

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS:

**“RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT S.A.C., DISTRITO
DE VILLA EL SALVADOR, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

AUTORA:

BACH.: GONZALES MEGO, DANY

ASESOR:

MG. CUMPA LLONTOPI, LUIS

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7493-2658>

DNI N° 07247861

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por acompañarme y darme fortaleza en cada paso de mi vida.

A mis padres, hermanos por estar allí siempre y ayudarme a seguir adelante. para Alex Tuesta Gonzales que es parte importante en mi vida.

Para Marco Arenas Aspilcueta quien siempre me ayudó y me ayuda a desarrollarme profesionalmente durante esta etapa de la vida.

Dany Gonzales Mego

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento para Marco Arenas Aspilcueta que me brindó su apoyo en todo momento y así alcanzar los objetivos en mi tesis.

Agradecer también a mi amigo Milton Rojas, mi amiga Milena Roca Fabián, a mis compañeros del trabajo Jorge Vásquez y Deivis Huamán fueron de gran apoyo para llegar a esta meta trazada y a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por las enseñanzas impartidas.

Dany Gonzales Mego

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, aprobado por Resolución No. 373-2019-UPCI-R; y en estricto cumplimiento del requisito establecido por el Artículo No. 45, de la Ley No. 30220; donde se indica que “la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca” presento ante ustedes la tesis titulada **RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT S.A.C., DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2021**, la misma que será sometida a vuestra consideración, evaluación y juicio profesional; a fin de que su aprobación me lleve a ostentar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Hipótesis de la investigación	4
1.3.1. Hipótesis general.....	4
1.3.2. Hipótesis específicas	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	5
1.6. Justificación del estudio	6
1.6.1. Justificación teórica.....	6
1.6.2. Justificación metodológica.....	6
1.6.3. Justificación práctica	6
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	6
1.7.1. Antecedentes nacionales	6
1.7.2. Antecedentes Internacionales.....	9
1.8. Marco Teórico	12
1.8.1. Responsabilidad social laboral.....	12
1.8.2. Satisfacción Laboral	14
1.8.3. °La Empresa	16
1.9. Definición de términos básicos.....	17
II. MÉTODO	19

2.1.	Tipo y diseño de investigación	19
2.2.	Población y muestra.....	19
2.2.1.	Población.....	19
2.2.2.	Muestra.....	20
2.3.	Técnicas para la recolección de datos.....	20
2.4.	Validez y confiabilidad de instrumentos	20
2.4.1.	Validez de los instrumentos.....	20
2.5.	Confiabilidad de los instrumentos	21
2.6.	Procesamiento y análisis de datos.....	21
2.7.	Análisis de datos.....	22
2.8.	2.6. Aspectos éticos	22
III.	RESULTADOS.....	23
3.1.	Resultados descriptivos	23
3.2.	Prueba de normalidad.....	44
3.3.	Contrastación de hipótesis.....	45
3.3.1.	Contrastación de la hipótesis general	45
3.3.2.	Contrastación de la hipótesis específica 1	46
3.3.3.	Contrastación de la hipótesis específica 2	47
IV.	DISCUSIÓN	49
V.	CONCLUSIONES	52
VI.	RECOMENDACIONES.....	53
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
	ANEXOS	60
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	61
	Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	63
	Anexo 3. Base de Datos	65
	Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	66
	Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	71
	Anexo 6. Ficha validación de instrumentos por juicio de expertos	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variables, dimensiones e indicadores	5
Tabla 2	Grado de relación según coeficiente de Person	21
Tabla 3	P1.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamt SAC, me permite potenciar e impulsar mi desarrollo profesional.	24
Tabla 4	P2.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamt SAC, crea condiciones para mi equilibrio personal y familiar.	25
Tabla 5	P3.- La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre nosotros sus colaboradores.	26
Tabla 6	P4.- La empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñamos	27
Tabla 7	P5.- En la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral	28
Tabla 8	P6.- Una adecuado diseño y distribución del espacio físico, me permite realizar eficientemente mi trabajo	29
Tabla 9	P7.- Los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio	30
Tabla 10	P8.- Los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que me ayudan a superar el estrés diario.	31
Tabla 11	P9.- La empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos)	32
Tabla 12	P10.- La empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía	33
Tabla 13	P11.- El trabajo que usted realiza en la empresa Alpamt SAC es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales.	34
Tabla 14	P12.- Las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas de la empresa Alpamt SAC.	35
Tabla 15	P13.- La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales	36
Tabla 16	P14.- Asumo con responsabilidad y me esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.	37
Tabla 17	P15.- Utilizo mis habilidades con autonomía en el cumplimiento de mis labores diarias	38
Tabla 18	P16.- La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.	39
Tabla 19	P17.- La empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones.	40
Tabla 20	P18.- La empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente	41
Tabla 21	P19.- En la empresa, se toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.	42

Tabla 22	P20.- Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Alpamat SAC son cordiales y afectivas.	43
Tabla 23	Matriz prueba de normalidad	44
Tabla 24	Matriz de correlación de hipótesis general	45
Tabla 25	Matriz de correlación de hipótesis específica 1	46
Tabla 26	Matriz de correlación de la hipótesis específica 2	47

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	P1.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamt SAC, me permite potenciar e impulsar mi desarrollo profesional.	24
Gráfico 2	P2.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamt SAC, crea condiciones para mi equilibrio personal y familiar.	25
Gráfico 3	P3.- La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre nosotros sus colaboradores.	26
Gráfico 4	P4.- La empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñamos	27
Gráfico 5	P5.- En la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral	28
Gráfico 6	P6.- Una adecuado diseño y distribución del espacio físico, me permite realizar eficientemente mi trabajo	29
Gráfico 7	P7.- Los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio	30
Gráfico 8	P8.- Los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que me ayudan a superar el estrés diario.	31
Gráfico 9	P9.- La empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos)	32
Gráfico 10	P10.- La empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía	33
Gráfico 11	P11.- El trabajo que usted realiza en la empresa Alpamt SAC es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales.	34
Gráfico 12	P12.- Las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas de la empresa Alpamt SAC.	35
Gráfico 13	P13.- La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales	36
Gráfico 14	P14.- Asumo con responsabilidad y me esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.	37
Gráfico 15	P15.- Utilizo mis habilidades con autonomía en el cumplimiento de mis labores diarias	38
Gráfico 16	P16.- La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.	39
Gráfico 17	P17.- La empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones.	40
Gráfico 18	P18.- La empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente	41
Gráfico 19	P19.- En la empresa, se toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.	42
Gráfico 20	P20.- Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Alpamat SAC son cordiales y afectivas.	43

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue “Determinar la relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021”. Para lo cual, se aplicó un método donde el tipo de investigación fue descriptiva – correlacional y de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos con la aplicación del cuestionario como instrumento. Todo esto se usó en una población de 07 colaboradores de la empresa. También, se realizó la estadística inferencial a través de la correlación de las hipótesis para determinar así el objetivo de la investigación. Concluyendo: “Existe relación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt, S.A.C., distrito de Villa El Salvador, 2021.

Palabras claves: Responsabilidad social laboral, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, seguridad laboral, buenas prácticas laborales, factores ambientales.

ABSTRACT

The objective of this study was "To determine the relationship between labor social responsibility and job satisfaction of the workers of the company Alpamt S.A.C., district of Villa el Salvador, 2021". For which, a method was applied where the type of research was descriptive - correlational and non-experimental design with a quantitative approach. The survey was used as a data collection technique with the application of the questionnaire as an instrument. All this was used in a population of 07 employees of the company. Also, statistical inference was performed through the correlation of the hypotheses to determine the objective of the investigation. Concluding: "There is a significant relationship between labor social responsibility and job satisfaction of the workers of the company Alpamt, S.A.C., district of Villa El Salvador, 2021.

Keywords: Labor social responsibility, job satisfaction, working conditions, job security, good labor practices, environmental factors.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Internacional:

El Observatorio de Sostenibilidad y Transparencia OBSET reconoce el Compromiso Laboral de Grefusa en la primera entrega de sus galardones celebrada durante su presentación institucional tras la constitución del observatorio a comienzos de mes. La distinción destaca la responsabilidad de la compañía familiar valenciana, líder en el sector de los snacks y frutos secos, con sus trabajadores. Estos premios están patrocinados por la Generalitat Valenciana y cuenta con la colaboración de la Universitat de València entre otras entidades. La política laboral de Grefusa, contemplada en su Estrategia de Sostenibilidad, busca ‘Dejar huella positiva’ en todos los aspectos de su actividad y especialmente entre sus empleados. El galardón pone en valor su Plan de Igualdad que fomenta la equidad de género y apuesta por medidas que facilitan la conciliación, las acciones para potenciar el bienestar y un buen clima, basadas en sus encuestas de satisfacción, así como la apuesta de la compañía por el talento, a través de su programa Grefutalento (RRHHDIGITAL, 2021).

En Perú:

El Premio ABE busca premiar los aportes más notables de buenas prácticas laborales, tomando en consideración el respeto a los trabajadores, el impacto tanto en la empresa como en la sociedad y el alcance interno. Este reconocimiento es una iniciativa de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana del Perú, AmCham Perú. ABE está conformada por empresas que han adoptado la Responsabilidad Social Laboral como una herramienta estratégica de gestión, comprometiéndose a que sus proveedores también lo hagan. Es así como ABE organizó la séptima edición del premio con la seguridad que, al celebrar y reconocer en forma pública los logros de las empresas y sus aportes al país, está contribuyendo con el respeto a los trabajadores (ABE, 2021).

Las empresas en el Perú ven difícil aplicar las buenas prácticas de la Responsabilidad Social Laboral (RSL) debido a que lo toman como algo "costoso" pero en realidad tienen más beneficios que costos, señaló hoy el gerente general de Lucky, Augusto Saavedra. - "Las empresas creo que lo ven difícil desde el punto de vista que lo ven costoso, pero al contrario deben darle la vuelta a eso, ya que deben verlo como un beneficio", declaró a Gestion.pe.-[...] "Hoy en día es una tarea ardua porque en el Perú hay una tasa de informalidad mayor a la del 19% del Producto Bruto Interno (PBI), por ende cerca del 74% de los empleados son informales, según estadísticas del INEI, y por eso la RSL es importante en este camino", aseveró.- Para Saavedra, el país está trabajando en su conjunto en impulsar la Responsabilidad Social Laboral, y a través de entidades como Asociación de Buenos Empleadores (ABE) y la Cámara de Comercio Americana en el Perú (AmCham), se está tratando de impulsar este concepto entre las empresas.- "Estas entidades están respaldando certificaciones y buenas prácticas laborales, y cada día han tomado mucha más

preponderancia dentro de este desarrollo, por ende conminan a las empresas a que certifiquen buenas prácticas laborales pero es una tarea bastante larga teniendo en cuenta el tamaño de la informalidad en el país", dijo.- El ejecutivo mencionó que la RSL es algo que puede ser aplicado por las empresas de distintos tamaños, y un ejemplo es Lucky que comenzó como una pequeña empresa hace 25 años y en la actualidad tiene 5,000 trabajadores "El colaborador es el eje central (de la RSL) porque no habría una buena RSL bien aplicada si el trabajador no da los resultados adecuados, no en términos de productividad y eficiencia en el trabajo, sino que sea un trabajador sea feliz al momento de laborar y se sienta respaldado por la empresa", indicó (Gestión, 2014).

Con respecto a la Empresa ALPAMT S.A.C., se observa el interés por impulsar la responsabilidad social laboral, ya que sus directivos entienden que el tener un trabajador más contento, motivado y satisfecho, permitirá mejorar la productividad de la empresa; sin embargo los trabajadores perciben que todavía faltan cubrir vacíos como: mayores capacitaciones, documentos que reflejen el sistema de valores y que promueva las buenas prácticas laborales, así como un mayor impulso en las actividades de integración familiar y preservación del medio ambiente. En ese sentido el aporte del presente trabajo de investigación, permita ser un referente para los tomadores de decisiones de las diferentes empresas y de forma particular para nuestra empresa de estudio.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa

el Salvador, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida se relacionan las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021?

¿De qué manera se relacionan los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

2. Existe relación entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito

de Villa el Salvador, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Establecer el nivel de relación entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

2. Analizar el nivel de relación entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Responsabilidad social laboral	Buenas prácticas laborales	Formación y desarrollo profesional
		Conciliación de la vida personal y familiar
		Igualdad de oportunidades
		Salarios justos
		Salud y seguridad en el trabajo
	Factores ambientales	Diseño y espacio de trabajo
		Contaminantes físicos
		Condiciones termo higrométricas
		Residuos
		Eficiencia energética
Satisfacción laboral	Factores Intrínsecos	-Pertinencia
		-Reconocimiento laboral
		-Responsabilidad
	Factores Extrínsecos	-Autonomía laboral
		-Política y procedimiento
		-Remuneraciones
		-Supervisión
-Ergonomía física		
-Relaciones interpersonales		

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

Los conceptos de la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral, es un intento de realizar las revisiones respectivas de los conceptos y teorías que la sustentan y que se relacionan con las actividades de la empresa. Su comprobación y desarrollo permitirán que la empresa los confirme, compare y amplie.

1.6.2. Justificación metodológica

El trabajo propuesto aplicará instrumentos tales como cuestionarios, los cuales deberán tener una validez rigurosa, apoyada por la estadística en la obtención de las mediciones respectivas.

1.6.3. Justificación práctica

Permitirá la aplicación práctica en las diferentes empresas y específicamente en la empresa Alpamt S.A.C

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. Antecedentes nacionales

(Gamarra, 2021) sostiene: “Esta investigación fue ejecutada en la Caja Municipal de Sullana, Agencia Balta Mercado, en el año 2021. Tuvo como objetivo general analizar la situación actual de la Responsabilidad Social Empresarial en el entorno laboral de la mencionada agencia, en el año 2021. El enfoque utilizado fue mixto: Cuantitativo (cuestionario) y Cualitativo (fuentes documentales), el modelo planteado fue diseñado por Auz (2015), estando basado en el modelo de la norma ISO 26000, que consta de: derechos humanos, relaciones laborales y prácticas laborales. El

instrumento posee 23 ítems, aplicándose a veinte colaboradores; asimismo, se utilizaron fuentes documentales como papers, tesis y revistas. Los hallazgos más relevantes fueron los siguientes: La empresa tiene un desempeño bajo, encontrándose una media de 5.18, es decir, no cumple a totalidad con las actividades planteadas en la guía ISO 26000. Además, se determinó un nivel bajo en las dimensiones de Derechos Humanos, Prácticas Labores y Relaciones Laborales según el percentil obtenido. Se concluye que las actividades de RSE en la Caja Municipal es bajo, porque la empresa hace lo necesario para trabajar según la legislación laboral, económica y social, respetando las normas en derechos humanos, pero se detectó que la mala comunicación afecta la satisfacción del colaborador en el pleno desarrollo de sus actividades laborales; no se cuenta con buena comunicación entre los niveles de la Caja Municipal, tampoco con un programa de incentivos laborales, ni con oportunidades de crecimiento, resultado de no aperturar nuevos puestos laborales; finalmente, se brindan alternativas de solución a los problemas encontrados”.

(Rosales, 2019) indica: “El objetivo del estudio fue determinar si la Responsabilidad Social Laboral tiene relación con la Satisfacción Laboral del cliente interno en las Mypes de Tingo María (n=162). El tipo de estudio es básico y de nivel relacional con diseño no experimental transversal, el método fue inductivo, se aplicó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario de 30 ítems (tipo Likert). La Responsabilidad social laboral cuenta con dos dimensiones las cuales son Prácticas laborales y trabajo digno, derechos humanos, así mismo la satisfacción laboral también cuenta

con dos dimensiones, factores extrínsecos y factores intrínsecos. Los resultados indican que si existe relación entre la Responsabilidad Social Laboral y la Satisfacción del Cliente Interno en las MYPES de Tingo María con un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.368$), como también existe relación significativa entre las dimensiones derechos humanos aborales, trabajo digno y la satisfacción laboral del cliente interno, con un grado de correlación calificado como moderada ($r_s = 0.410$), así mismo entre la dimensión derechos humanos y la satisfacción laboral del cliente interno, con un grado de correlación calificado como muy baja ($r_s = 0,121$). Los resultados promedios de los indicadores de Responsabilidad social laboral, promedio ($X=3,3$), derechos humanos ($X=4,5$), ecoeficiencia ($X= 3,2$), formalidad ($X=3,1$), satisfacción ($X=3,5$), equidad ($X=3,4$), discriminación ($X=4,6$), explotación. Los indicadores de la Satisfacción laboral del cliente interno ($X=3,4$), políticas y procedimiento ($X=3,7$), pago ($X=3,8$), supervisión ($X= 4,0$), satisfacción ($X=4,1$), pertinencia ($X=3,9$), reconocimiento ($3,2$), responsabilidad ($4,0$), autonomía ($3,5$)”.

(Mamani, 2018) afirma: “En la presente investigación, titulado: Influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya, Arequipa 2018”, tuvo como propósito determinar la relación de ambas variables. El estudio es de tipo explicativa porque el propósito es detallar los actos de responsabilidad social que tiene la Municipalidad de Socabaya con su personal administrativo y la relación que tiene este con la satisfacción laboral, para ello se realizó en una muestra de 60

colaboradores, el instrumento utilizado fue la encuesta de 12 preguntas y la Escala de Satisfacción laboral SL –SPC de Sonia Palma Carrillo, del año 1999; Lima – Perú, la misma que tiene por objetivo medir siete factores como: Condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, para la recolección de datos. Los resultados mostraron la existencia de una relación significativa entre responsabilidad social y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya”.

1.7.2. Antecedentes Internacionales

(Carrillo, 2020) , la presente investigación, "Implementación del plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión del talento humano como herramienta para posicionar la marca empleadora de la unidad educativa Martim Cereré del Distrito Metropolitano de Quito año 2020", el autor manifiesta que: “En los últimos años la importancia de tener estrategias en los negocios para posicionar sus marcas, así como de ser sustentables desde el departamento de Recursos Humanos ha tomado fuerza. Es por eso, que en esta propuesta de implementación se estudió la concordancia que existe entre la marca empleadora y la responsabilidad social empresarial. En la investigación se tomó como base la revisión bibliográfica y el trabajo de campo mismos que ayudaron a evaluar las estrategias implementadas, así como permitió elaborar nuevas propuestas que fomenten la marca empleadora. Inicialmente, como ya se comentó se verifico la concordancia entre la responsabilidad social y el employer branding, por otro lado, con una entrevista se logró evaluar todas las

estrategias implementadas anteriormente por la unidad educativa las cuales no tenían indicadores que permitan medir la situación actual del negocio. Segundo, se hizo un trabajo de campo aplicando una encuesta teniendo como público objetivo a todos los colaboradores de la Unidad Educativa. Con esa fuente primaria, se identificaron algunas necesidades de los trabajadores y se propusieron estrategias basadas en el triple resultado y la responsabilidad social empresarial para tener una mejor experiencia laboral basada en el clima laboral, inducción, capacitación, reconocimiento, identificación con la marca y la satisfacción laboral. Se concluyó con esta investigación y se propuso nuevas tendencias que el Martim Cereré deberá tratar a futuro para consolidarse como marca empleadora”.

(Valle, 2018) la presente investigación, “Análisis de las prácticas de responsabilidad social corporativa interna en la gestión del talento humano. Caso: empresa matriz del consorcio CERES con clasificación CIU K domiciliadas en la ciudad de Quito período 2016”, el autor manifiesta que: “El desarrollo del presente estudio busca describir las prácticas de Responsabilidad Social (RS) aplicadas en la gestión de talento humano en las empresas del consorcio CERES con clasificación CIU K domiciliadas en la ciudad de Quito. Las empresas de este consorcio están comprometidas con este tipo de práctica y tienen un seguimiento, capacitación para su aplicación; por tanto, en el estudio será posible determinar su nivel de relación, así como la percepción ante las prácticas que están implementando estas empresas en función del buen desempeño del talento humano y la responsabilidad misma sobre el personal. Los resultados provienen de una

investigación mixta, exploratoria, descriptiva y de diseño trasversal. Dos empresas son objeto de estudio, se utilizó como herramientas investigativas entrevistas semiestructuradas a directores o gerentes y una encuesta a una muestra de 356 trabajadores, contribuyendo a identificar las prácticas de responsabilidad social interna en relación a la gestión del talento humano. Los resultados permitieron determinar que ambas empresas tienen estructurada la responsabilidad social en sus procesos, sin embargo, existen aún brechas en algunos de los principios de la RS que no son aplicados. En ambas empresas se pudo determinar que el macroproceso de compensación, bienestar y salud de las personas es el que mayor número de prácticas tiene y por el otro lado el respeto al individuo es una de las temáticas que mayormente se prioriza en la aplicación de la RS en estas empresas”.

(Ramos, 2018) la presente investigación, "Prácticas laborales socialmente responsables desde la Gestión de Recursos Humanos aplicadas en el área Administrativa del Consorcio Línea 1 Metro de Quito", el autor manifiesta que: “El objetivo de este estudio se centra en conocer si es convenientes o no aplicar la responsabilidad social empresarial en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Desde esta perspectiva, se examina desde tres contextos: el primero analiza la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de la RSE, el segundo determina la percepción en los empleados de la aplicación de las prácticas laborales socialmente responsables y tercero se diseña un modelo integrador que incorpore las políticas de la RSE como prácticas laborales en la gestión de recursos humanos”.

1.8. Marco Teórico

1.8.1. Responsabilidad social laboral

(Mailrelay, 2018) sostiene: “suele ser un concepto vinculado a las grandes empresas, pero también se considera una herramienta estratégica para aumentar la competitividad de las PYMES.

1.8.1.1. Buenas prácticas laborales

(Venegas, 2017) indica: “Es aquella estrategia o acción que permite el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores”.

1.8.1.1.1. Formación y desarrollo profesional

(Bizneo, 2021) afirma: “El desarrollo profesional es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo”.

1.8.1.1.2. Conciliación de la vida laboral y familiar

(Tablado, 2020) sostiene: “un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar”.

1.8.1.1.3. Igualdad de oportunidades

(OIT, 2021) indica: “La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”.

1.8.1.1.4. Salarios justos

(DELSOL, 2021) afirma: “se refiere a la adecuación de lo que la empresa paga a un trabajador por sus servicios, pero además debe tener en cuenta otros muchos factores como el entorno, los salarios que cobran otros trabajadores (tanto en la misma empresa como en otras empresas cuando realiza actividades iguales o análogas), la buena o mala marcha de la empresa o las propias necesidades del trabajador”.

1.8.1.1.5. Salud y seguridad en el trabajo

(servir, 2021) enfatiza: “es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”.

1.8.1.2. Factores ambientales

(Quiroa, 20121) indica: “Los factores ambientales de una empresa son todos los factores internos y externos del ambiente organizacional que pueden afectar positiva o negativamente el desarrollo de sus proyectos.

1.8.1.2.1. Diseño y espacio de trabajo

(Gonzales, 2021) expresa: “Cada vez que las empresas abren una oficina, tienen que estudiar cuidadosamente cómo reparten el sitio disponible para que sus plantillas trabajen con comodidad y su productividad sea la mejor posible”

1.8.1.2.2. Contaminantes físicos

(Ecoseg, 2014) afirma: “Son manifestaciones físicas, especialmente de la mecánica y la energía, capaces de provocar daños permanentes e irreversibles a los trabajadores”.

1.8.1.2.3. Condiciones termo higrométricas

(solerpalau, 2019) indica: “Temperatura, humedad y ventilación son las tres dimensiones ambientales a las que nos referimos cuando hablamos de condiciones termo higrométricas.

1.8.1.2.4. Residuos

(safety, 2020) explica: “Un residuo, según la ley de cualquier país, hace referencia a cualquier material que es considerado desecho y que es necesario eliminar”.

1.8.1.2.5. Eficiencia energética

(Abesco, 2021) indica: “El uso racional de la energía también llamado simplemente la eficiencia energética, es utilizar la energía de manera eficiente para obtener un cierto resultado. Por definición, la eficiencia energética es la relación entre la cantidad de energía utilizada en una actividad y la prevista para su realización”.

1.8.2. Satisfacción Laboral

(Vallejo, 2010) afirma: “Actitud general de un individuo hacia su empleo. La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p.105).

1.8.2.1. Factores Intrínsecos

(Mateo, 2007) indica: “Los factores intrínsecos son aquellos que dependen de la naturaleza del propio individuo y sobre los que no se puede ejercer ningún control” (p.59).

1.8.2.1.1. Pertinencia

(Pérez & Merino, 2014) sostienen: “es la cualidad de pertinente.

Se trata de un adjetivo que hace mención a lo perteneciente o

correspondiente a algo o a aquello que viene a propósito. [...]

La pertinencia, por lo tanto, es la adecuación o el sentido de algo en un determinado contexto.”.

1.8.2.1.2. Reconocimiento laboral

(Bizneo, 2021) expresa: “El reconocimiento laboral es cualquier iniciativa empresarial encaminada a valorar el trabajo de los empleados o cualquier conducta que haya redundado en beneficio del negocio.”

1.8.2.1.3. Responsabilidad

(Westreicher, 2020) indica: “La responsabilidad es la capacidad de medir e identificar las consecuencias de un determinado hecho llevado a cabo en plena conciencia y libertad”.

1.8.2.1.4. Autonomía laboral

(Piccioni, 2021) afirma: “es aquella libertad que se le otorga a un empleado en un contexto en el que se necesite control de su actividad”.

1.8.2.2. Factores Extrínsecos

(Mateo, 2007) explica: “son aquellos que dependen de características externas al trabajador” (p.59).

1.8.2.2.1. Política y procedimiento

(serenty, 2019) indica: “Las políticas y los procedimientos son una parte esencial de cualquier organización. Juntas, proporcionan una hoja de ruta para las operaciones diarias. Aseguran el cumplimiento de las leyes y regulaciones, brindan orientación para la toma de decisiones y simplifican los procesos internos”.

1.8.2.2.2. Remuneraciones

(Hegel, 2021) afirma: “Las remuneraciones son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo”.

1.8.2.2.3. Supervisión

(Ucha, 2012) sostiene “La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto”

1.8.2.2.4. Ergonomía física

(Ofiprix, 2015) indica: “La Ergonomía es una disciplina científico-técnica y de diseño que tiene como objetivo hacer el trabajo lo más eficaz y cómodo posible”.

1.8.2.2.5. Relaciones interpersonales

(Castro, 2021) expresa: “es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social”.

1.8.3. °La Empresa

RUC: 20509692158

Razón Social: ASESORIA LEGAL POLICIAL ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRANSITO S.A.C.

Nombre Comercial: Alpamt S.A.C.

Tipo Empresa: Sociedad Anónima Cerrada

Condición: Activo

Fecha Inicio Actividades: 02 / Noviembre / 2004

Actividad Comercial:

Enseñanza Secundaria Formac. Técnica.

CIIU: 80220

Dirección Legal: Av. Juan Velasco Alvarado Nro. 1145 Int. 201 (Cruce con la Avenida Alamos)

Distrito / Ciudad: Villa el Salvador

Departamento: Lima, Perú

1.9. Definición de términos básicos

Acuerdo social: “compromiso logrado acerca de un programa o proyecto social dentro de una organización, comunidad o región, pero también con otras en condiciones de compatibilidad” (Garro, 2017) .

Derechos laborales: “Beneficios o prerrogativas que corresponden a los ciudadanos en su participación como trabajadores en los procesos de extracción, elaboración y distribución de bienes y servicios” (Minnicelli, 2013).

Entorno legal: “Las organizaciones socialmente responsables no se imponen los límites o restricciones legales como metas sino como los niveles mínimos que se desea alcanzar”(Canessa & Emilio, 2021) .

Economía sostenible: “Economía sostenible es la que logra la perdurabilidad en el tiempo e incrementa el capital económico, social y medioambiental de las empresas, públicas y privadas” (Benavides, Fernández, & Alberto, 2012) .

Estandarización: "compromiso de un grupo social, laboral, deportivo, benefactor cumplir con las normas de comportamiento" (Garro, 2017, p. 75).

Estado de derecho: "Situación objetiva que deriva del respeto efectivo de los derechos de los ciudadanos" (Minnicelli, 2013, p. 98).

Empowerment.: "Es una estrategia para administrar la empresa, donde se integran todos los recursos de la misma haciendo uso de una comunicación efectiva y eficiente para lograr los objetivos de la organización" (Canessa & Emilio, 2021, p. 45).

Emprendimiento social: "Proyecto de negocio con vocación sostenible impulsado por una persona o empresa con una fuerte visión social que introduce novedades de manera creativa" (Benavides, Fernández, & Alberto, 2012, p. 52).

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Descriptivo – Correlacional

(Bernal, 2010) señala que: “La investigación descriptiva, aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio” (p.122).

(Palella & Martins, 2006) afirman con respecto a lo Correlacional: “este nivel permite medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables” (p.104).

Diseño: No experimental

(Palella & Martins, 2006) indican: “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable” (p.96)

Enfoque: Cuantitativo

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) sostienen: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.4).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

(Palella & Martins, 2006) explican: “La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes

a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible” (p.115).

La población estará conformada por 07 colaboradores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.

2.2.2. Muestra

(Mendenhall, Beaver, & Beaver, 2010) señalan: “Una muestra es un subconjunto de mediciones seleccionado de la población de interés” (p.8).

La muestra fue recolectada y tomada de la población en estudio, que se aplicarán a los siete (07) colaboradores de la empresa Alpamt S.A.C.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

(Behar, Daniel, 2008) indican: “A diferencia de un censo, donde todos los miembros de la población son estudiados, las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p.62).

La técnica que se aplicó en el presente estudio de investigación fue la encuesta.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

(Behar, Daniel, 2008) sostienen: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 64).

El instrumento cuestionario se aplicó en el presente trabajo de investigación.

2.4.1. Validez de los instrumentos

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) explican: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200)

La validez de los instrumentos, para el presente trabajo de investigación tuvo la aceptación y respaldo de tres docentes (03) expertos de la Universidad UPCI.

2.5. Confiabilidad de los instrumentos

(Behar, Daniel, 2008) argumentan: “Confiabilidad: se refiere a la consistencia interior de la misma, a su capacidad para discriminar en forma constante entre un valor y otro” (p73).

En nuestro trabajo el Alfa de Cronbach fue de 0.897, el cual nos indica que el instrumento es confiable.

2.6. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento.

(Bernal, 2010) señala: “El procesamiento de datos debe realizarse mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo del computador, utilizando alguno de los programas estadísticos que hoy fácilmente se encuentran en el mercado” (p.198).

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron los programas Excel y SPSS V26.

Se realizaron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barra para exponer los resultados de la encuesta y para la contrastación de hipótesis y poder interpretar la relación entre las variables se tomó la tabla de Hernández- Sampieri & Fernández Collado (1998) la cual se expone a continuación:

Tabla 2*Grado de relación según coeficiente de Person*

Rango	Relación
“-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta”

Fuente: Fuente: Elaboración propia adaptada de Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

2.7. Análisis de datos

(Behar, Daniel, 2008) indican: “Los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario "hacerlos hablar", esto es, encontrarles significación. En esto consiste, en esencia, el análisis, interpretación y discusión de los datos resultantes” (p.80).

2.8. 2.6. Aspectos éticos

(Ronquillo, 2017) expresa: “Ética es una ciencia social que se sustenta en los principios de la filosofía para búsqueda y construcción metódica del conocimiento relacionado con la moral y la conducta moral de los seres humanos en su interrelación social en el ámbito y tiempo en que viven” (p.25). En la presente investigación se tuvo presente los derechos de autor, así como el consentimiento respectivo de los participantes en la obtención de información.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Para evaluar las variables de la investigación, se procedió a elaborar un instrumento de medición conformado por 20 preguntas, para recoger información referente a los indicadores de las variables. Las preguntas del cuestionario fueron del tipo cerradas, que le permiten al encuestado evaluar en la escala de 1 al 5 la percepción sobre los diferentes ítems de las variables.

Por lo tanto, los resultados se reflejaron en tablas la distribución de frecuencias y en gráficos barras con su debida interpretación, luego se presentan las correlaciones de las hipótesis aplicando la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson y sus respectivas interpretaciones.

A través de la presentación de estos resultados se pudo llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación

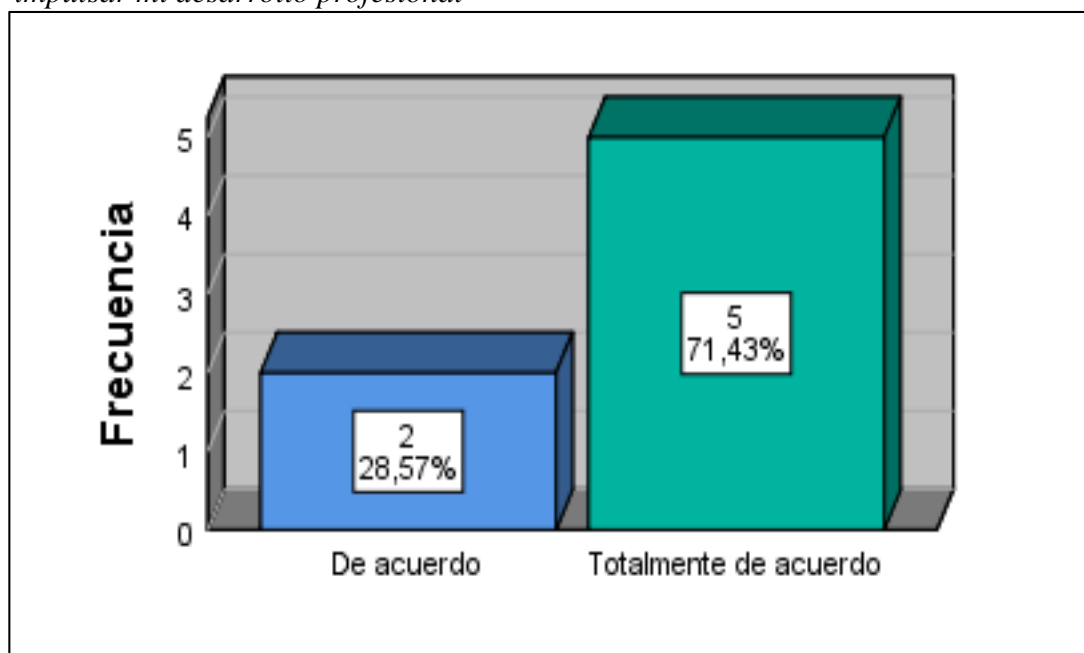
Tabla 3

P1.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, me permite potenciar e impulsar mi desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	28,6	28,6	28,6
	Totalmente de acuerdo	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 1

P1.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, me permite potenciar e impulsar mi desarrollo profesional

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 71,43 %, perciben que están **totalmente de acuerdo**, en que el trabajo que realizan les permite potenciar e impulsar su desarrollo profesional mientras que el 28,57 de los colaboradores están **de acuerdo**.

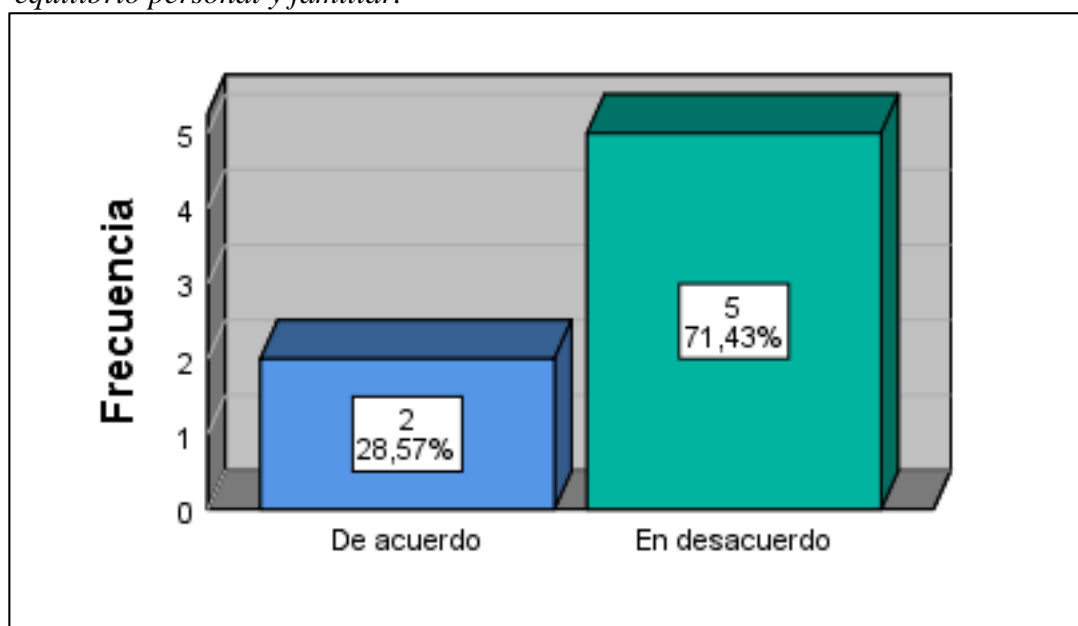
Tabla 4

P2.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, crea condiciones para mi equilibrio personal y familiar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	28,6	28,6	28,6
	En desacuerdo	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 2

P2.- El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, crea condiciones para mi equilibrio personal y familiar.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 71,43 %, perciben que están **en desacuerdo**, en que el trabajo que realizan crea condiciones para su equilibrio personal y familiar mientras que el 28,57 de los colaboradores están **de acuerdo**.

