Marcona 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN