



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores
de DACIA S.A.C., Comas 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Chavez Malaver, Jean Carlos (ORCID: 0000-0002-6533-6889)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Esposa por inculcarme valores, por brindarme su apoyo absoluto en cada etapa de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por concederme la oportunidad de crecer a nivel profesional y cumplir mis objetivos.

A mi asesor, Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza; por sus orientaciones, enseñanzas y por su preocupación por aportar a la calidad educativa.

Página del Jurado

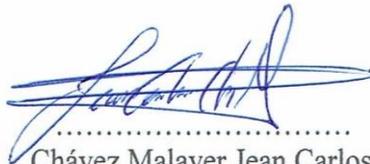
Declaratoria de Autenticidad

Yo Chávez Malaver Jean Carlos con DNI N° 73613715, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre del 2019



.....
Chávez Malaver Jean Carlos
DNI: 73613715

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1. Diseño de investigación	10
2.2. Tipo de investigación	10
2.3. Población y muestra	12
2.4. Técnicas e instrumento, validez y confiabilidad	12
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la responsabilidad social y el compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019, las teorías que las fundamentan son; según Deres (2016) manifiesta que la responsabilidad social que tiene la empresa es por los impactos positivos y negativos en la sociedad. La empresa no debe tener un impacto negativo con el ambiente o sociedad ya que ser responsable no implica reparar el daño, más bien debe evitarlo. Por otro lado, compromiso organizacional según Mehech (2016) son las actitudes que tienen los empleados de los cuales demuestran su orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen, los empleados comprometidos tienden expresarse positivamente de la empresa, ganas de permanencia y contribuir ya que se encuentran motivados. La importancia del estudio consiste en la necesidad que existe en las empresas de ayudar al crecimiento de cada uno de sus colaboradores y familias es decir a la sociedad por completo, ser responsable en la sociedad aumenta el rendimiento de la industria y eso origina mayor eficacia en los empleados, como también trae consigo buenos resultados para la compañía, y con ello se puede obtener un buen ambiente laboral donde cada colaborador se sentirá bien y con ello lograrán los objetivos organizacionales en común. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población fue constituida por 52 trabajadores y la muestra censal ha sido de 52 trabajadores. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert conformada por 20 preguntas, de acuerdo a los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos se concluye que la responsabilidad social tiene relación con el compromiso organizacional.

Palabras clave: responsabilidad social, compromiso organizacional, medio ambiente

Abstract

The objective of the thesis has been to determine the relationship of social responsibility and organizational commitment of the workers of DACIA S.A.C., Comas 2019, the theories that underlie them are; According to Deres (2016), he states that the Company's social responsibility is for the positive and negative impacts on society. The company should not have a negative impact on the environment or society since being responsible does not imply repairing the damage, but rather avoid it. On the other hand, organizational commitment according to Mehech (2016) are the attitudes that employees have of which they demonstrate their pride and satisfaction for being part of the organization to which they belong, committed employees tend to express themselves positively of the company, desire to remain and contribute as they are motivated. The importance of the study consists in the need that exists in the companies to help the growth of each one of their collaborators and families that is to say to the society completely, to be responsible in the society increases the performance of the industry and that causes greater efficiency in The employees, as well as bring good results for the company, and with this you can get a good work environment where each employee will feel good and thus achieve the common organizational objectives. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population was constituted by 52 workers and the census sample has been 52 workers. The technique used was the survey and as a tool to collect the data, the Likert questionnaire was used, consisting of 20 questions, according to the respective descriptive and inferential results and analysis, it is concluded that social responsibility is related to the organizational commitment.

Keywords: social responsibility, organizational commitment, environment

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en todo el mundo se ven organizaciones que solo se dedican a ganar dinero y dejan de lado a sus empleados y clientes sin importarles los resultados que traerán con el tiempo a las sociedades que los rodean, es porque la responsabilidad social en las empresas no tiene una aportación eficiente y opcional lo cual es esencial para mejorar el ámbito profesional, ya que se basa en ayudar al crecimiento de cada uno de sus colaboradores y familias es decir a la sociedad por completo, ser responsable en la sociedad aumenta el rendimiento de la industria y eso origina mayor eficacia en los empleados, como también trae consigo buenos resultados para la compañía, y con ello se puede obtener un buen ambiente laboral donde cada colaborador se sentirá bien y con ello lograrán los objetivos organizacionales en común.

El problema que más acontece nuestro país es con referencia a la falta de valores por parte de los trabajadores, se da porque las empresas no piensan en un diseño mejorado de cómo administrar a sus colaboradores, proporcionando y facilitándoles una noción que permitan rescatar parte de sentirse identificados, esto trae como consecuencia falta de responsabilidad, un mal clima laboral y rotación del personal.

Uno de los problemas más resaltantes en el distrito de comas es la falta de conocimiento que tienen las áreas de recursos humanos de casi la mayoría de las empresas como ejecutar un plan estratégico para llegar a concientizar a los trabajadores y con ello estos ejecuten correctamente sus actividades y se sientan identificados con la empresa y a su vez logren los objetivos. La empresa DACIA S.A.C., está constituida en el distrito de comas y a su vez se dedica a la comercialización y distribución de productos de consumo masivo de primera necesidad, a su vez se pudo identificar que los colaboradores no tienen un compromiso con la empresa, falta de valores e identificación, lo cual trae resultados negativos para la organización.

Al respecto, Azim (2016) Investigaron sobre la relación de la recepción de los trabajadores y la práctica externa de RSE con el compromiso empresarial de la entidad bancaria saudita. Estableciendo que el compromiso empresarial y la RSE se relacionan de forma positiva. Asimismo, Choi y Ebrahim (2015) “The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment of ICT workers”. Plantearon determinar la relación del compromiso empresarial sobre la RSE. Comprobando que ambas variables se relacionan positivamente.

También, Farooq, Payaud, Merunka y Valette (2014) “The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: exploring multiple mediation mechanisms: JBE JBE”. Plantearon identificar la relación de la confianza con la identificación corporativa sobre la RSE. Determinando que tanto la confianza como la identificación de la corporación están relacionadas a la RSE.

Por otro lado, Nasiri, Pourkiani, Sayadi, Salajeghe, y Sheykhi (2019). Plantearon demostrar si el desempeño de la RSE se relación con los principios, normas y proyectos de RSE. Concluyendo que las normas, principios y proyectos de responsabilidad social se relacionan con el desempeño de la RSE.

Asimismo, BeBe y Bing (2016) Plantearon determinar como la RSE de los directivos públicos locales aumenta el compromiso empresarial. Concluyendo que la responsabilidad social es un elemento definitivo para el compromiso y el comportamiento de la organización.

También, Allen, Attoh y Gong (2017) Plantearon como objetivo explorar el rol mediador de la percepción del trabajador sobre la RSE y la identificación organizacional en relación al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Concluyendo que el liderazgo transformacional asiste a los colaboradores a percibir a la empresa como socialmente responsable, lo que a su vez desarrolla emociones de compromiso e identificación con la organización.

Al respecto, D'aprile y Talò (2015) Tuvieron como propósito plantear un modelo teórico del vínculo que influye la responsabilidad social con el sentido organizacional de la comunidad y el compromiso de los profesionales. Presentando como conclusión que el modelo psicosocial permitió destacar algunas cuestiones teóricas relevantes relativas a la RSE y las implicaciones prácticas que podrían apoyar la dirección de los recursos humanos para optimizar la participación de los profesionales empresariales en actividades socialmente responsables en las PYME.

Asimismo, Graça, Gonçalves, Santos, Orgambídez y Sousa (2017). Investigaron la contribución de la RSE y la justicia empresarial sobre el compromiso a través de un modelo teórico. Presentando como conclusión que la percepción de justicia empresarial tiene relación con la responsabilidad social, y allí contribuye a la explicación del compromiso afectivo organizacional.

También, Ahmad y Islam (2018) Analizaron el efecto de la percepción de los profesores sobre la RSE. Presentando como conclusión que los profesores con percepción de RSE son más propensos a comprometerse, involucrarse e identificarse con su organización.