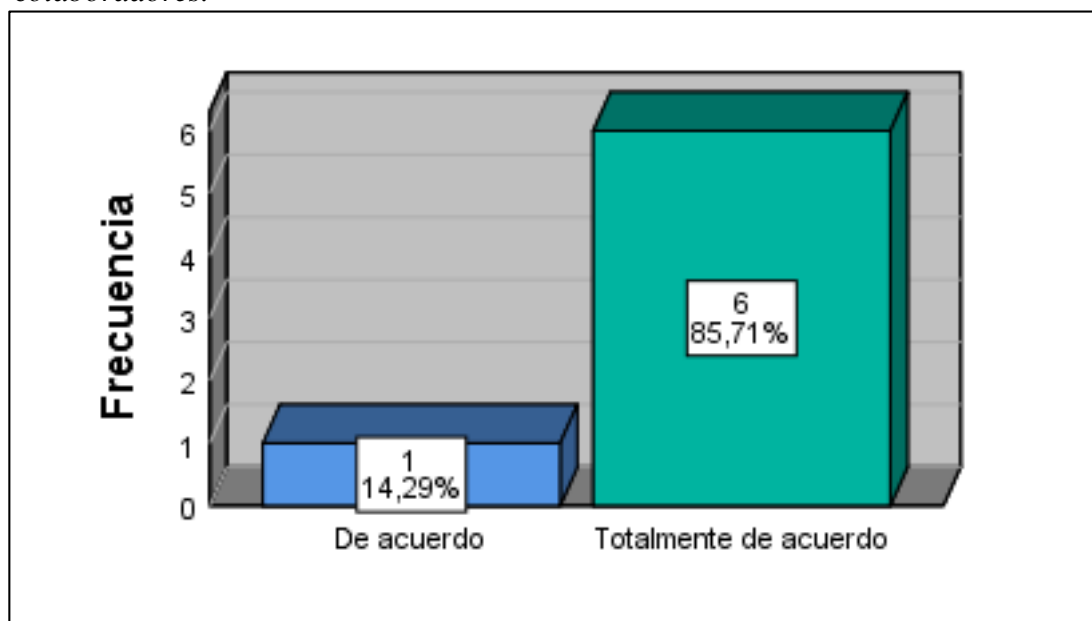
Tabla 5

P3.- La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre nosotros sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 3

P3.- La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre nosotros sus colaboradores.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85,71 %, están **totalmente de acuerdo**, en que la empresa promueve la igualdad de oportunidades entre sus colaboradores, mientras que el 14,29% de los colaboradores están **de acuerdo**.

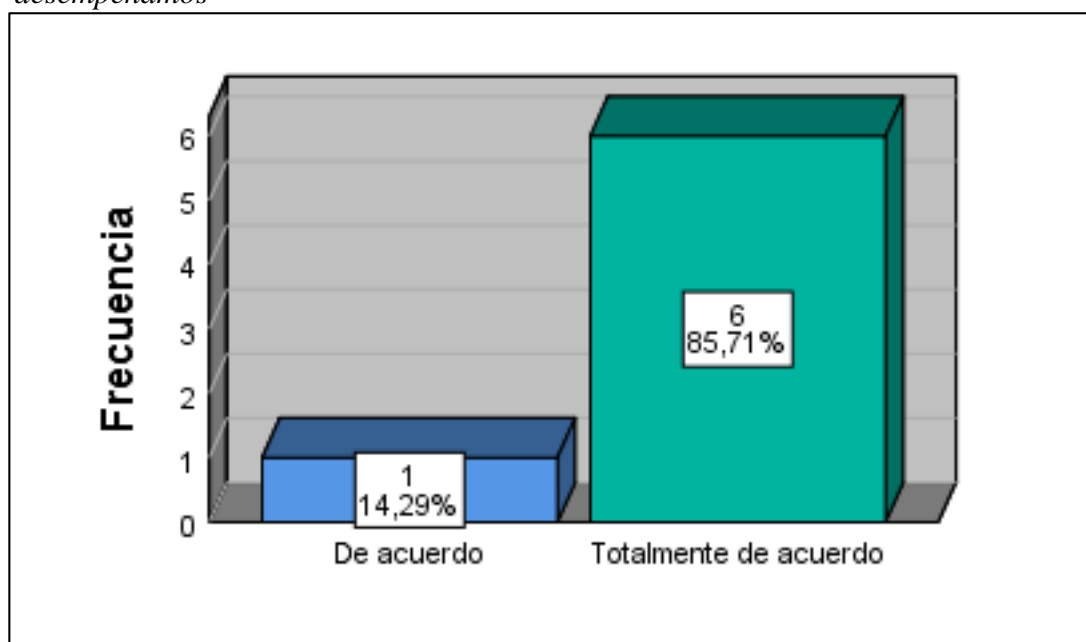
Tabla 6

P4.- La empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñamos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 4

P4.- La empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñamos

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85,71 %, están totalmente de acuerdo, en que la empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñan, mientras que el 14,29% de los colaboradores están de acuerdo.

Tabla 7

P5.- En la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 5

P5.- En la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 7 y gráfico 5:

Los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, están 100 % totalmente de acuerdo, en que la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral.

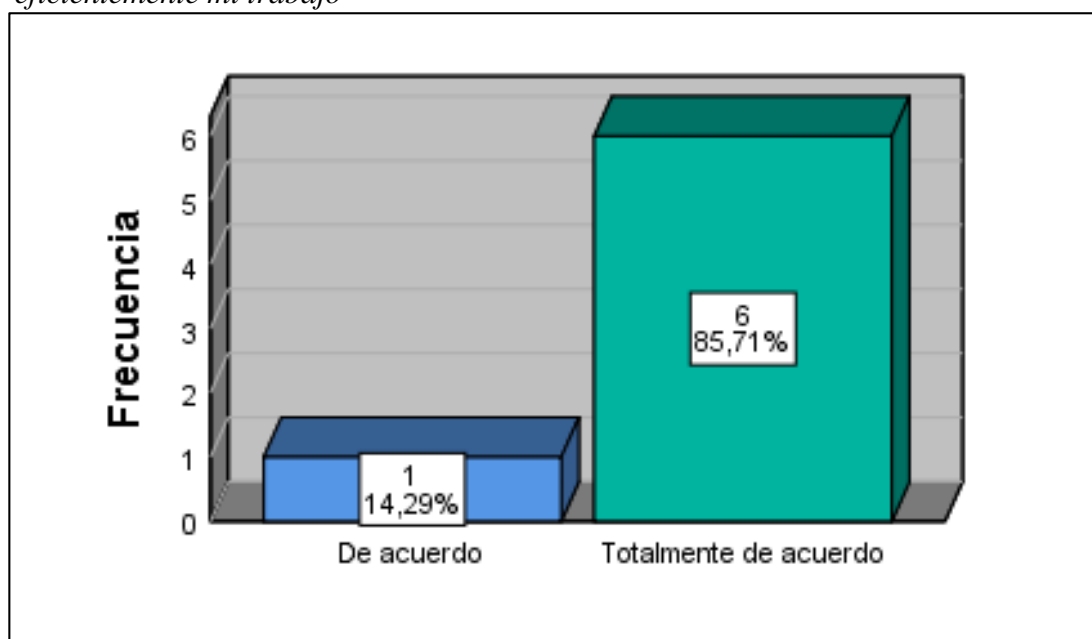
Tabla 8

P6.- Una adecuado diseño y distribución del espacio físico, me permite realizar eficientemente mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 6

P6.- Una adecuado diseño y distribución del espacio físico, me permite realizar eficientemente mi trabajo

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85,71 %, están totalmente de acuerdo, en que la empresa tiene un adecuado diseño y distribución del espacio físico, que les permite realizar eficientemente el trabajo, mientras que el 14,29% de los colaboradores están de acuerdo

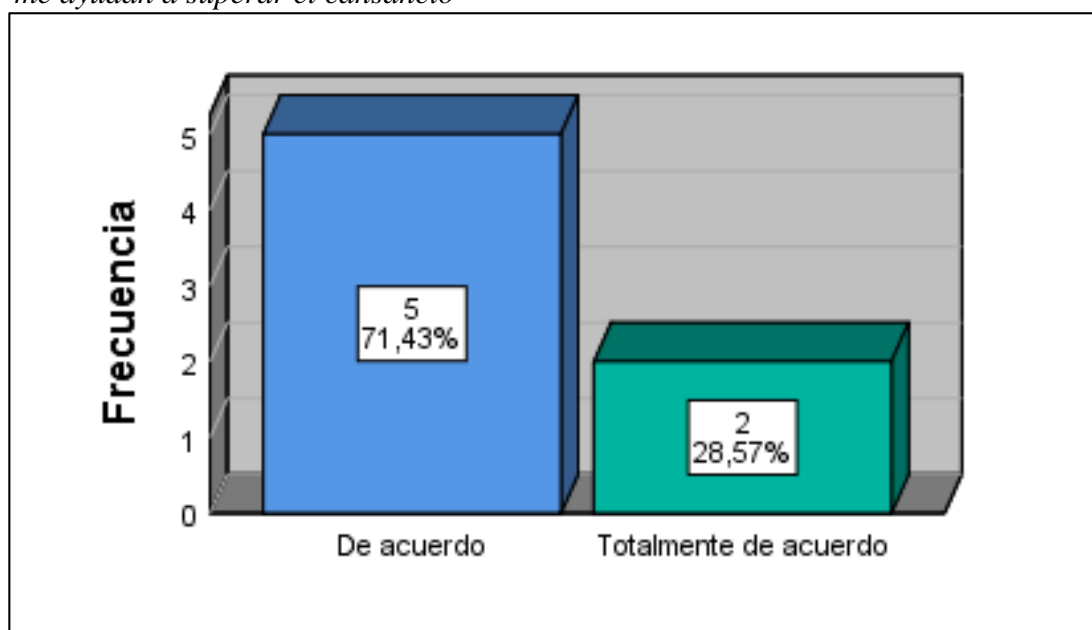
Tabla 9

P7.- Los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	71,4	71,4	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 7

P7.- Los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 28,57 %, están totalmente de acuerdo, en que en la empresa los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio, mientras que el 71,43 % de los colaboradores están de acuerdo.

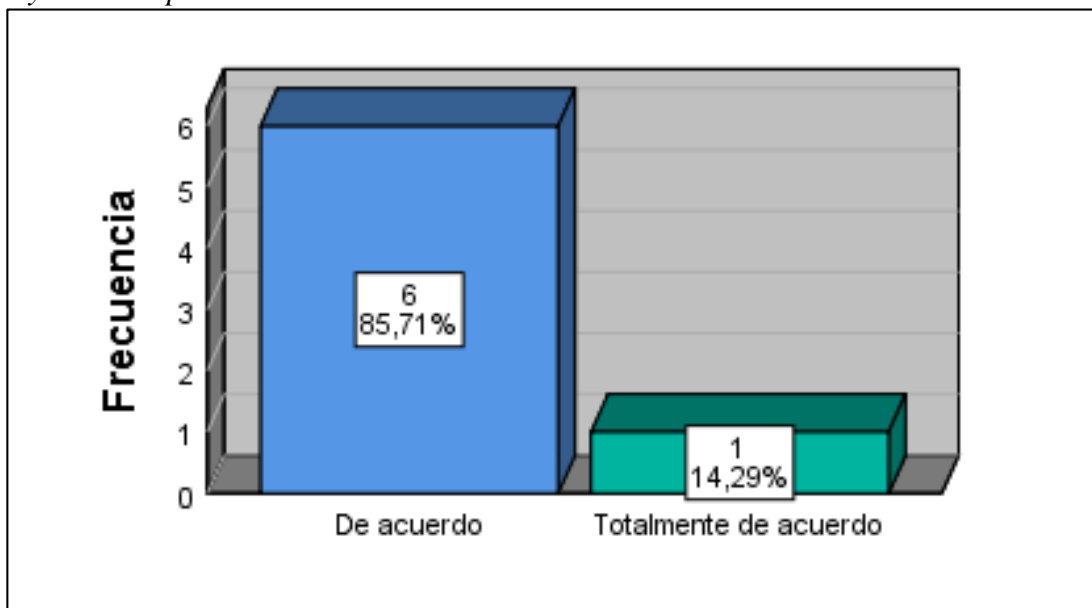
Tabla 10

P8.- Los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que me ayudan a superar el estrés diario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	85,7	85,7	85,7
	Totalmente de acuerdo	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 8

P8.- Los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que me ayudan a superar el estrés diario.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 14,29 %, están totalmente de acuerdo, en que en la empresa los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que ayudan a superar el estrés diario, mientras que el 85,71% de los colaboradores están de acuerdo.

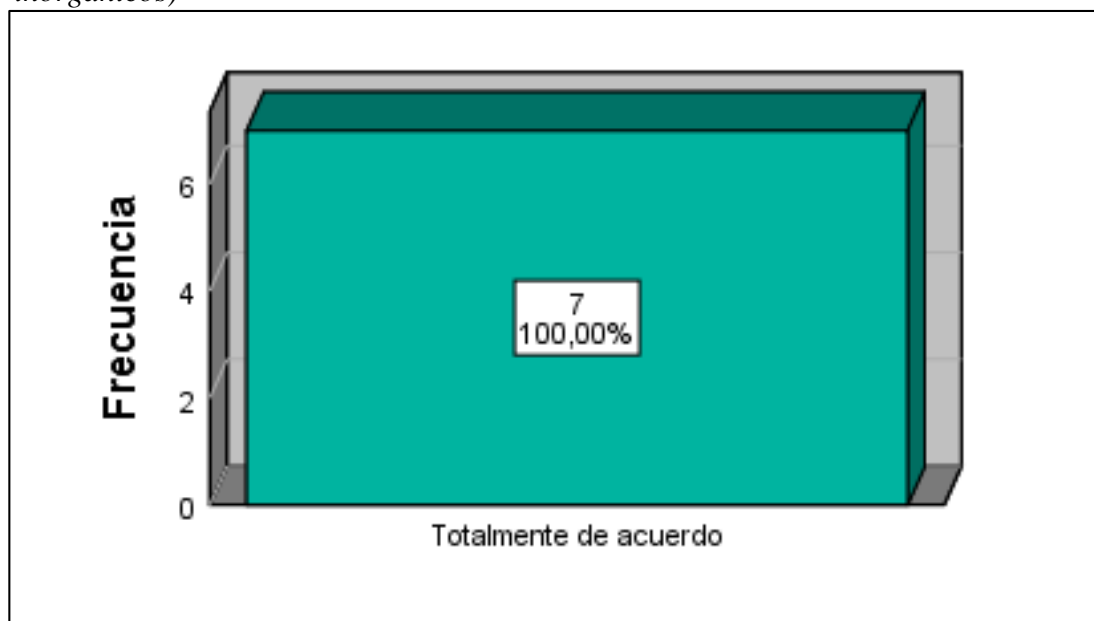
Tabla 11

P9.- La empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 9

P9.- La empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos)

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, está totalmente de acuerdo, en que en la empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos).

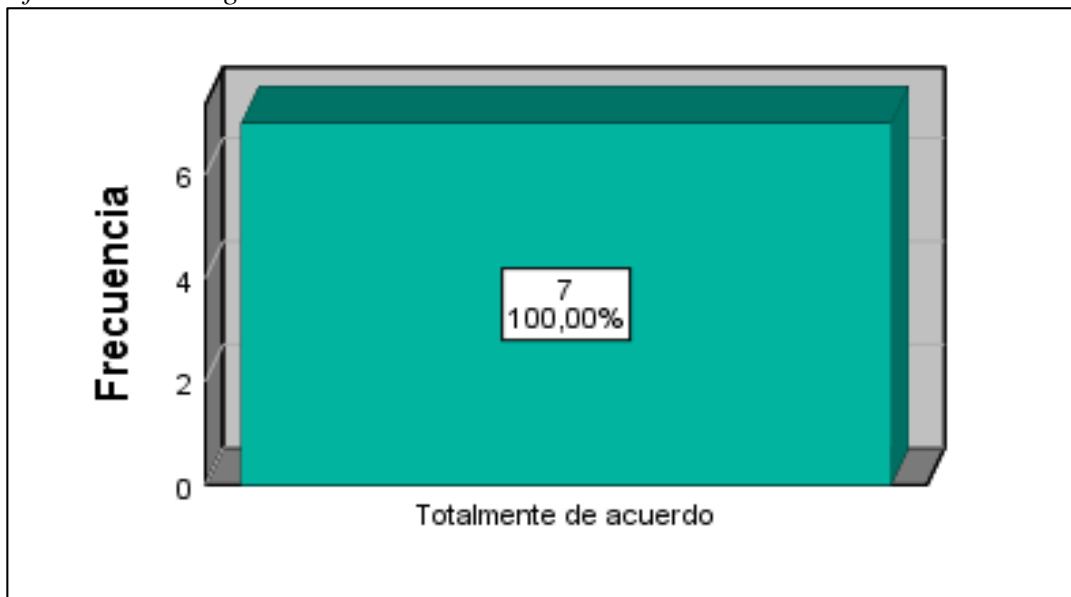
Tabla 12

P10.- La empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 10

P10.- La empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, están totalmente de acuerdo, en que la empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía.

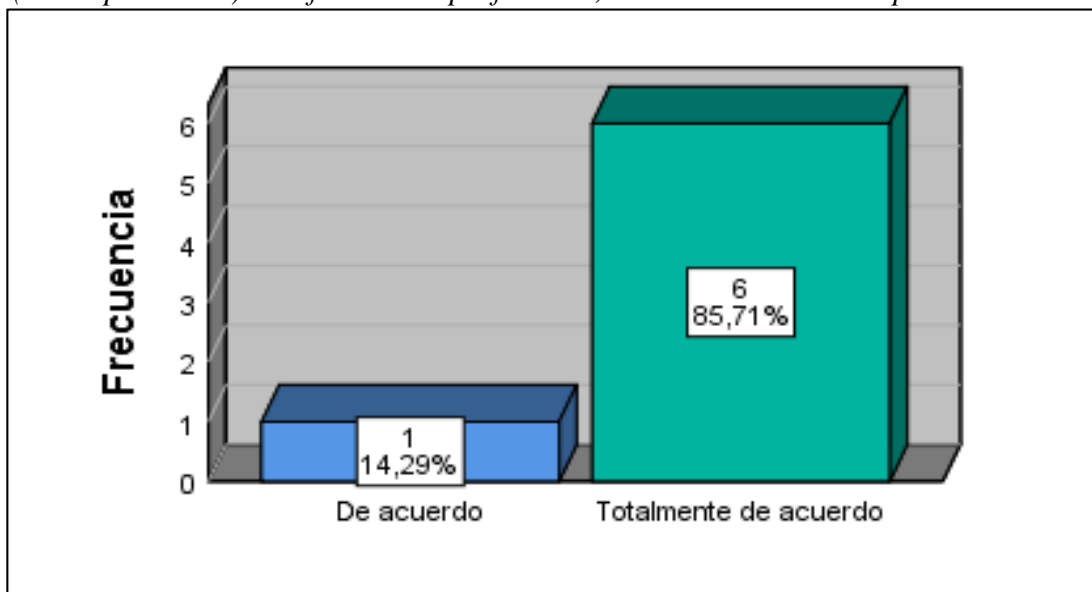
Tabla 13

P11.- El trabajo que usted realiza en la empresa Alpamat SAC es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 11

P11.- El trabajo que usted realiza en la empresa Alpamat SAC es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85,71 %, están **totalmente de acuerdo**, en que el trabajo que realizan en la empresa *Alpamat SAC* es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales, mientras que el 14,29% de los colaboradores están **de acuerdo**.

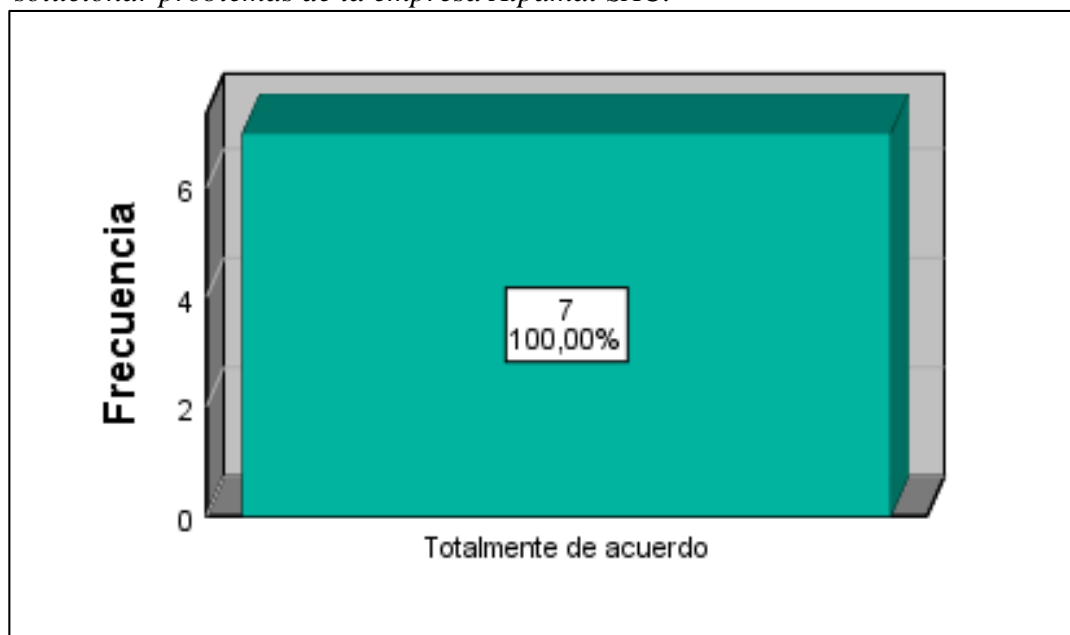
Tabla 14

P12.- Las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas de la empresa Alpamat SAC.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 12

P12.- Las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas de la empresa Alpamat SAC.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, están **totalmente de acuerdo**, en que las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas.

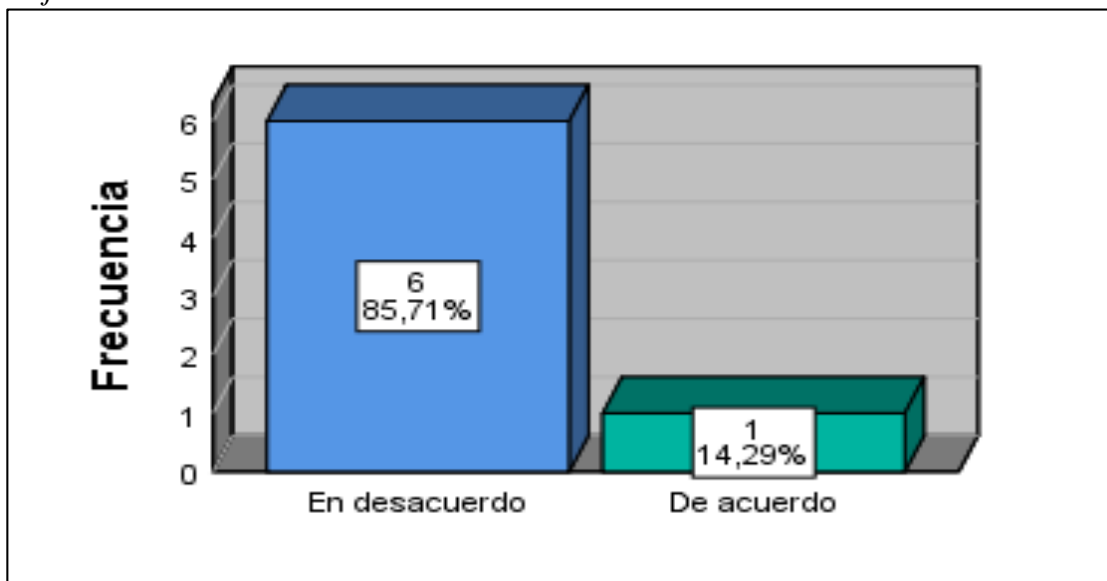
Tabla 15

P13.- La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	85,7	85,7	85,7
	De acuerdo	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 13

P13.- La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85.75 %, están **en desacuerdo**, en que la empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales, mientras que el 14.29 % de los colaboradores están en **de acuerdo**.

