



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho
Escuela de Posgrado**

**Responsabilidad social y satisfacción laboral en trabajadores de la
Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento –
Gobierno Regional de Lima, 2024**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Marco Luis Chinga Campos

Asesor

Mtro. Jorge Luis Rojas Paz

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de posgrado

Maestría en Gestión Pública

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Marco Luis Chinga Campos	76416551	26 de setiembre del 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jorge Luis Rojas Paz	16698556	0009-0002-6522-7890
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Flor de María Garivay Torres de Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Dra. Gladys Margot Gavedia García de Hajar	15855951	0000-0003-2514-4572
Dra. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-0783-8792

Marco Luis Chinga Campos 2024-058145

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION GE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::1:2996326922

Fecha de entrega

2 sep 2024, 3:22 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 sep 2024, 11:16 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-058145_TESIS_SUBSANADA.pdf

Tamaño de archivo

1.1 MB

80 Páginas

17,577 Palabras

95,629 Caracteres



Página 2 of 88 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::1:2996326922

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

20% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**Responsabilidad social y satisfacción laboral en trabajadores de la
Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento –
Gobierno Regional de Lima, 2024**

Ing. Marco Luis Chinga Campos

TESIS DE POSGRADO

ASESOR:

Mtro. Jorge Luis Rojas Paz

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE:

Dra. Flor de María Garivay Torres de Salinas

SECRETARIO:

Dra. Gladys Margot Gavedia Garcia de Hajar

VOCAL:

Dra. Julia Marina Bravo Montoya

DEDICATORIA

A mis padres, abuelos, esposa por estar apoyándome en cada etapa de mi vida profesional y a mi hija Darlene Chinga Remigio que es el motivo de mis esfuerzos

.

Marco Luis Chinga Campos

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes, por impartir en cada clase sus experiencias, sus conocimientos en formación de gestor público.

A mis padres, por los consejos y apoyo en toda la etapa académica de mi preparación como maestro.

A mi esposa e hija, por comprender el tiempo que me tomó en esta etapa de preparación académica para el grado de maestro.

Marco Luis Chinga Campos

RESUMEN

La tesis “Responsabilidad Social y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Gobierno Regional de Lima, 2024” explora la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la satisfacción laboral entre los empleados de la mencionada entidad gubernamental. El estudio se centra en analizar cómo las prácticas de RSE influyen en el bienestar y la motivación de los trabajadores, evaluando si existe una correlación significativa entre estas variables.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de empleados de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, utilizando un diseño descriptivo-correlacional. Se emplearon métodos deductivos para la construcción teórica del objeto de estudio y se aplicaron encuestas para recolectar datos sobre las percepciones de los trabajadores respecto a la RSE y su satisfacción en el entorno laboral.

La validez del cuestionario utilizado fue comprobada mediante la evaluación de expertos en el campo de la educación, y el análisis de datos se realizó utilizando el software SPSS. Se aplicaron pruebas estadísticas, incluyendo el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral.

Los resultados evidencian una relación significativa entre las prácticas de RSE y la satisfacción laboral de los trabajadores. La implementación efectiva de políticas de responsabilidad social contribuye a mejorar el bienestar y el compromiso de los empleados, reflejando un impacto positivo en su desempeño y en la percepción general sobre su lugar de trabajo. Esta investigación proporciona una visión detallada sobre cómo las estrategias de RSE pueden influir en el ambiente laboral y ofrece recomendaciones para fortalecer la relación entre estas variables en el contexto de la administración pública.

El autor

Palabras clave: responsabilidad, social, satisfacción, laboral.

ABSTRACT

The thesis “Social Responsibility and Job Satisfaction in Workers of the Regional Directorate of Housing, Construction and Sanitation – Regional Government of Lima, 2024” explores the relationship between corporate social responsibility (CSR) and job satisfaction among employees of the aforementioned entity. governmental. The study focuses on analyzing how CSR practices influence the well-being and motivation of workers, evaluating whether there is a significant correlation between these variables.

The research was carried out with a sample of employees of the Regional Directorate of Housing, Construction and Sanitation, using a descriptive-correlational design. Deductive methods were used for the theoretical construction of the object of study and surveys were applied to collect data on workers' perceptions regarding CSR and their satisfaction in the work environment.

The validity of the questionnaire used was checked through the evaluation of experts in the field of education, and data analysis was carried out using SPSS software. Statistical tests, including Spearman's correlation coefficient, were applied to determine the relationship between social responsibility and job satisfaction.

The results show a significant relationship between CSR practices and workers' job satisfaction. The effective implementation of social responsibility policies contributes to improving the well-being and commitment of employees, reflecting a positive impact on their performance and the general perception of their workplace. This research provides a detailed view on how CSR strategies can influence the work environment and offers recommendations to strengthen the relationship between these variables in the context of public administration.