Por otro lado, Berberoglu (2018) Tuvo como objeto valorar la percepción del profesional de salud sobre el clima organizacional y el desempeño y compromiso organizacional. Concluyendo que el clima organizacional tiene relación positiva con el desempeño y el compromiso organizacional.

Asimismo, Slack, Corlett y Morris (2015) Plantearon como objetivo investigar sobre la escasez de atención, recurriendo a observaciones y entrevistas personales en una organización británica. Concluyendo que existe diversidad de compromiso, desde colaboradores que se mostraron en desacuerdo con las acciones de RSE dentro de la organización y aquellos que estaban comprometidos dichas actividades, y otros estaban satisfechos con su compromiso individual pero no con la responsabilidad social.

También, Ming, Tee y Hua (2018) Plantearon como objetivo determinar que impulsa a la responsabilidad social en su industria de servicios bancarios. Concluyendo que el compromiso empresarial y el liderazgo transformacional contribuyen estadísticamente a las predicciones sobre la RSE en los servicios de las entidades bancarias.

Por otro lado, Mensah, Agyapong y Nuerthey (2017) Tuvieron como objetivo evaluarse el efecto del compromiso de la RSE sobre responsabilidad del trabajador dentro de la empresa. Concluyendo que el compromiso de la RSE tiene relación con la responsabilidad del trabajador.

Asimismo, Setyaningrum (2017) Analizo el efecto del liderazgo del trabajador sobre la cultura, compromiso, comportamiento y satisfacción del cliente. Presentando como conclusión que el liderazgo de los trabajadores se correlacionó significativamente con la satisfacción del cliente, la cultura, compromiso y comportamiento organizacional.

También, Closos, Leys y Hellemans (2015) Investigaron el efecto de la RSE sobre el compromiso empresarial y la satisfacción profesional. Presentando como conclusión que las prácticas éticas y legales externas e internas influyen significativamente en el compromiso afectivo organizacional, asimismo la satisfacción laboral está influenciada positivamente por las prácticas éticas y legales externas e internas.

Al respecto, Mahenthiran, Terpstra-Tong, Terpstra y Rachagan (2015) “Impact of executive citizenship and organizational commitment on corporate social responsibility”. Tuvieron como objetivo utilizar las variables de teoría de los escalones superiores y teoría de la identidad social para determinar las características y actitudes del director ejecutivo asociadas con la RS económica, la RS jurídico – ética y la RS discrecional en las empresas malasia. Presentando como conclusión que la actitud de la ciudadanía ejecutiva es significativa y está positivamente

relacionada con la responsabilidad social jurídico – ética de la firma, asimismo el compromiso organizativo ejecutivo tiene un impacto positivo significativo en las dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

Asimismo, Gupta (2017) Investigó el papel del compromiso de los trabajadores en las relaciones de RSE, compromiso empresarial e identificación corporativa. Concluyendo que el compromiso de los trabajadores se relaciona con el compromiso empresarial, la RSE y la identificación del trabajador sobre la empresa.

También, Su-Yol y Seo (2017) Exploraron la atribución motivadora de la RSE intrínseca y extrínseca como factores entre la percepción, el comportamiento y el compromiso empresarial. Presentando como conclusión que la percepción sobre la RSE mejora fuertemente el comportamiento y el compromiso corporativo.

Por otro lado, Heung-Jun y Ali (2017) Determinaron el efecto de la conducta del trabajador sobre la RSE a través de la relación empresarial. Concluyendo que el papel del moderador sobre las relaciones empresariales se relaciona con responsabilidad social, las actitudes de los trabajadores y la justicia legal.

Asimismo, Im, Chung, y Yang (2017) Tuvieron como propósito investigar el efecto moderador de la participación sobre la RSE entre el compromiso e identificación empresarial y satisfacción laboral. Concluyendo que la participación sobre la RSE y el compromiso e identificación empresarial y satisfacción laboral se relacionan de forma positiva.

También, Valentine y Godkin (2017) Tuvieron como objetivo determinar el valor en que las percepciones de RSE están relacionadas con el compromiso de valor y las intenciones de rotación de los individuos. Concluyendo que la RSE percibida estaba asociada con un mayor compromiso de ajuste de valor, y que el compromiso de ajuste de valor estaba relacionado negativamente con los propósitos de rotación de los directivos y colaboradores.

Al respecto, Mory, Wirtz y Göttel (2016) Propusieron determinar cómo los empleados perciben la RSE en la organización. Presentando como conclusión que la responsabilidad social empresarial percibida internamente impacta fuertemente el compromiso que los trabajadores tienen organizacionalmente y las influencias comparativamente con el compromiso organizacional normativo.

Asimismo, Arumi, Aldrin y Murti (2019) Tuvieron como propósito determinar si el compromiso organizacional interviene en el comportamiento empresarial. Presentando como conclusión que existe un efecto indirecto del compromiso organizacional sobre el comportamiento empresarial.

También, Miragaia, Martins, Kluka y Havens (2015) Tuvieron como propósito investigar porque las empresas apoyan y patrocinan planes deportivos que implican el desarrollo del capital social comunitario. Presentando como conclusión que la participación de las corporaciones en iniciativas de RSE mejora el posicionamiento en el mercado, lo que puede reflejar una mayor lealtad de los consumidores, y por consiguiente la motivación de los empleados se ve reflejada en la productividad.

Antecedentes internacionales, Ramos (2014) La percepción de la cultura organizacional y la responsabilidad Social Empresarial en una empresa Nacional dedicada a la salud Agropecuaria. Tuvo como objetivo obtener conocimiento sobre las percepciones de las culturas organizacional y la responsabilidad social en la compañía. El método de la investigación fue no probabilístico. El cuestionario fue utilizado como instrumento de recolección de datos. Se llegó en conclusión que es la alta percepción de hombres y mujeres con respecto a la cultura organizacional, lo que nos indica que los colaboradores se muestran comprometidos y la organización se esfuerza en todo lo posible que los colaboradores se sientan apreciados y parte de la compañía.

Robertina (2015) Análisis de la aplicación de esquemas de Responsabilidad Social Corporativa en cinco empresas de la ciudad de Quito Ecuador como mecanismo de fortalecimiento empresarial. Tiene como objetivo los análisis de las aplicaciones de esquemas de Responsabilidad Social Corporativa basándose en las experiencias y percepciones de empleados en cinco organizaciones del grupo CERES. Se utilizó el tipo de investigación exploratoria. Se usó la encuesta como instrumento de la investigación. En conclusión, Ecuador se están entregando productos y servicios confiables, amigables de acuerdo con el medio ambiente y pretendiéndolos en el tiempo.

Córdoba (2015) El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial. Su objetivo conseguir el grado de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador la organización de trabajo temporal y hacia la usuaria. El tipo de investigación fue descriptivo, y de diseño no experimental, transaccional. Se usó el cuestionario como instrumento de la investigación. Se concluye que las

características del compromiso organizacional de los colaboradores tienen una tendencia de desviación estándar desde media hasta alta en las diferentes subdimensiones.

Antecedentes Nacionales, Hernández & Manrique (2017) En su tesis La responsabilidad Social Empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agro exportadoras de uva fresca. Su objetivo analizarse las incidencias entre responsabilidad social empresarial y éxito competitivo. La investigación es de enfoque cuantitativo. El instrumento utilizado es la encuesta. La conclusión determina que el estudio realizado encuentra relación directa entre responsabilidad social empresarial y competitividad, siendo de manera favorable su resultado en los estudios y probándose la muestra de la hipótesis general.

Espinoza, Huallpacuna, Mondragón, Puscán y Rodríguez (2016) En su tesis Responsabilidad social empresarial en el Sector Eléctrico peruano. Su fin fue diagnosticar el estado de la Responsabilidad Social Empresarial del sector eléctrico peruano al 2016. La técnica para la recolección de datos fue probabilístico estratificado con un enfoque cuantitativo, usando la encuesta como instrumento. El resultado refleja que el sector ha implementado diversos aspectos de la gestión de RSE que tiene el instrumento de medición, además según el significado de la escala del instrumento de medición del subcapítulo 2.2.1, los colaboradores están en leve acuerdo y muy cerca de acuerdo moderado hacia dicha gestión.

Cervera (2018) En su tesis Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque. Su objetivo conseguir el grado de Compromiso Organizacional de los colaboradores. El tipo de investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo. El instrumento uso fue el del cuestionario. Concluye, el grado de Compromiso Afectivo es 31.00, manteniéndose dentro de las categorías MEDIO 25<32); en que se revela que sus lazos sentimentales no son suficientemente para poder estar orgullosos de permanecerse en la empresa e identificarse con los objetivos.

Ríos (2018) Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Áncash 2016. Su objetivo encontrar las incidencias entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la organización. Se muestra un tipo de investigación no experimental, descriptiva y correlacional. Instrumento utilizo fue la encuesta.

Se concluye que existe relaciones positivas y significativas en la calidad de vida laboral y compromiso organizacional; Por el valor del chi cuadrado 21.867 y confianza del 95%, esto ha sido posible.

Responsabilidad Social, según Deres (2016) menciona que la responsabilidad social que tienen las empresas de los impactos de maneras positivas o negativas para la sociedad en general. Las empresas no deben tener impactos de maneras negativas en los ambientes o sociedades de las cuales ser responsables no implicarse reparar los daños, sino de poder evitarlos. Una de las organizaciones responsables es aquellos que cumplan con ciertas normativas vigentes, de las cuales integran de manera armónica el desarrollo económico respetándose por las éticas, personas y comunidades o el medio ambiente, en todas sus cadenas de valores. Moreno, Uriarte y Topa (2010) Responsabilidad Social es un aspecto de dirección que explica la descripción conductual de la compañía con todos los miembros que los rodean las cuales se relacionan entre ellas y por la creación de metas organizacionales concordantes con el crecimiento sostenible de la humanidad, conservando los medios ambientales y culturales para las generaciones posteriores manteniendo ciertas diversidades y fomentándose disminución de diferencias sociales. Navarro (2013) define que la responsabilidad social es incremento prolongado que proporciona que la organización sea más competitiva no por sí sola, si no respetando y fomentando el crecimiento de las personas, sociedades en las que intervienen y del ambiente. Dimensión la ética, según Rodal (2005) define a la ética como aprendizaje justo e injusto, de manera importante en la toma de decisiones apoyando amover el rendimiento y legalidad para así disminuir la probabilidad de destrucción tanto en el presente de la organización como a una posteridad. Indicadores: código ético, comunicación y actos empresariales. Dimensión compromiso, según Chiavenato (2004) define al compromiso organizacional como voluntad del colaborador con la organización en que se encuentra y los esfuerzos que realice para el logro de objetivos. Indicadores: participación, actitud y beneficios. Dimensión desarrollo sostenible, según Morros y Vidal (2012) Satisfacer necesidades sin las variaciones de capacidades futuras para avalar la mejoría en las calidades de vidas para las comunidades, tomándose conciencia de los diferentes riesgos que afectarían a los mantenimientos de las sostenibilidades del modelo de desarrollo. Indicadores: satisfacer necesidades, calidad de vida y sostenibilidad.

Compromiso Organizacional, según Peña, Díaz, Chávez & Sánchez (2016) menciona que una de organizaciones es exitosa, a través de los activos muy importantes que son el capital humano, en

los cuales que se utilizan mecanismos que tengan la dirección de las empresas para analizarse las lealtades y vinculaciones de los empleados con sus organizaciones, a eso le llamamos compromisos organizacionales. Son de suma importancia para las empresas no solamente conocer el tipo si no conocerlo los grados de compromisos por sus miembros. Mehech (2016) Compromiso organizacional son actitudes en que los empleados demuestran su orgullo y satisfacciones por ser parte de organizaciones a las que pertenecen, en que estarán comprometidos los empleados expresándose positivamente de la empresa, con las ganas de contribuir ya que se están motivados. Montoya (2014) explica que el compromiso organizacional que son estudiados los desempeños y actitudes de los colaboradores al interior de la organización y también en los trabajos que realizan los colaboradores aportándose o disminuyéndose en la producción. Es importante mantenerse en un clima laboral bueno entre la organización y los colaboradores en los cuales poderse alcanzarse los objetivos trazados. Luthans (2008) también define que el compromiso organizacional son las entregas y responsabilidades que los trabajadores tienen con la empresa para desarrollarse trabajos de maneras óptimas y además de las estrategias que la empresa realice mantener ciertos compromisos promoviéndose espacios en el trabajo estimulado. Katz & Kahn (1977 citados por Zamora, 2009) dicen que son uno de los primeros que han definido los términos, en el cual a ellos el compromiso organizacional son las interiorizaciones de los empleados cumpliendo metas de la institución, generándose coherencias entre estos y metas personales. Robbins y Judge (2009) mencionaron que el compromiso organizacional son los grados en que los empleados son identificados con una compañía en particular y en sus metas de estas o deseándose mantenerse sus relaciones con ellas. Por lo tanto, involucrándose en el trabajo identificándose de los individuos con la organización que lo emplean. Dimensión compromiso afectivo, según Robbins y Judge (2009) mencionaron que los compromisos afectivos son cargas emocionales hacia la organización y las creencias en los valores. Indicador: emociones y creencias. Dimensión compromiso para continuar, según Robbins y Judge (2009) compromiso para continuar son los valores económicos que son percibidos por permanecerse en una organización comparadas con el de dejarlos. Indicador: valor económico. Dimensión compromiso normativo, según Robbins y Judge (2009) explican que son compromiso para continuarse, describiéndose como las obligaciones de permanecerse en las organizaciones son por razones morales o éticas. Indicador: ética y moral.

Problema general, ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social y el compromiso organizacional de los trabajadores de DACIAS.A.C., Comas2019? Problemas específicos, ¿Cómo se relaciona la

responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019? ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019?. ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019?

Justificación teórica, tiene como finalidad la de explicar la responsabilidad social y como este pueda revelar en el compromiso organizacional, usando aplicaciones de teorías relacionados a la temática y conceptos definidos de las variables que son objeto del estudio, para que se generen las conclusiones en los términos que se elaboren en el trabajo. Por consiguiente, permitirá distinguir aquellos criterios hechos en base a la realidad de la organización de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Justificación metodológica, al llegar a un cumplimiento de objetivos establecidos dentro del trabajo, se hizo un instrumento para la medición tanto como para la primera variable responsabilidad social y la segunda variable compromiso organizacional. Por ende, después de realizado el instrumento se procederá a ser analizados los datos en el software de análisis estadístico, lo que se busca saber es el nivel de la responsabilidad social a través del compromiso organizacional de la empresa DACIA S.A.C., Comas 2019. Justificación práctica, el trabajo de investigación, tiene por consiguiente facilitar conocimientos prácticos a toda la organización para que puedan ser aplicados en la responsabilidad social y permita a la empresa DACIA S.A.C., llegar al compromiso organizacional por parte de toda la empresa, enseñar a través del prototipo planteado que la responsabilidad social empresarial influye en el éxito competitivo y otorga la identificación por la organización. Justificación social, en la investigación se buscará que la empresa en el cual su objeto de estudio se conozca la productividad de sus colaboradores y la gestión que realiza y mediante eso se realizara un análisis sobre las gestiones que se requerirá de ciertas modificaciones o eligiéndose implementaciones de algunos diseños de gestiones, del mismo modo ayudara a que otras organizaciones que pretendiese incrementar sus productividades de los colaboradores.

Hipótesis general, existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional delos trabajadores deDACIAS.A.C.,Comas2019.Hipótesis específicas, Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019.Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019.Existe relación

significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019.

Objetivo general, Determinar la relación entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIAS.A.C., Comas2019. Objetivos específicos, Determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019. Determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas2019. Determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la Investigación

Enfoque

Hernández (2014) se aplicará un enfoque cuantitativo, que serían conjuntos de ciertos procesos secuenciales y probatorios, en que las etapas se precederían de la siguiente manera y no poder saltarse o eludirse de ciertos pasos. El orden es de suma importancia en que después se podrá redefinirse algunas fases. Partiéndose de ideas que van de acuerdo, siéndose una vez delimitados, se realizaran ciertos objetivos y preguntas para la investigación. De acuerdo a las preguntas se establecerían las hipótesis y determinación de las variables, serán medidos las variables en un de los determinados contextos, de las cuales las mediciones serán presentadas utilizándose métodos estadísticos, del cual será extraído una serie de las conclusiones.

Para la investigación se utilizará el enfoque cuantitativo.

2.2 Tipo de Investigación

Según Hernández (2014) nos dice que las investigaciones cumplen dos propósitos: primero producirse conocimientos y teorías, segundo permita resolver ciertos problemas. Para el presente proyecto el tipo de investigación será aplicada.

Investigación Aplicada

Behar (2008) Este tipo de investigación también se le conoce como práctica, activa o dinámicas. De las cuales busca las utilidades de conocimientos que serán adquiridos. La investigación es de tipo aplicada porque son vinculadas con las investigaciones básicas, que dependerá del resultado, que será aclarado en que la investigación aplicada es requerida mediante marcos teóricos. De un marco teórico, buscando enfrentar las teorías con las realidades.

Método de Investigación

Bernal (2010) el método hipotético deductivo permitirá que la investigación será planteada por las hipótesis que busquen que sea aceptadas o denegadas dependerá de ellos las conclusiones que se dará mediante los hechos.

Para la presente investigación se utilizará el hipotético- deductivo.

Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel Descriptivo-Correlacional, que permitirá darse a conocerse las relaciones que existirán entre las variables estudiadas y a su vez explicarse la reacción de los fenómenos.

Behar (2008) son estudios descriptivos, que permitirán analizar cómo se manifestarían el fenómeno o los componentes, que se detallarían los fenómenos de estudios básicamente a través de ciertas mediciones de uno o más de los atributos.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental porque no manipulan las variables, de corte transversal en el cual se recoge las informaciones se dio en un solo momento de tiempo.

Hernández (2014) Diferentes autores explican que existes criterios distintos para poder decir que la investigación es no experimental, en que explican que la investigación de clasificaría de la siguiente manera: a través de dimensiones temporales o en los números de los momentos que son las recolecciones de los datos. En otras ocasiones las investigaciones se centran, analizarse los niveles o modalidades de las diversas variables, evaluarse las situaciones de los fenómenos o de los contextos en los puntos de tiempo un punto de los tiempos o determinarse o ubicándolos las relaciones de las variables en un momento.

Hernández (2014) La investigación es de corte transversal que nos permitirá recoger y recolectar la información en un solo momento y lugar, (Liu, 2008 y Tucker, 2004) permitirá que las variables sean descritas y analizadas en un momento dado.

2.3 Población y Muestra

Población: La investigación está determinada el total de trabajadores de la empresa DACIA S.A.C., en el distrito de Comas, que está conformado por 52 trabajadores entre personal de atención al público y vendedores y asimismo personal administrativo, los cuales han sido considerados como el total de la población para este estudio.

Carrasco (2005) la población son conjuntos de elementos en las cuales son pertenecientes de los ámbitos espaciales de las cuales se desarrollaría las investigaciones.

Muestra: Se ha determinado como muestra censal a todos los trabajadores de la empresa DACIA S.A.C., en el distrito de Comas, teniendo un total de 52 trabajadores.

2.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas: En esta investigación la técnica de la encuesta es mediante la medición de la escala de Likert, aplicando mediante el cuestionario lo que nos permitirá recolectarse los datos en la investigación.

Encuesta: Se utilizo para la recolección de los datos una de las técnicas para las recolecciones de informaciones, debido a que mayormente pierden credibilidades por los sesgos de los encuestados, mediante el cual el cuestionario son conjuntos de preguntas que son preparados con propósitos de poder obtener informaciones de las personas.

Instrumento: En el trabajo se aplicó el cuestionario para la investigación.

Cuestionario: Conjunto de preguntas con una o más variables a medir.

Validez es el grado que el instrumento mide la variable verdaderamente.

Determinado por juicio de cuatro expertos:

Tabla 3: Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS

Variable	Validador	Aplicabilidad
Responsabilidad	Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicada
Social	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicada
y Compromiso Organizacional	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Aplicada
	Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Aplicada

Confiabilidad: Es uno de los métodos más aplicado y fácil para la realización de una prueba de medición si es fiable. En la técnica que utilizaran cuando tienen los instrumentos mediante escalas de constructos, que medirán los conceptos de los diferentes items.

La confiabilidad del instrumento será obtenida mediante a través de la encuesta aplicada, mediante el cuestionario, con la ayuda de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad es la confianza que se obtendrá mediante los datos.

Tabla 4: *Confiabilidad del Instrumento Responsabilidad Social.*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. **Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.**

Se realizó una Prueba Piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, para ello se encuestó a 10 trabajadores que no son la muestra, en el distrito de Comas, con un total de 20 preguntas.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	10

Tabla 5: Confiabilidad del Instrumento Responsabilidad Social

El resultado mostrado en la tabla 04 indica el valor del Alfa de Cronbach 0,860 muestra que el instrumento de la variable Responsabilidad Social es altamente confiable.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 6: Confiabilidad del Instrumento Compromiso Organizacional

a. **Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

El resultado mostrado en la tabla 06 indica el valor del Alfa de Cronbach 0,881 muestra que el instrumento de la variable Compromiso Organizacional es altamente confiable.

2.5 Procedimiento

Primero: Se analizó las variables para su medición, en la cual se hizo un cuestionario con 20 preguntas relacionadas a sus indicadores, además este instrumento fue evaluado por expertos en el tema dando su validez, asimismo se evaluó la confiabilidad con el análisis de SPSS 24.

Segundo: Se coordinó con la administración de la empresa para la recolección de datos con su respectiva autorización.

Tercero: La realización de la encuesta se aplicó el cuestionario, a los 52 trabajadores, luego de obtener la recolección de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 24 para el análisis de datos de dicha investigación.

2.6 Método de análisis de datos

2.6.1 Método descriptivo

Para dicha investigación se utilizó el método descriptivo, mediante distribución de frecuencias a través de gráficos y cuadros de datos obtenidos en la encuesta que se realizaron a los individuos.

2.6.2 Método Inferencial

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 24 para procesar los datos obtenidos y calcular el alfa de cronbach para analizar la fiabilidad del proyecto de investigación.

2.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideró los siguientes criterios éticos:

Se informó a encuestadores el objetivo de la investigación y se obtuvo su consentimiento y aceptación de realizar la encuesta con transparencia y responsabilidad.

Confidencialidad sobre la información detallada en el cuestionario; como sus datos personales para la seguridad de su persona.

Confianza: Se establece un trato amable de apoyo mutuo en las funciones de nuestro trabajo para generar confianza en el encuestado.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUECES DE EXPERTOS CON LA PRUEBA BINOMIAL

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	Los instrumento facilitarían el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumento están relacionado con las variable de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcto		
6	El diseño del instrumento facilitarían el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algún ítems en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P \leq P \leq 7.23 \leq 0.723$$

$$10 \quad \frac{\quad}{10}$$

COMO EL PROMEDIO DE LAS PROBABILIDADES ES MAYOR QUE 0.60 ENTONCES SE CONCLUYE QUE EL INSTRUMENTO ES VALIDO POR JUECES DE EXPERTOS.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR
ALFA DE CRONBACH PARA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR
ALFA DE CRONBACH PARA COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

PRUEBA DE NORMALIDAD

HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

	KOLMOGOROV SMIRNOV		
	Estadístico	gl	Sig.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	0.254	52	0.00
ORGANIZACIONAL	0.236	52	0.00
AFECTIVO	0.365	52	0.00
CONTINUACIÓN	0.547	52	0.00
NORMATIVA	0.256	52	0.00

Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara las prueba no paramétrica correlación de spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

		Correlaciones		
		Responsabilidad		
social organizacional				
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1,000	,562
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		52
	organizacional	Coeficiente de correlación	,562	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>		<u>52</u>

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Correlaciones			
		Responsabilidad	
social	afectivo		
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,550
		N	52
	afectivo	Coeficiente de correlación	,550
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Correlaciones			
		Responsabilidad	
		social	continuo
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,741
		N	52
	Continuo	Coeficiente de correlación	,741
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

Correlaciones

		Responsabilidad social		Normativo	
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	,663	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N			52
Normativo		Coefficiente de correlación	,663	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N			52

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

ANÁLISIS BIDIMENSIONAL

Tabla 01. Distribución de frecuencia entre responsabilidad social y compromiso organizacional.