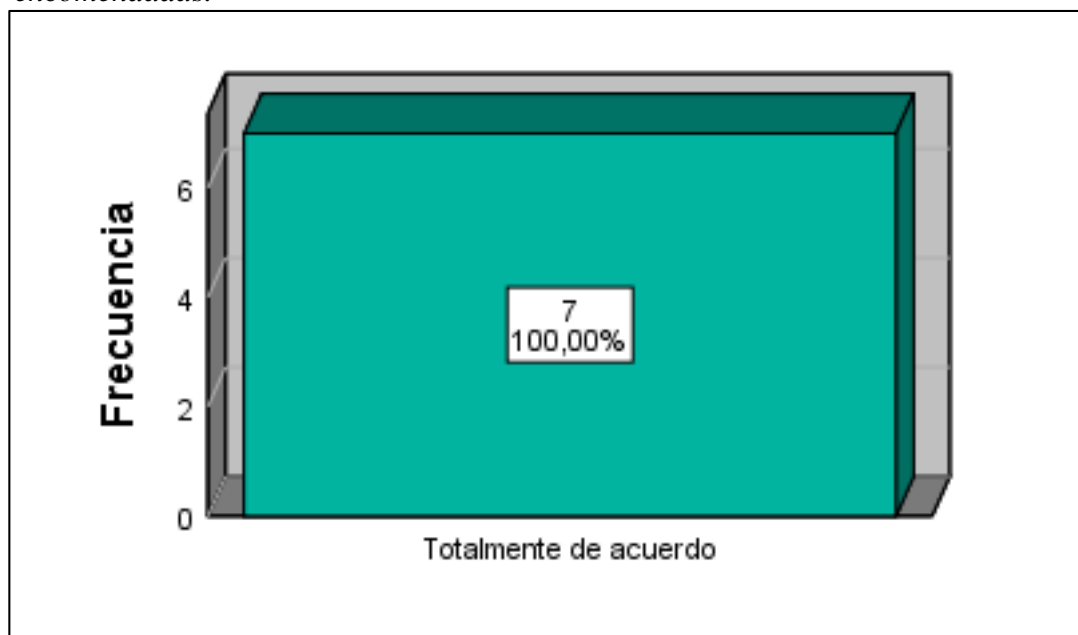
Tabla 16

P14.- Asumo con responsabilidad y me esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 14

P14.- Asumo con responsabilidad y me esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, están **totalmente de acuerdo**, en que asume con responsabilidad y esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.

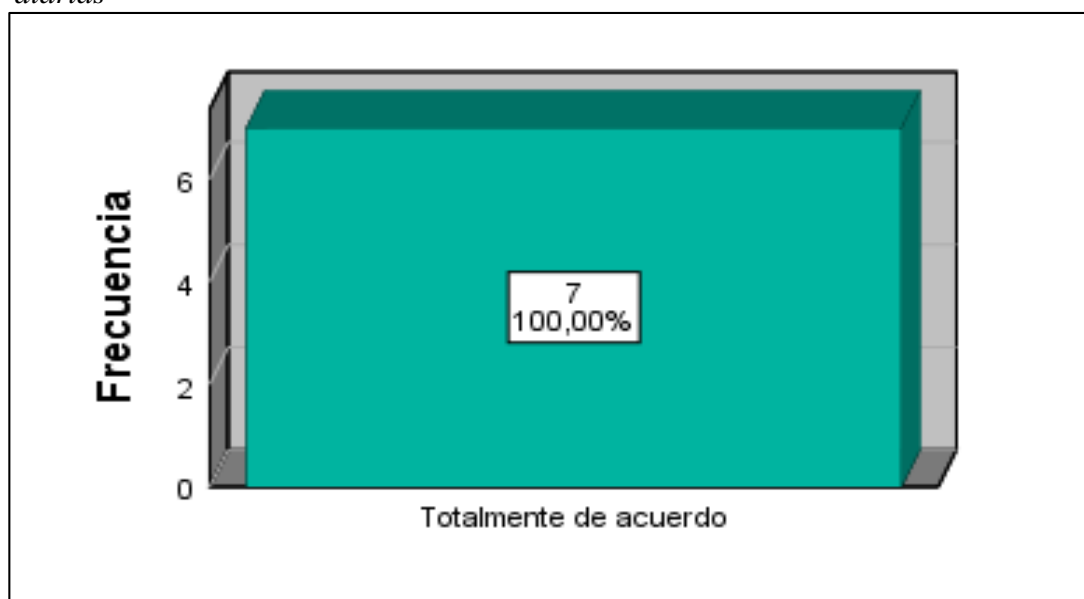
Tabla 17

P15.- Utilizo mis habilidades con autonomía en el cumplimiento de mis labores diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 15

P15.- Utilizo mis habilidades con autonomía en el cumplimiento de mis labores diarias

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, están **totalmente de acuerdo**, en que utilizan sus habilidades con autonomía en el cumplimiento de sus labores diarias.

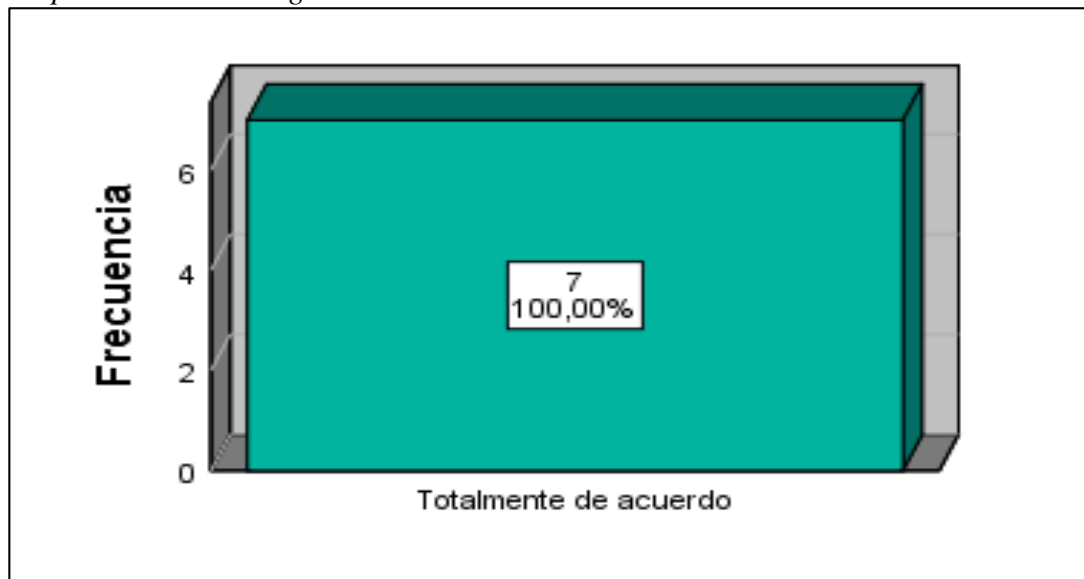
Tabla 18

P16.- La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 16

P16.- La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa Alpamat SAC, el 100 %, están **totalmente de acuerdo**, en que La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.

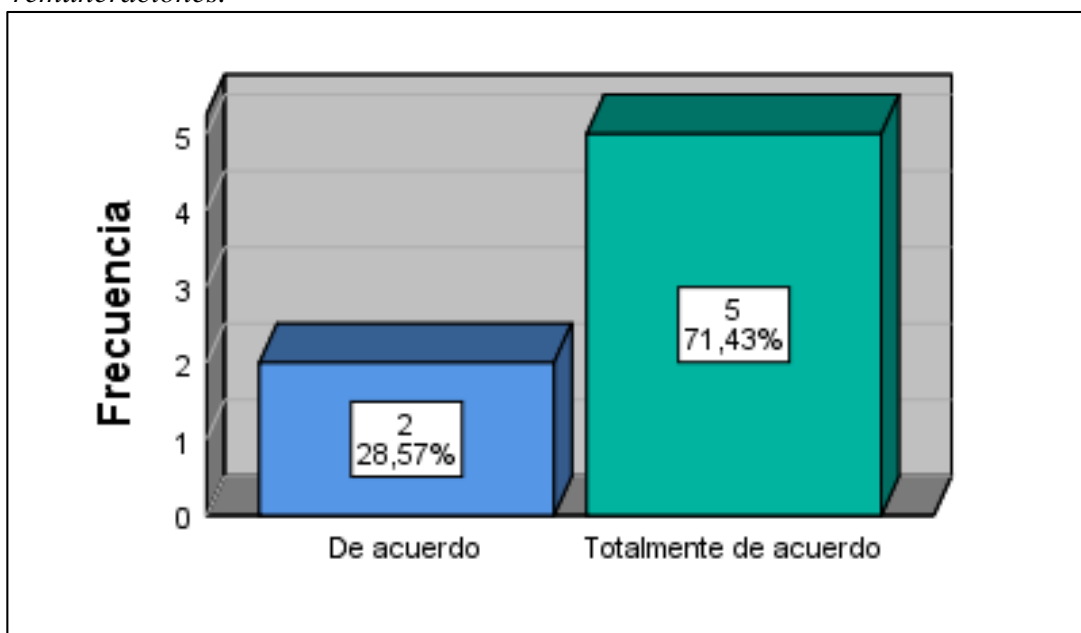
Tabla 19

P17.- La empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	28,6	28,6	28,6
	Totalmente de acuerdo	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 17

P17.- La empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 71,43 %, están **totalmente de acuerdo**, en que la empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones, mientras que el 28,57% de los colaboradores están **de acuerdo**.

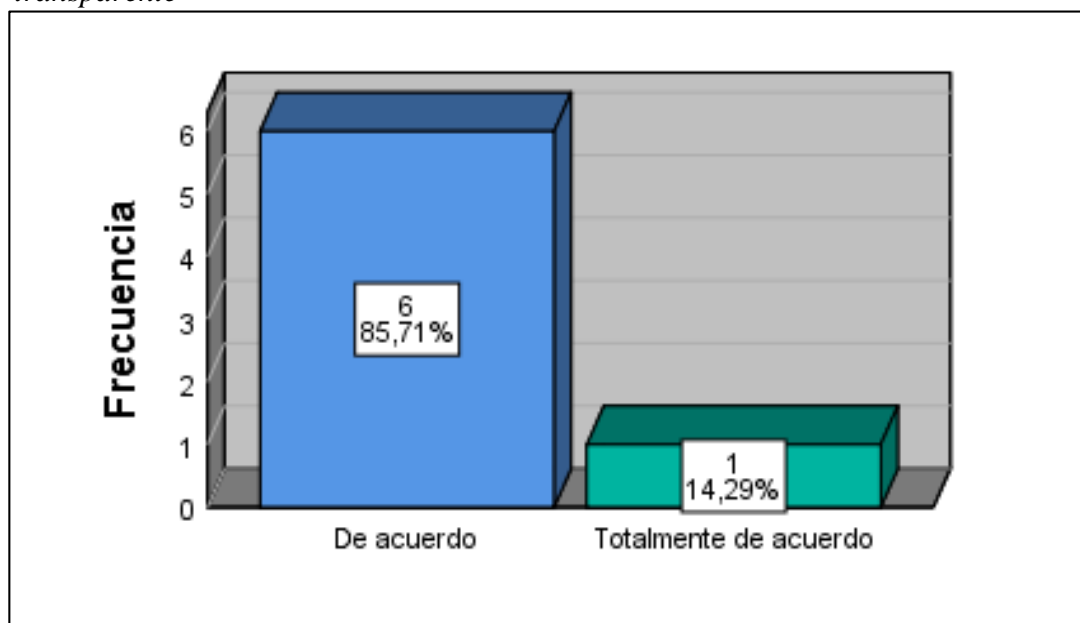
Tabla 20

P18.- La empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	85,7	85,7	85,7
	Totalmente de acuerdo	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 18

P18.- La empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 14.29 %, están **totalmente de acuerdo**, en que la empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente, mientras que el 85.71% de los colaboradores están **de acuerdo**.