The author

Keywords: responsibility, social, satisfaction, work

INDICE

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE TABLAS.....	xix
INDICE DE FIGURAS	xiii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación de problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.4. Justificación	20
1.4.1. Teórica.....	20
1.3.2. Social.....	21
1.5. Delimitaciones	21
1.6. Viabilidad del estudio	22
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
2.1.1. Internacionales	23
2.1.2. Nacionales	24
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Responsabilidad Social en trabajadores	27
2.2.2. Satisfacción laboral en trabajadores	38
2.3. Bases filosóficas	48
2.4. Definición de términos básicos.....	49
2.4. Hipótesis	50
2.4.1. Hipótesis general	50

2.5. Operacionalización de variables	50
CAPITULO III METODOLOGIA.....	53
3.1. Tipo de estudio.....	53
3.2. Población y muestra.....	53
3.2.1. Población	53
3.2.2. Muestra	53
3.3. Método de investigación	54
3.4. Técnicas de recolección de datos	54
3.5. Método de análisis de datos	56
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS	57
4.1. Análisis descriptivo.....	57
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	62
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESUTADOS	70
5.1. Discusión de los resultados.....	70
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1. Conclusiones.....	72
6.2. Recomendaciones	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74
5.1. Fuentes documentales.....	74
5.2. Fuentes Bibliográficas	75
5.3. Fuentes Electrónicas	75
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78
MATRIZ DE DATOS	80
INSTRUMENTO 01	82
INSTRUMENTO 02	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X	51
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y	51
Tabla 3. Población de estudio.....	53
Tabla 4. Muestra de estudio.....	53
Tabla 5. Validez del cuestionario	55
Tabla 6. Responsabilidad social	57
Tabla 7. Condiciones laborales seguras y saludables	58
Tabla 8. Derechos laborales y justicia	59
Tabla 9. Desarrollo profesional y capacitación	60
Tabla 10. Satisfacción laboral	61
Tabla 11. La responsabilidad social y la satisfacción laboral.....	62
Tabla 12. Las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral	64
Tabla 13. Los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral	66
Tabla 14. El desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral.....	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Responsabilidad social	57
Figura 2. Condiciones laborales seguras y saludables.....	58
Figura 3. Derechos laborales y justicia.....	59
Figura 4. Desarrollo profesional y capacitación.....	60
Figura 5. Satisfacción laboral	61
Figura 6. . La responsabilidad social y la satisfacción laboral	63
Figura 7. Las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral	65
Figura 8. Los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral.....	67
Figura 9. El desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral	69

INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo de la administración pública y la gestión organizacional, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha posicionado como un pilar fundamental para promover prácticas empresariales éticas y sostenibles. La RSC se extiende más allá de las labores jurídicas, incorporando proyectos que tienen un efecto significativo en la comodidad social, económica y ambiental de los territorios donde habitan las compañías. paralelamente, la Satisfacción del Personal se convierte en una medida fundamental para la comodidad y la producción de los empleados, y tiene una influencia directa en el ambiente laboral y en la atracción de personal.

Dentro del ámbito específico de las instituciones del estado, la importancia de la Responsabilidad Social se incrementa, debido a que estas instituciones no únicamente tienen la labor de gestionar los recursos del estado de manera eficaz, sino que además son capaces de actuar como activistas en su comunidad y entre sus empleados. La Regionalidad de Lima en el Gobierno de la República no es indiferente a esta circunstancia. Por ser la institución que tiene la misión de estimular el desarrollo urbano sustentable y los servicios esenciales en la zona, su devoción con la Responsabilidad Social cobra una importancia capital en la percepción que tiene la comunidad de su administración y en la comodidad que genera para los empleados.

Este estudio se adentra al análisis de cómo las prácticas y políticas de Responsabilidad Social implementadas por la Dirección Regional que influyen en la Satisfacción Laboral de sus colaboradores durante el año 2024. La Satisfacción Laboral, entendida como la percepción global que los empleados tienen respecto a su trabajo, no solo refleja el grado de cumplimiento de sus expectativas laborales, sino también su nivel de motivación, compromiso y bienestar psicológico en el entorno laboral.

La investigación se estructura en torno al enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Este enfoque permitirá capturar tanto la percepción cuantitativa de los empleados sobre la Responsabilidad Social de la organización, como los matices cualitativos que explican cómo estas percepciones afectan su Satisfacción Laboral. Se explorarán variables como el compromiso organizacional, la percepción de justicia organizacional, el apoyo percibido por parte de la institución y otros factores que podrían modular la unión entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción Laboral en un contexto público específico.

Los resultados proporcionarán una comprensión más profunda de los mecanismos que vinculan la Responsabilidad Social con la Satisfacción Laboral en el ámbito gubernamental, sino que también servirán como base para recomendar políticas y prácticas que mejoren las condiciones laborales y promuevan un ambiente de trabajo más satisfactorio y responsable para el mejor desempeño que puede relacionarse con los colaboradores de acuerdo a lo establecido por parte de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional de Lima. Además, contribuirán al cuerpo de conocimiento existente sobre la gestión pública y la aplicación de principios de Responsabilidad Social en contextos similares.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto general, la responsabilidad social hacia los colaboradores es un componente esencial de la responsabilidad social empresarial (RSE) se refiere al compromiso en las organizaciones con el bienestar y el desarrollo de sus empleados. Las organizaciones deben garantizar condiciones laborales seguras y saludables para sus empleados, así como también condiciones justas en términos de salarios, horas de trabajo y beneficios.

Las instituciones deben invertir en el perfeccionamiento profesional de sus empleados ofreciendo programas de formación y oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades que les permitan crecer y avanzar en sus carreras. Las empresas comprometidas con la responsabilidad social a menudo tienen una misión más amplia que simplemente obtener beneficios. Esto puede obtener a los colaboradores un propósito y pertenencia, lo que contribuye a su satisfacción laboral.

En muchos países de América Latina, donde las desigualdades sociales son prominentes, las empresas que practican el compromiso social pueden tener un impacto más directo en la comunidad. Esto puede generar un sentido de orgullo entre los empleados al trabajar para una empresa que contribuye al desarrollo social y económico de su entorno. Las relaciones interpersonales suelen ser muy importantes en el entorno laboral. Las empresas que fomentan la responsabilidad social tienden a promover una cultura de trabajo colaborativo y participativo, lo que puede mejorar la satisfacción laboral al fortalecer los lazos entre colegas y generar un sentido de pertenencia.

América Latina es una región culturalmente diversa, y las empresas que reconocen y valoran esta diversidad suelen ser vistas de manera favorable por sus empleados. Promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo

puede contribuir a la satisfacción laboral al hacer que todos los empleados se sientan respetados y valorados.

En el Perú, la relación en la responsabilidad social y la satisfacción del trabajo de los empleados es asimismo importante y es posible hallarla con ciertas particularidades, que están fuertemente influenciadas por la diversidad socioeconómica y cultural, de las compañías que practican la responsabilidad social es posible notar un efecto significativo en las comunidades de origen. Los colaboradores que piensan que su compañía colabora de manera positiva con el progreso económico y social de la nación pueden tener una mayor percepción de amor por el trabajo y satisfacción con la compañía.

Al igual que en otros territorios de América Latina, en el país peruano se estima la colaboración y el trabajo en conjunto. Las compañías que promueven la ética social tienen la posibilidad de instaurar una cultura organizacional que es colaborativa y participativa, esto puede generar un vínculo más fuerte entre los empleados y además aumentar su satisfacción en el empleo.

En el ámbito de la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento del gobierno de Lima en 2024, el problema de la responsabilidad social y la satisfacción laboral tiene magnitud local que manifiesta tanto las dificultades como las posibilidades de mejorar el ambiente de labor y el sentido de compromiso de los empleados.

En el ámbito local, la responsabilidad social de las instituciones públicas, como la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, se manifiesta en su capacidad para cumplir con su misión de manera ética y responsable. Esto incluye: La necesidad de mantener prácticas transparentes y una gestión eficiente que responda adecuadamente a las demandas de la comunidad y a los estándares gubernamentales. Las políticas y programas deben destacar el impacto social y ambiental de sus proyectos. La implementación de proyectos de vivienda y saneamiento debería no solo

abordar las necesidades inmediatas, sino también contribuir al desarrollo sostenible de la región.

La responsabilidad social también implica la creación de un entorno laboral saludable y justo para los empleados, donde se promueva la igualdad de oportunidades y se respete el bienestar del personal. La satisfacción laboral dentro de esta institución se ve influenciada por varios factores específicos del entorno local; así como la calidad de las condiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura de las oficinas, los recursos disponibles y la adecuación de los espacios de trabajo, impacta directamente en la satisfacción de los empleados.

La oportunidad de crecimiento profesional y el reconocimiento del trabajo bien hecho son fundamentales. La falta de programas de capacitación y oportunidades de desarrollo puede afectar negativamente la motivación y la satisfacción.

La capacidad para lograr el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es crucial. Las políticas que apoyen la flexibilidad laboral y el bienestar personal influyen en cómo los empleados perciben su trabajo.

Las instituciones gubernamentales a menudo enfrentan cambios en la administración y en las prioridades políticas, lo que puede influir en la continuidad y consistencia de las políticas de RSE y en la satisfacción de los empleados, para lo cual es necesario desarrollar e implementar políticas de responsabilidad social que no solo cumplan con los requisitos normativos, sino que también se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados para asegurar que las condiciones de trabajo sean óptimas y que se promueva un entorno de trabajo positivo e inclusivo.