Ver anexo 1

	RESPONSABILIDAD SOCIAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	4	8	9	17	2	4	15	29
REGULAR	3	6	15	29	3	6	21	40
BUENO	4	8	8	15	4	8	16	31

El 29% de los encuestados calificaron en un nivel regular la responsabilidad social y compromiso organizacional

Tabla 02. Distribución de frecuencia entre responsabilidad social y compromiso afectivo.

Ver anexo 2

	RESPONSABILIDAD SOCIAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	3	6	10	19	5	10	18	35
REGULAR	1	2	13	25	6	12	20	38
BUENO	2	4	9	17	3	6	14	27

El 25% de los encuestados calificaron en un nivel regular la responsabilidad social y compromiso afectivo

Tabla 03. Distribución de frecuencia entre responsabilidad social y compromiso para continuar.

Ver anexo 3

	RESPONSABILIDAD SOCIAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	1	2	8	15	1	2	10	19
REGULAR	2	4	16	31	3	6	21	40
BUENO	3	6	12	23	6	12	21	40

El 31% de los encuestados calificaron en un nivel regular la responsabilidad social y compromiso para continuar

Tabla 04. Distribución de frecuencia entre responsabilidad social y compromiso normativo.

Ver anexo 4

	RESPONSABILIDAD SOCIAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	2	4	6	12	8	15	16	31
REGULAR	1	2	14	27	6	12	21	40
BUENO	2	4	10	19	3	6	15	29

El 27% de los encuestados calificaron en un nivel regular la responsabilidad social y compromiso normativo

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Mehech (2016) Compromiso organizacional son actitudes en que los empleados demuestran su orgullo y satisfacciones por se parte de organizaciones a las que pertenecen, en que estarán comprometidos los empleados expresándose positivamente de la empresa, con las ganas de contribuir ya que se están motivados. Hernández & Manrique (2017) En su tesis La responsabilidad Social Empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agro exportadoras de uva fresca. Su objetivo analizarse las incidencias entre responsabilidad social empresarial y éxito competitivo. La investigación es de enfoque cuantitativo. El instrumento utilizado es la encuesta. La conclusión determina que el estudio realizado encuentra relación directa entre responsabilidad social empresarial y competitividad, siendo de manera favorable su resultado en los estudios y probándose la muestra de la hipótesis general.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Robbins y Judge (2009) mencionaron que los compromisos afectivos son cargas emocionales hacia la organización y las creencias en los valores. Cervera (2018) En su tesis Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque. Su objetivo conseguir el grado de Compromiso Organizacional de los colaboradores. El tipo de investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo. El instrumento uso fue el del cuestionario. Concluye, el grado de Compromiso Afectivo es 31.00, manteniéndose dentro de las categorías MEDIO $25 < 32$); en que se revela que

sus lazos sentimentales no son suficientemente para poder estar orgullosos de permanecerse en la empresa e identificarse con los objetivos.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Según Robbins y Judge (2009) compromiso para continuar son los valores económicos que son percibidos por permanecerse en una organización comparadas con el de dejarlos. Moreno, Uriarte y Topa (2010) Responsabilidad Social es un aspecto de dirección que explica la descripción conductual de la compañía con todos los miembros que los rodean las cuales se relacionan entre ellas y por la creación de metas organizacionales concordantes con el crecimiento sostenible de la humanidad, conservando los medios ambientales y culturales para las generaciones posteriores manteniendo ciertas diversidades y fomentándose disminución de diferencias sociales.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Según Robbins y Judge (2009) explican que son compromiso para continuarse, describiéndose como las obligaciones de permanecerse en las organizaciones son por razones morales o éticas. Deres (2016) menciona que la responsabilidad social que tienen las empresas de los impactos de maneras positivas o negativas para la sociedad en general. Las empresas no deben tener impactos de maneras negativas en los ambientes o sociedades de las cuales ser responsables no implicarse reparar los daños, sino de poder evitarlos. Una de las organizaciones responsables es aquellos que cumplan con ciertas normativas vigentes, de las cuales integran de manera armónica el desarrollo económico respetándose por las éticas, personas y comunidades o el medio ambiente, en todas sus cadenas de valores.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que el trabajador se sienta orgulloso y satisfecho por ser parte de la organización a la que pertenecen, y de esa manera los empleados se sentirán comprometidos.

Se recomienda conseguir un Compromiso Organizacional de los colaboradores.

Se recomienda que la empresa asuma la Responsabilidad Social en un aspecto de dirección que explica la descripción conductual de la compañía con todos los miembros que los rodean.

Se recomienda que la Empresa obtenga responsabilidad social ya que estos brindan impactos positivos y negativos en la sociedad.

REFERENCIAS

- Ahmad, R. y Islam, T. (2018). Relationships between corporate social responsibility, work engagement and organizational commitment: Explanatory role of organizational identification. *Journal of Behavioural Sciences*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2194010425?accountid=37408>
- Allen, G. Attoh, P. y Gong, T. (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: Mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-11-2016-0193>
- Arumi, M. Aldrin, N. y Murti, T. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Azim, M. (2016). Corporate social responsibility and employee behavior: Mediating role of organizational commitment. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v18i60.2319>
- Bernal, C (2010). *Metodología de la Investigación*, 3°Ed.Colombia: Pearson
- Behar, D (2008). *Metodología de la Investigación*, 1°Ed, Colombia: Shalom
- BeBe, K. y Bing, W. (2016). Social responsibility and organisational commitment in local public administration: The moderating role of organisational citizenship behaviour and social bonding. *Mednarodna Revija Za Javno Upravo, International Public Administration*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17573/ipar.2016.2-3.01>

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Carnegie (2014). *5 claves para alentar el compromiso de los empleados*. Recuperado de <http://es.dalecarnegie.com/blog/main/claves-alentar-compromiso-empleados/>.
- Cervera (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque. Lambayeque.*
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2da edición). México. McGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Conde, R. y Matos, C. (2014), *Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de El Agustino, Lima – 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Córdoba (2015). *El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial. Venezuela*. Recuperado de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Closon, C. Leys, C. y Hellemans, C. (2015). Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment and job satisfaction: The journal of the iberoamerican academy of management the journal of the iberoamerican academy of management. *Management Research*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/MRJIAM-09-20140565>
- Choi, S. y Ebrahim, U. (2015). The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment of ICT workers. *International Information Institute (Tokyo)*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1697253419?accountid=37408>

D'aprile, G. y Talò, C. (2015). How corporate social responsibility influences organizational commitment: A psychosocial process mediated by organizational sense of community.

Employee Responsibilities and Rights Journal. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.1007/s10672-015-9265-6>

Deres. (2016). ¿Que entendemos por Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ? Obtenido de Deres: <https://deres.org.uy/que-entendemos-por-responsabilidad-social-empresarialrse/>

Espinoza, Huallpacuna, Mondragón, Puscán y Rodríguez (2016). *En su tesis Responsabilidad social empresarial en el Sector Eléctrico peruano*. Lima.