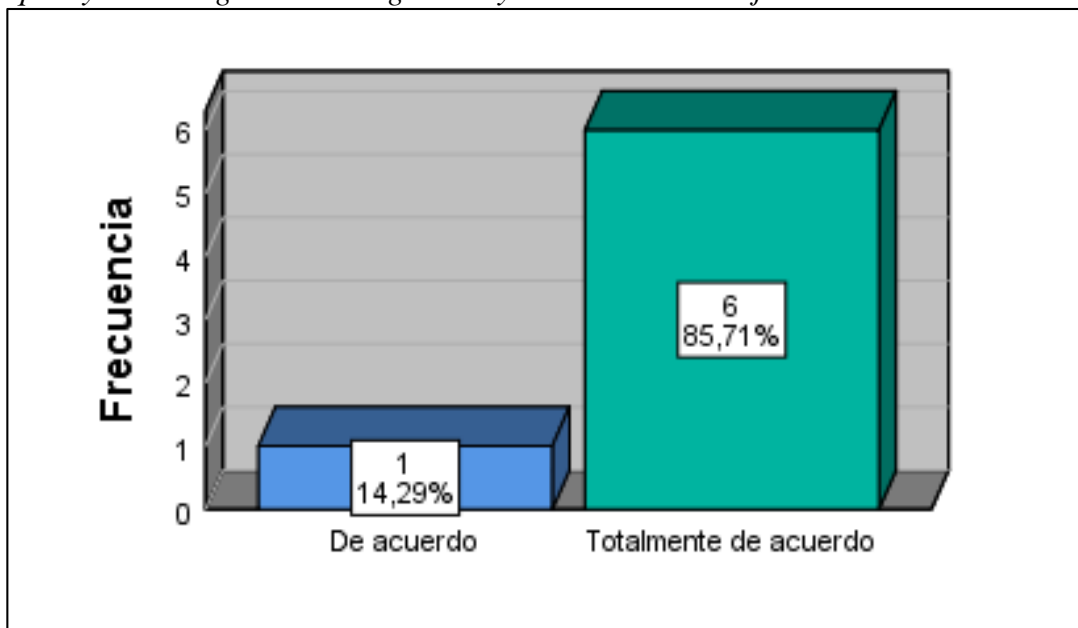
Tabla 21

P19.- En la empresa, se toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 19

P19.- En la empresa, se toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 85,71 %, están **totalmente de acuerdo**, en que la empresa, toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores, mientras que el 14,29 % de los colaboradores están **de acuerdo**.

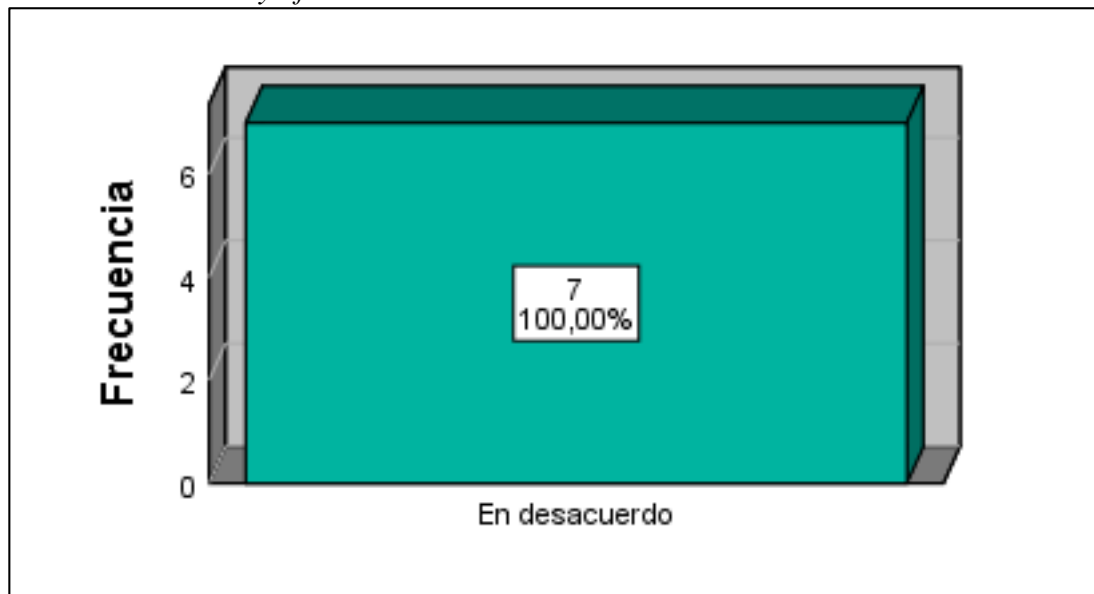
Tabla 22

P20.- Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Alpamat SAC son cordiales y afectivas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	100,0	100,0	100,0

Gráfico 20

P20.- Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Alpamat SAC son cordiales y afectivas.

**Interpretación:**

En base a las respuestas de los colaboradores de la empresa *Alpamat SAC*, el 100 %, están **en desacuerdo**, en que la empresa, las relaciones interpersonales entre los trabajadores son cordiales y afectivas.

3.2. Prueba de normalidad

Para ejecutar la prueba de normalidad se tomó en cuenta lo siguiente:

H0: las variables tienen distribución normal

H1: las variables no tienen una distribución normal

Estadístico de contraste: Normalidad de Shapiro – Wilk (muestra menor de 50 datos).

Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig.} \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = \text{Sig.} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23

Matriz prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social laboral	,312	7	,038	,876	7	,209
Satisfacción laboral	,290	7	,077	,870	7	,187

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En este caso la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro – Wilk dio un resultado mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se aprueba H0 donde señala que las variables tienen una distribución normal y se rechaza H1 donde indica que las variables no tienen una distribución normal. En resumen, para la contrastación de las hipótesis se utilizará la el coeficiente de correlación de Pearson.

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Existe relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24*Matriz de correlación de hipótesis general*

		Responsabilidad social laboral	Satisfacción laboral
Responsabilidad social laboral	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	7	7
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,962**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	7	7

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva perfecta donde ($r = 0,962$) con un nivel de significancia de ($p = 0,001$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula

3.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Existe relación entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa entre las buenas prácticas y la satisfacción laborales de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

b) Hipótesis de la investigación: H_i

Existe relación significativa las buenas prácticas laborales y la satisfacción

laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25

Matriz de correlación de hipótesis específica 1

		Buenas prácticas laborales	Satisfacción laboral
Buenas prácticas laborales	Correlación de Pearson	1	,870*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	7	7
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,870*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	7	7

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva fuerte donde ($r = 0,870$) con un nivel de significancia de ($p = 0,011$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Existe relación entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.

Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.

b) Hipótesis de la investigación: H_i

Existe relación significativa los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

Matriz de correlación de la hipótesis específica 2

		Factores ambientales	Satisfacción laboral
Factores ambientales	Correlación de Pearson	1	,887**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	7	7
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	7	7

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva fuerte donde ($r = 0,887$) con un nivel de significancia de ($p = 0,008$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue “Determinar la relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021”. Y para determinar dicha relación se realizó una encuesta a los trabajadores de la empresa y se realizó un análisis inferencial con la contratación de hipótesis.

En relación a la hipótesis general, la correlación encontrada es positiva perfecta donde ($r = 0,962$) con un nivel de significancia de ($p = 0,001$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de la investigación de Mamani (2018) en su tesis “Influencia de la Responsabilidad Social en la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2018”., donde concluyó: “que existe una relación significativa

entre responsabilidad social y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya”.

Con respecto a la hipótesis específica 1, La correlación encontrada es positiva fuerte donde ($r = 0,870$) con un nivel de significancia de ($p = 0,011$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados se pueden comparar con el estudio de Valle (2018) titulado “Análisis de las prácticas de responsabilidad social corporativa interna en la gestión del talento humano. Caso: empresa matriz del consorcio CERES con clasificación CIU K domiciliadas en la ciudad de Quito período 2016”, y en el cual llegó a la siguiente conclusión: “Los resultados permitieron determinar que ambas empresas tienen estructurada la responsabilidad social en sus procesos, sin embargo, existen aún brechas en algunos de los principios de la RS que no son aplicados. En ambas empresas se pudo determinar que el macroproceso de compensación, bienestar y salud de las personas es el que mayor número de brechas y por el otro lado el respeto al individuo es una de las temáticas que mayormente se prioriza en la aplicación de la RS en estas empresas”.

Y en cuanto a la hipótesis específica 2, la correlación encontrada es positiva fuerte donde ($r = 0,887$) con un nivel de significancia de ($p = 0,008$) el cual es menor al indicador de decisión de 0.05 (5%), por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre las dos variables del estudio y se aprueba la

hipótesis de la investigación (H_i): Existe relación significativa entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021. Y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados concuerdan con el estudio de Carrillo (2020) llamada “Implementación del plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión del talento humano como herramienta para posicionar la marca empleadora de la unidad educativa Martim Cereré del Distrito Metropolitano de Quito año 2020”, llegando a la siguiente conclusión; “se identificaron algunas necesidades de los trabajadores y se propusieron estrategias basadas en el triple resultado y la responsabilidad social empresarial para tener una mejor experiencia laboral basada en el clima laboral, inducción, capacitación, reconocimiento, identificación con la marca y la satisfacción laboral”.

Y en lo que respecta a la encuesta, en relación a la dimensión de buenas prácticas laborales el 98% de los trabajadores están de acuerdo con que en la empresa se manifiestan buenas prácticas laborales que contribuyen a la satisfacción laboral y para la dimensión factores ambientales la mayoría estuvo de acuerdo con que los factores laborales como lo son el manejo de los residuos y la eficiencia energética forman parte de la satisfacción laboral en la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021.

V. CONCLUSIONES

1. Se comprueba la hipótesis general de la investigación concluyendo que “Existe relación significativa entre la seguridad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa El Salvador, 2021.
2. Se concluye que “Existe relación significativa entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa El Salvador, 2021.
3. Se concluye que “Existe relación significativa entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa El Salvador, 2021.
4. Por lo tanto, se cumple el objetivo de la investigación donde se determinó que existe una relación significativa entre la seguridad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa El Salvador, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa Alpamt, S.A.C., implementar evaluaciones constantes para detectar los problemas y necesidades que presenten los trabajadores de la empresa, con el fin de aplicar planes y proyectos que velen por el bienestar del trabajador y su familia y así obtener un trabajador satisfecho laboralmente.
2. Se sugiere a la empresa Alpamt, S.A.C., realizar constantes capacitaciones y actividades recreativas para motivar a los trabajadores para generar y mejorar las relaciones interpersonales dentro de las áreas de producción.
3. Se sugiere a la empresa Alpamt S.A.C., mejorar las condiciones laborales y ejecutar prácticas en la ética corporativa para generar la lealtad de sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ABE. (2021). *El Premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral es el reconocimiento más importante a la gestión de recursos humanos en el país*.
Obtenido de ABE: <https://www.abe.org.pe/premioabe>
- Abesco. (2021). *¿Qué es la Eficiencia Energética? (EE)*. Obtenido de Abesco:
<http://www.abesco.com.br/es/que-es-la-eficiencia-energetica-ee/>
- Behar, Daniel. (2008). Recuperado de: <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>.
- Benavides, J., Fernández, J., & Alberto, U. (2012). *Glosario sobre Responsabilidad Social para la investigación y el debate terminológico*. Recuperado de:
<https://www.comillas.edu/images/etica-economica/Glosariosobrerresponsabilidad.pdf>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Bizneo. (2021). *Cómo se elabora un plan de desarrollo profesional*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-profesional/>
- Canessa, G., & Emilio, G. (2021). *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Recuperado de:
<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/abc%20de%20la%20rse%20en%20el%20peru%20y%20el%20mundo.pdf>.
- Carrillo, E. (2020). "Implementación del plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión del talento humano como herramienta para posicionar la marca empleadora de la unidad educativa Martim Cereré del

distrito metropolitano de Quito año 2020". (*Trabajo de Titulación de Maestría*). Universidad Internacional SEK, Quito.