Rescatado de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/96364457.pdf>

Fernández (2012) *Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=Yns6DwAAQBAJ&pg=PA200&dq=Responsabilidad+Social+Empresarial+seg%C3%BAAn+mercado+y+garcia&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiX_9OojI3bAhXJ0FMKHUEbD7gQ6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false

Farooq, O. Payaud, M. Merunka, D. y Valette, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms: *JBE JBE. Journal of Business Ethics*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551013-1928-3>

Graça, R., Gonçalves, G. Santos, J. Orgambídez, A. y Sousa, C. (2017). Explanatory contribution of social responsibility and organizational justice on organizational commitment: An exploratory study in a higher public education institution. *Polish Psychological Bulletin*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1515/ppb-2017-0054>

Gupta, M. (2017). Corporate social responsibility, employee-company identification, and organizational commitment: Mediation by employee engagement: Research and reviews research and reviews. *Current Psychology*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.1007/s12144-015-9389-8>

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a edición). México: Cengage Learning Editores S.A.

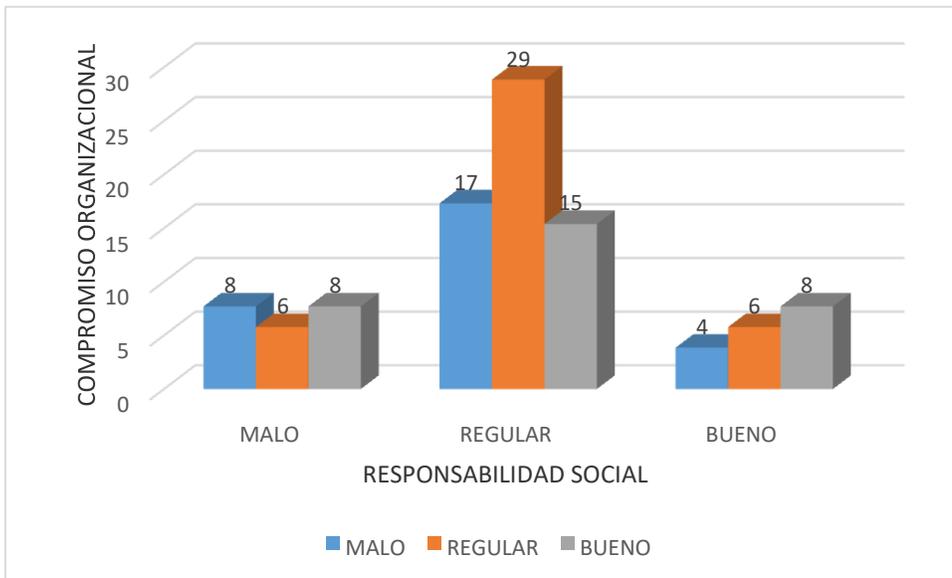
- Hernandez, R, Fernandez, C, Y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, D. & Manrique, G. (2017). *La responsabilidad Social Empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agro exportadoras de uva fresca*. Lima.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2676/1/2017_Hernandez_La_responsabilidad_social_empresarial.pdf
- Heung-Jun, J. y Ali, M. (2017). Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of korean employment relations. *Sustainability*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3390/su9111992>
- Im, S. Chung, Y. y Yang, J. (2017). Employees' participation in corporate social responsibility and organizational outcomes: The moderating role of person-CSR fit. *Sustainability*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3390/su9010028>
- Luthans (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mahenthiran, S. Terpstra-Tong, J. Terpstra, R. y Rachagan, S. (2015). Impact of executive citizenship and organizational commitment on corporate social responsibility. *Social Responsibility Journal*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-04-2013-0040>
- Mensah, H. Agyapong, A. y Nuertey, D. (2017). The effect of corporate social responsibility on organizational commitment of employees of rural and community banks in Ghana. *Cogent Business & Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2017.1280895>
- Ming, W. Tee, N. y Hua, C. (2018). Transformational leadership, motivation, and organizational commitment towards corporate social responsibility in banking service industry, Sarawak. *Global Business and Management Research*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2137109504?accountid=37408>
- Miragaia, D. Martins, C. Kluka, D. y Havens, A. (2015). Corporate social responsibility, social entrepreneurship and sport programs to develop social capital at community level. *International Review on Public and Non - Profit Marketing*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s12208-015-0131-x>

- Mory, L. Wirtz, B. y Göttel, V. (2016). Corporate social responsibility strategies and their impact on employees' commitment. *Journal of Strategy and Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/JSMA-12-2014-0097>
- Méndez (2015). *Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque arqueológico en México*. (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos).
- Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. (Tesis de grado). Universidad de Chile. Recuperado de [88 http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1)
- Morros Ribera, J., & Vidal Martinez, I. (2012). *Responsabilidad social corporativa*. Madrid: FC Editorial.
- Moreno, A., Uriarte, L. M., & Topa, G. (2010). *La responsabilidad social empresarial*. Madrid: Pirámide.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima, Perú
- Nasiri, H. Pourkiani, M. Sayadi, S. Salajeghe, S. y Sheykhi, A. (2019). Explaining the relationship between social responsibility performance and social responsibility principles, policies and programs with the structural equations approach. case study: Ministry of economic affairs and finance and affiliated companies. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valore*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2245656923?accountid=37408>
- Navarro (2013) *responsabilidad social corporativa*. Alfaomega. México.
- Peña, M. Díaz, M. Chavez, A. & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. (Vol.9). México.
- Ramos (2014). *La percepción de la cultura organizacional y la responsabilidad Social Empresarial en una empresa Nacional dedicada a la salud Agropecuaria*. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ramos-Karla.pdf>

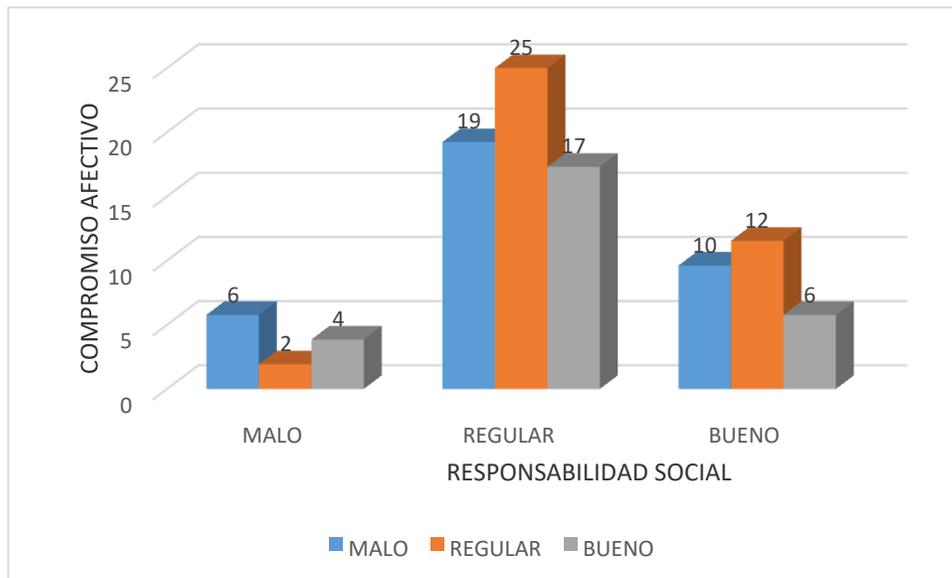
- Ríos (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; carhuaz, Áncash, 2016*. Lima.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios_dtc.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° edición) México: Pearson Educación de México S.A
- Robertina (2015). *Análisis de la aplicación de esquemas de Responsabilidad Social Corporativa en cinco empresas de la ciudad de Quito Ecuador como mecanismo de fortalecimiento empresarial*. Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8831/Tesis%20Elizabeth%20Porras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schwalb, M. M., & Malca, O. (2008). *Responsabilidad Social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Setyaningrum, R. (2017). Relationship between servant leadership in organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour and customer satisfaction. *European Research Studies*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1945556219?accountid=37408>
- Slack, R. Corlett, S. y Morris, R. (2015). Exploring employee engagement with (corporate) social responsibility: A social exchange perspective on organisational participation: JBE
JBE. Journal of Business Ethics. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-0142057-3>
- Su-Yol, L. y Seo, Y. (2017). Corporate social responsibility motive attribution by service employees in the parcel logistics industry as a moderator between CSR perception and organizational effectiveness. *Sustainability*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.3390/su9030355>
- Valentine, S. y Godkin, L. (2017). Banking employees' perceptions of corporate social responsibility, value-fit commitment, and turnover intentions: Ethics as social glue and attachment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.1007/s10672-017-9290-8>
- Vallejos (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar 2014*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo).

ANEXOS

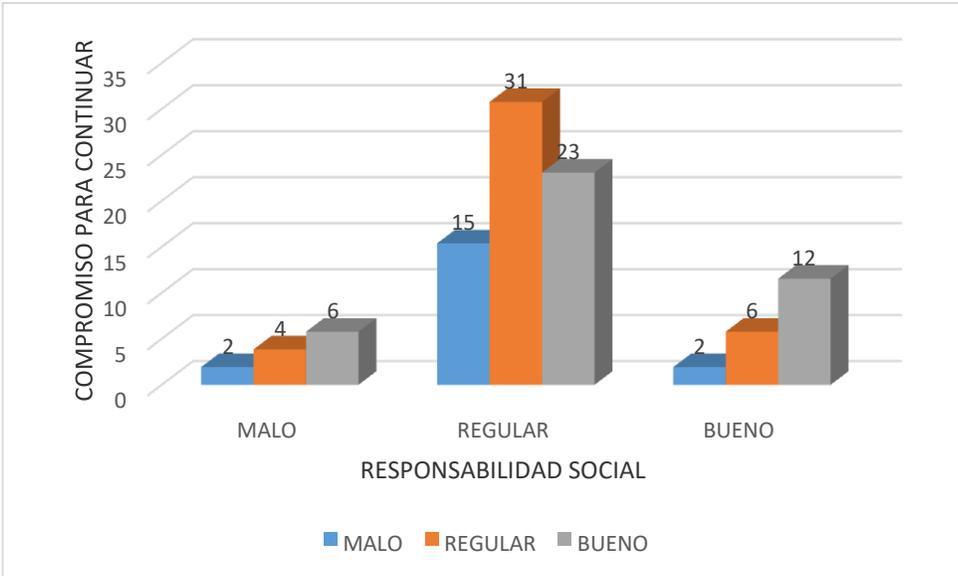
ANEXO 1



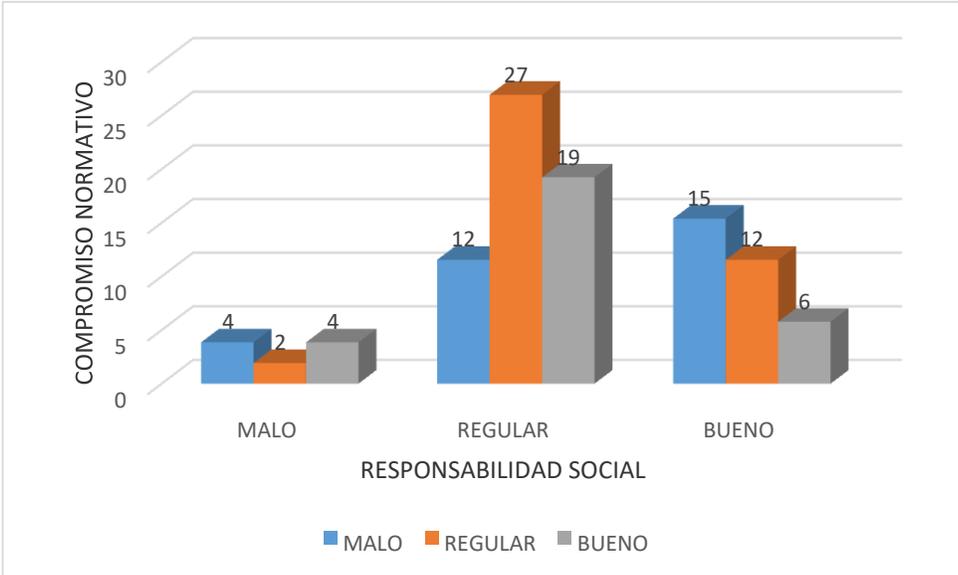
ANEXO 2



ANEXO 3



ANEXO 4



ANEXO N°5: INSTRUMENTO

“RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS 2019.

”.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de **Responsabilidad Social**, para así con su opinión, mejorar la gestión documental de la empresa DACIA S.A.C., en el distrito Comas 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes: Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La empresa ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.					
2	La comunicación brindada en la empresa influye para favorecer algún grupo social de si interés.					
3	Los actos empresariales han reflejado la importancia que tiene la empresa por la mejora de la sociedad.					
4	La empresa ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.					
5	Las actitudes de la empresa con los clientes han demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.					
6	Los objetivos de la empresa tienen un fin con beneficio social.					
7	Las actitudes de la empresa con los clientes has demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.					
8	La empresa tiene interés por mejorarles la calidad de vida a sus trabajadores o clientes.					
9	La empresa piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.					
10	La empresa piensa en brindar saludables ambientes de trabajo a sus trabajadores.					

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio del **Compromiso Organizacional**, para así con su opinión, mejorar la gestión documental de la empresa DACIA S.A.C., en el distrito Comas 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

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

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La empresa por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la empresa.					
2	La empresa ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la empresa.					
3	La empresa respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.					
4	La empresa fomenta a participar de algunas creencias que puedan tener sus colaboradores.					
5	Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.					
6	Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.					
7	El trato que la empresa tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.					
8	El trato que la empresa tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.					
9	La empresa fomenta a actuar con moralidad dentro de su empresa.					
10	La empresa fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.					

ANEXO N°6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE VALIDACIÓN

Lima, 01 de junio del 2019

Estimado Dr.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS**

2019”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

Chavez Malaver Jean Carlos

DNI. 73613715

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: RESPONSABILIDAD SOCIAL	Deres (2016) manifiesta que la responsabilidad social que tiene la Empresa es por los impactos positivos y negativos en la sociedad. La empresa no debe tener un impacto negativo con el ambiente o sociedad ya que ser responsable no implica reparar el daño, más bien debe evitarlo. Una organización responsable es aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por la ética, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda su cadena de valor.	Medio por el cual se realizara la medición de la variable Responsabilidad Social a través de los indicadores de sus dimensiones señalados en la matriz de consistencia Aplicando un cuestionario tipo Likert para la elaboración de las encuestas y procesar los datos en el software spss 25.	LA ÉTICA	CÓDIGO ÉTICO	1=NUNCA 2=CASI NUNCA 3=A VECES 4=CASI SIEMPRE 5=SIEMPRE
				COMUNICACIÓN	
				ACTOS EMPRESARIALES	
			COMPROMISO	PARTICIPACION	
				ACTITUD	
				BENEFICIOS	
			DESARROLLO SOSTENIBLE	SATISFACER NECESIDADES	
				CALIDAD DE VIDA	
				SOSTENIBILIDAD	
V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Peña, M. Díaz, M. Chávez, A. & Sánchez, C. (2016). Menciona que una organización es exitosa, a través de un activo importante como es el capital humano, ya que es uno de los mecanismos que tiene la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, a esto le llamamos Compromiso organizacional. Es importante para las empresas conocer no sólo el tipo, sino también el grado de compromiso de sus miembros.	Forma por la cual se realizará la medición de la variable Compromiso Organizacional a través de los indicadores de sus dimensiones señalados en la matriz de consistencia. Aplicando un cuestionario tipo Likert para la elaboración de las encuestas y procesar los datos en el software spss 25.	COMPROMISO EFECTIVO	EMOCIONES	
				CREENCIAS	
			COMPROMISO PARA CONTINUAR	VALOR ECONÓMICO	
				COMPROMISO NORMATIVO	ÉTICA
			MORAL		