Castro, S. (21 de Enero de 2021). *Relaciones interpersonales...mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Obtenido de IEPP: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>

DELSOL. (2021). *Salario justo*. Obtenido de sdelsol: <https://www.sdelsol.com/blog/laboral/salario-justo/>

Ecoseg. (2014). *Estudios de contaminantes físicos*. Obtenido de Ecoseg: <https://ecoseg.org/servicios/estudios-contaminantes-fisicos/>

Gamarra, M. (2021). Responsabilidad Social Empresarial en el Entorno Laboral de una Caja Municipal, Agencua Balta Mercado, 2021. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Garro, M. (2017). *Diccionario de Responsabilidad Social*. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/6404/Diccionario%20Responsabilidad%20Social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gestión. (13 de Octubre de 2014). *Empresas en Perú ven difícil aplicar la Responsabilidad Social Laboral, señala Lucky*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peru-ven-dificil-aplicar-responsabilidad-social-laboral-senala-lucky-76581-noticia/>

Gonzales, E. (17 de Mayo de 2021). *El diseño del espacio de trabajo es uno de los puntos más importantes para las empresas en relación con sus empleados*. Obtenido de esdesign:

<https://www.esdesignbarcelona.com/actualidad/disenio-espacios/el-diseno-del-espacio-de-trabajo-y-su-relacion-con-la-productividad>

Hegel. (19 de Enero de 2021). *Las remuneraciones en el derecho laboral peruano*.

Obtenido de Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Mailrelay. (19 de Julio de 2018). *Responsabilidad Social de la Empresa. Qué es y cómo usarla desde marketing*. Obtenido de Mailrelay: <https://blog.mailrelay.com/es/2018/07/19/responsabilidad-social>

Mamani, L. (2018). "Influencia de la Responsabilidad Social en la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2018". (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

Mateo, P. (2007). *Gestión de la Higiene Industrial de la Empresa*. https://books.google.com.pe/books?id=dXmm_dQ4GdAC&hl=es&source=gs_navlinks_s.

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Recuperado de: <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>.

Minnicelli, A. (2013). *Pequeño Diccionario de la Responsabilidad Social*. Recuperado de: https://blog.edufors.com/wp-content/uploads/diccionario/Diccionario%20FORS_final_150313.pdf.

Ofiprix. (Julio de 2015). *Qué es la ergonomía física y cómo cuidarte en el trabajo*. Obtenido de Ofiprix: <https://www.ofiprix.com/blog/ergonomia-fisica/>

OIT. (2021). *La OIT y la igualdad de género*. Obtenido de ilo: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*.

Recuperado de:

<http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>.

Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definicion de Pertinencia*. Obtenido de Definicion:

<https://definicion.de/pertinencia/>

Piccioni, A. (18 de Abril de 2021). *Autonomía en el trabajo: los beneficios de la flexibilidad laboral*. Obtenido de Crehana.

Quiroa, M. (09 de Junio de 2012). *Factores ambientales de la empresa*. Obtenido de Economipedia.

Ramos, A. (2018). "Prácticas laborales socialmente responsables desde la Gestión de Recursos Humanos aplicadas en el área Administrativa del Consorcio Línea 1 Metro de Quito". (*Trabajo de Titulación de Maestría*). Universidad Internacional SEK, Quito.

Ronquillo, L. (2017). *Etica General y Profesional*. Recuperado de:

https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf.

Rosales, F. (2019). *La Responsabilidad Social Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral del Cliente Interno de las Mypes de Tingo María*. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.

RRHHDIGITAL. (01 de Noviembre de 2021). *Grefusa recibe el Premio a la Sostenibilidad y Transparencia empresarial por el compromiso con sus empleados*. Obtenido de RRHHDIGITAL:

http://www.rrhhdigital.com/secciones/empresa/149411/Grefusa-recibe-el-Premio-a-la-Sostenibilidad-y-Transparencia-empresarial-por-el-compromiso-con-sus-empleados?target=_self

safety. (9 de Enero de 2020). *Clasificación y reciclaje de Residuos – Definición y*

Clasificación. Obtenido de safety.

serenty. (3 de Julio de 2019). *¿Por qué son Importantes las Políticas y*

Procedimientos Empresariales? Obtenido de serenty:

<https://www.serenty.es/noticias/importantes-las-politicas-procedimientos-empresariales/>

servir. (2021). *¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?* Obtenido de servir:

<https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

solerpalau. (18 de Noviembre de 2019). *¿Qué son las condiciones*

termohigrométricas? Obtenido de solerpalau:

<https://www.solerpalau.com/es-es/blog/condiciones-termohigrometricas/>

Tablado, F. (17 de Marzo de 2020). *Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De*

qué derechos dispones? Obtenido de protecciondatos:

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/>

Ucha, F. (Febrero de 2012). *Definición de Supervisión*. Obtenido de abc:

<https://www.definicionabc.com/general/supervision.php>

Valle, L. (2018). Análisis de las prácticas de responsabilidad social corporativa interna en la gestión del talento humano. Caso: empresas matriz del consorcio CERES con clasificación CIU K domiciliadas en la ciudad de Quito período 2016. (*Trabajo de Titulación de Magister*). Escuela Politécnica Nacional, Quito.

Vallejo, E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>.

Venegas, P. (01 de Marzo de 2017). *Prácticas laborales, un bien común*. Obtenido

de El Pulso laboral: <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/8851/practicas-laborales-un-bien-comun>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT S.A.C., DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2021.						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables		Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores V1	
¿Existe relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021?	Determinar la relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.	Existe relación entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.	Responsabilidad social laboral	Buenas prácticas laborales	Formación y desarrollo profesional	Enfoque: Cuantitativo
					Conciliación de la vida personal y familiar	
					Igualdad de oportunidades	Tipo: Descriptiva- Correlacional
					Salarios justos	
					Salud y seguridad en el trabajo	
				Factores ambientales	Diseño y espacio de trabajo	Diseño: -No experimental
					Contaminantes físicos	
					Condiciones termohigrométricas	
					Residuos	
					Eficiencia energética	

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores V2	
¿En qué medida se relacionan las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021?	Establecer el nivel de relación entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.	Existe relación entre las buenas prácticas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.	Satisfacción laboral	Factores Intrínsecos	Pertinencia Reconocimiento laboral Responsabilidad Autonomía laboral	Población y muestra: 07 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿De qué manera se relacionan los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021?	Analizar el nivel de relación entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.	Existe relación entre los factores ambientales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa el Salvador, 2021.		Factores Extrínsecos	- Política y procedimiento - Remuneraciones - Supervisión - Ergonomía física - Relaciones interpersonales	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT S.A.C., DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2021.

CUESTIONARIO 01: RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una **X** la alternativa que usted consideravalida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Buenas prácticas laborales						
1	El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, me permite potenciar e impulsar mi desarrollo profesional.					
2	El trabajo que realizo en la empresa Alpamat SAC, crea condiciones para mi equilibrio personal y familiar.					
3	La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre nosotros sus colaboradores.					
4	La empresa tiene salarios justos de acuerdo a la función del puesto que desempeñamos					
5	En la empresa se aplican las normas de seguridad y salud laboral					
II. Dimensión: Factores ambientales						
6	Una adecuado diseño y distribución del espacio físico, me permite realizar eficientemente mi trabajo					
7	Los ambientes son tranquilos y adecuadamente iluminados, de tal manera que me ayudan a superar el cansancio					
8	Los ambientes se encuentran ventilados y ordenados, de tal manera que me ayudan a superar el estrés diario.					
9	La empresa cuenta con tachos de basura (rotulados, en orgánicos e inorgánicos)					
10	La empresa hace un buen uso de los aparatos eléctricos, permitiendo el uso eficiente de energía					

RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT S.A.C., DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2021.

CUESTIONARIO 02: SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una **X** la alternativa que usted consideravalida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Factores Intrínsecos						
1	El trabajo que usted realiza en la empresa Alpamat SAC es pertinente (correspondiente) a su formación profesional, técnica o habilidades personales.					
2	Las propuestas de los trabajadores demuestran pertinencia, pues ayudan a solucionar problemas de la empresa Alpamat SAC.					
3	La empresa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores para el logro de los objetivos institucionales					
4	Asumo con responsabilidad y me esfuerzo por cumplir las tareas encomendadas.					
5	Utilizo mis habilidades con autonomía en el cumplimiento de mis labores diarias					
II. Dimensión: Factores Extrínsecos						
6	La empresa asegura una cultura preventiva adecuada de acuerdo a la política de prevención de riesgos laborales.					
7	La empresa asegura al personal más calificado mediante una política de remuneraciones.					
8	La empresa supervisa y evalúa el comportamiento social de manera transparente					
9	En la empresa, se toma en cuenta el diseño de mobiliario, equipos y accesorios, que ayuda a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.					
10	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Alpamat SAC son cordiales y afectivas.					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3. Base de Datos

Encuesta	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	
Cuestionario 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cuestionario 2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
Cuestionario 3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
Cuestionario 4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
Cuestionario 5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Cuestionario 6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Cuestionario 7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

Responsabilidad social laboral	Buenas prácticas laborales	Factores ambientales	Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Factores extrínsecos
50	25	25	50	25	25
49	25	24	48	24	24
46	23	23	47	24	23
43	21	22	45	23	22
48	25	23	48	24	24
48	25	23	48	24	24
48	25	23	48	24	24

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

RESPONSABILIDAD SOCIAL
LABORAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ALPAMT S.A.C., DISTRITO DE
VILLA EL SALVADOR, 2021.

por Dany Gonzales Mego

Fecha de entrega: 11-may-2022 07:08p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1834196608

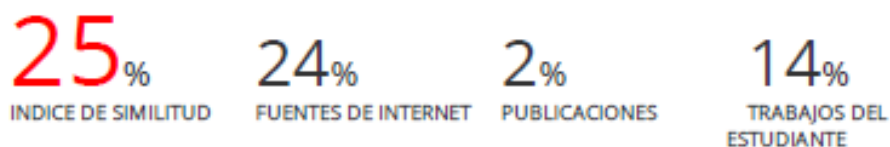
Nombre del archivo: tesis_-DANY_GONZALES_11-05-2022.docx (1.4M)

Total de palabras: 11931

Total de caracteres: 69106

RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPAMT
S.A.C., DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de internet	7%
2	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de internet	1%
5	gestion.pe Fuente de internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.abe.org.pe Fuente de internet	1%
8	repositorio.unas.edu.pe Fuente de internet	1%

9	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	1 %
14	documents.mx Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.continental.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	www.sofofa.cl Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
24	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
29	www.solerpalau.com Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to UNIBA Trabajo del estudiante	<1 %

31 Submitted to Universidad Alas Peruanas <1 %
Trabajo del estudiante

32 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA
TECNOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Dany Gonzales Mero
 DNI: 33430990 Correo electrónico: danygonzalesm@gmail.com
 Domicilio: Calle Julian Sandoval 165- Dpto 102- Barrio Médico - Surquillo
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 920660250

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escola: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS.

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"LOS GRUPOS DE INTERÉS, Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2020"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de mayo de 2022.

Firma



Anexo 6. Ficha validación de instrumentos por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Responsabilidad social laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ALPAMT S.A.C., Distrito de Villa El Salvador, 2021.

Autor del Instrumento: Bachiller, GONZALES MEGO, DANY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 22 de marzo del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 07247861 Telf./cel: 998087947

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: MG. GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Responsabilidad social laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ALPAMT S.A.C., Distrito de Villa El Salvador, 2021.

Autor del Instrumento: Bachiller, GONZALES MEGO, DANY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

95%

Lima, 20 de marzo del 2022


 Firma del Experto Informante
 DNI: 47133978 Telf./Cel.: 981739381

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ, JOAQUIN ANTONIO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Responsabilidad social laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ALPAMT S.A.C., Distrito de Villa El Salvador, 2021.

Autor del Instrumento: Bachiller, GONZALES MEGO, DANY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 24 de marzo del 2022


 Firma del Experto Informante
 CE: 002589403 Telf./Cel.: 992592780