Tabla 2: Matriz de Consistencia de las variables Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN - MUESTRA
¿Cuál es la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019	¿Existe relación entre Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?	RESPONSABILIDAD SOCIAL	ÉTICA	TIPO APLICADA	TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN
				COMPROMISO		
				DESARROLLO SOSTENIBLE		
<p>A) ¿Cuál es la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso efectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p> <p>B) ¿Cuál es la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p> <p>C) ¿Cuál es la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p>	<p>A) Determinar la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso o efectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.</p> <p>B) Determinar la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.</p> <p>C) Determinar la relación entre Responsabilidad Social y Compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019.</p>	<p>A) ¿Existe relación entre Responsabilidad Social y Compromiso efectivo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p> <p>B) ¿Existe relación entre Responsabilidad Social y Compromiso para continuar de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p> <p>C) ¿Existe relación entre Responsabilidad Social y Compromiso normativo de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019?</p>	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO EFECTIVO	ENFOQUE CUANTITATIVO	TÉCNICA
COMPROMISO PARA CONTINUAR	ENCUESTA					
COMPROMISO NORMATIVO	ESCALA LIKERT					
						INSTRUMENTO
						CUESTIONARIO DE 20 ÍTEMS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

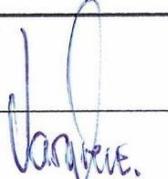
Título de la investigación: "RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS 2019."								
Apellidos y nombres del investigador: Chavez Malaver Jean Carlos								
Apellidos y nombres del experto: Dr. CANDOROS SALVEDAS ALBAHON								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSE RACIONES / SUGERENCIAS	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	LA ETICA	CODIGO ETICO	La empresa ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓			
		COMUNICACIÓN	La comunicación brindada en la empresa influye para favorecer algún grupo social de su interés.		✓			
		ACTOS EMPRESARIALES	Los actos empresariales han reflejado la importancia que tiene la empresa por la mejora de la sociedad.		✓			
	COMPROMISO	PARTICIPACION	La empresa ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.		✓			
		ACTITUD	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓			
		BENEFICIOS	Los objetivos de la empresa tienen un fin con beneficio social.		✓			
	DESARROLLO SOSTENIBLE	SATISFACER NECESIDADES	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓			
		CALIDAD DE VIDA	La empresa tiene interés por mejorar la calidad de vida a sus trabajadores.		✓			
		SOSTENIBILIDAD			La empresa piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.	✓		
					La empresa piensa en brindar saludables ambientes de trabajo a sus trabajadores.	✓		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO EFECTIVO	EMOCIONES	La empresa por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la organización.	✓				
			La empresa ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la empresa.	✓				
			La empresa respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.	✓				
	COMPROMISO PARA CONTINUAR	VALOR ECONOMICO		La empresa fomenta a participar de algunas creencias que puedan tener sus colaboradores.	✓			
				Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.	✓			
	COMPROMISO NORMATIVO	ETICA		Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.	✓			
				El trato que la empresa tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.	✓			
			El trato que la empresa tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.	✓				

		MORAL	La empresa fomenta a actuar con moralidad dentro de su empresa.	✓			
			La empresa fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.	✓			
Firma del experto:			Fecha 20/09/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS 2019."								
Apellidos y nombres del investigador: Chavez Malaver Jean Carlos								
Apellidos y nombres del experto: VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	LA ETICA	CODIGO ETICO	La empresa ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓			
		COMUNICACIÓN	La comunicación brindada en la empresa influye para favorecer algún grupo social de si interés.		✓			
		ACTOS EMPRESARIALES	Los actos empresariales han reflejado la importancia que tiene la empresa por la mejora de la sociedad.		✓			
	COMPROMISO	PARTICIPACION	La empresa ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.		✓			
		ACTITUD	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓			
		BENEFICIOS	Los objetivos de la empresa tienen un fin con beneficio social.		✓			
	DESARROLLO SOSTENIBLE	SATISFACER NECESIDADES	CALIDAD DE VIDA		Las actitudes de la empresa con los clientes has demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.	✓		
					La empresa tiene interés por mejorar la calidad de vida a sus trabajadores.	✓		
		SOSTENIBILIDAD			La empresa piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.	✓		
					La empresa piensa en brindar saludables ambientes de trabajo a sus trabajadores.	✓		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO EFECTIVO	EMOCIONES	La empresa por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la organización.	✓				
			La empresa ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la empresa.	✓				
		CREENCIAS	La empresa respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.	✓				
	COMPROMISO PARA CONTINUAR	VALOR ECONOMICO	La empresa fomenta a participar de algunas creencias que puedan tener sus colaboradores.	✓				
			Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.	✓				
	COMPROMISO NORMATIVO	ETICA	Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.	✓				
			El trato que la empresa tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.	✓				
			El trato que la empresa tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.	✓				

		MORAL	La empresa fomenta a actuar con moralidad dentro de su empresa.		✓		
			La empresa fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.		✓		
Firma del experto:			Fecha	10/06/19			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS 2019."							
Apellidos y nombres del investigador: Chavez Malaver Jean Carlos							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. ALVA ARCE Rosel Cesar</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RESPONSABILIDAD SOCIAL	LA ETICA	CODIGO ETICO	La empresa ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
		COMUNICACIÓN	La comunicación brindada en la empresa influye para favorecer algún grupo social de si interés.		✓		
		ACTOS EMPRESARIALES	Los actos empresariales han reflejado la importancia que tiene la empresa por la mejora de la sociedad.		✓		
	COMPROMISO	PARTICIPACION	La empresa ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.		✓		
		ACTITUD	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓		
		BENEFICIOS	Los objetivos de la empresa tienen un fin con beneficio social.		✓		
	DESARROLLO SOSTENIBLE	SATISFACER NECESIDADES	Las actitudes de la empresa con los clientes has demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓		
		CALIDAD DE VIDA	La empresa tiene interés por mejorar la calidad de vida a sus trabajadores.		✓		
		SOSTENIBILIDAD	La empresa piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.		✓		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO EFECTIVO	EMOCIONES	La empresa por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la organización.	✓			
			La empresa ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la empresa.	✓			
			La empresa respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.	✓			
	COMPROMISO PARA CONTINUAR	VALOR ECONOMICO		La empresa fomenta a participar de algunas creencias que puedan tener sus colaboradores.	✓		
				Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.	✓		
	COMPROMISO NORMATIVO	ETICA		Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.	✓		
				El trato que la empresa tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.	✓		
			El trato que la empresa tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.	✓			

		MORAL	La empresa fomenta a actuar con moralidad dentro de su empresa.		✓		
			La empresa fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>10/06/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE DACIA S.A.C., COMAS 2019."

Apellidos y nombres del investigador: Chavez Malaver Jean Carlos
 Apellidos y nombres del experto: Dr. CAROLINA ESTELA TEJEDORO

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	LA ETICA	CODIGO ETICO	La empresa ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓			
		COMUNICACIÓN	La comunicación brindada en la empresa influye para favorecer algún grupo social de su interés.		✓			
		ACTOS EMPRESARIALES	Los actos empresariales han reflejado la importancia que tiene la empresa por la mejora de la sociedad.		✓			
	COMPROMISO	PARTICIPACION	La empresa ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.		✓			
		ACTITUD	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓			
		BENEFICIOS	Los objetivos de la empresa tienen un fin con beneficio social.		✓			
	DESARROLLO SOSTENIBLE	SATISFACER NECESIDADES	Las actitudes de la empresa con los clientes ha demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.		✓			
		CALIDAD DE VIDA	La empresa tiene interés por mejorar la calidad de vida a sus trabajadores.		✓			
		SOSTENIBILIDAD			La empresa piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.	✓		
					La empresa piensa en brindar saludables ambientes de trabajo a sus trabajadores.	✓		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO EFECTIVO	EMOCIONES	La empresa por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la organización.	✓				
			La empresa ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la empresa.	✓				
		CREENCIAS	La empresa respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.	✓				
	COMPROMISO PARA CONTINUAR	VALOR ECONOMICO	La empresa fomenta a participar de algunas creencias que puedan tener sus colaboradores.	✓				
			Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.	✓				
	COMPROMISO NORMATIVO	ETICA	Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.	✓				
			El trato que la empresa tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.	✓				
			El trato que la empresa tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.	✓				

		MORAL	La empresa fomenta a actuar con moralidad dentro de su empresa.		✓		
			La empresa fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>10/06/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.