En conclusión, la realidad del lugar en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional de Lima para el 2024 muestra una circunstancia en la cual la contribución social y la satisfacción del trabajo están vinculados y son esenciales para aumentar la eficiencia y comodidad de los empleados. Abordar estos aspectos en una

forma integral puede colaborar significativamente con el progreso y éxito del establecimiento.

Debido a eso la investigación se ejecutó en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional de Lima en el 2024, lugar en el que se identificaron y se relacionaron las partes en análisis.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.?

¿Cómo se da la relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.?

¿Cómo se da la relación entre el desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Establecer la relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Determinar la relación entre el desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

1.4.Justificación

1.4.1. Teórica

La justificación teórica de la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral se fundamenta en varias teorías y enfoques en el campo de la psicología organizacional, la sociología y la economía. La teoría del intercambio social, donde se sostiene que las relaciones sociales están basadas en intercambios de recursos y

beneficios entre las partes involucradas. En el contexto laboral, los empleados perciben la responsabilidad social de la empresa como un recurso valioso que la organización ofrece, lo que puede generar un sentido de reciprocidad y aumentar su satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológico

La justificación metodológica de la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral implica la selección y aplicación de métodos de investigación adecuados para estudiar esta conexión. Se deben elegir métodos de investigación que permitan explorar de manera efectiva la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral. Esto puede incluir métodos cuantitativos, como encuestas y análisis estadísticos, y métodos cualitativos, como entrevistas en profundidad y estudios de caso.

1.3.2. Social

La justificación social de la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral se fundamenta en varios aspectos que impactan tanto a nivel individual como colectivo. La satisfacción laboral contribuye al bienestar individual de los trabajadores al mejorar su calidad de vida, salud mental y emocional, y relaciones interpersonales. Cuando los empleados se sienten satisfechos en su trabajo, también pueden contribuir positivamente al bienestar colectivo al ser más productivos, colaborativos y comprometidos con los objetivos organizacionales.

1.5. Delimitaciones

a. Disponibilidad de tiempo

La disposición a cumplir con la investigación hizo que se programaran horas y lugares además de la colaboración de distintos colegas con el fin de sobrellevar esa dificultad.

c. Limitados medios económicos

La ejecución de la investigación demandó un esfuerzo económico que, por ser de autofinanciamiento del mismo investigador, tuvo ciertas dificultades. Pese a ello y, en consideración de la necesidad de financiarla, se fue posible hacer un pago por los costos soportados con fondos propios.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio de investigación se realizará en el Gobierno Regional de Lima, teniendo como muestra a los trabajadores de la Dirección Regional de vivienda, construcción y saneamiento.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

Lepore (2019) en su tesis *“RSC y Satisfacción del trabajo El caso de San Martin, Suarez y Asoc.”*. Este análisis se apoya en una hipótesis principal que afirma que hay una correlación o vínculo que no se ha identificado todavía entre las variables: (i) Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y (ii) Motivación/Satisfacción Laboral. sostenemos la idea de que este vínculo no se da en el espacio vacío, sino en las sociedades, los grupos y las construcciones colectivas. En consecuencia, determinará la influencia de la RSE en la satisfacción del trabajo (en caso de que sea o no) mediante la entrega de un marco para su sustento y extensión o, de manera interna (clientes internos), colaboradores y otros participantes (influencia). En el contexto de un entendimiento compartido de la empresa y su propósito general.

(Nieto, 2018) durante su labor de *“percepción de la responsabilidad social corporativa; y en Compromiso y satisfacción”*. El objetivo de este proyecto es idear un prototipo que muestre la manera en la que la RSC interactúa con el ámbito laboral y la sensación de bienestar que genera en los empleados de nivel medio de la industria de los dispositivos médicos de Jericó, en el estado de Chihuahua, MX.

Lagla (2022) en su tesis *“Encomiable de los empleados de una compañía de comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador durante el plazo de 2022”*. El propósito de este estudio es determinar la comodidad laboral del staff de una compañía que se encarga del comercio exterior de Quito – Ecuador. Se lleva a cabo una investigación de tipo cuantitativo, no experimental, narrativa, transversa, y está compuesta por treinta y seis

participantes. La herramienta utilizada para medir la satisfacción laboral es la Escala de Satisfacción Laboral 2021 (ESL21). Los resultados de la encuesta sobre prevalencia de satisfacción laboral en el lugar de trabajo arrojaron que el 55,56% de las personas se siente muy feliz; el 38,89% se siente feliz; sólo el 5,56% de las personas se siente indiferente; Es claro que los empleados tienen una experiencia cómoda con la organización, indicando un 94% de satisfacción laboral. Según la encuesta, los factores que hacen a las personas más felices son "las condiciones y recursos ambientales" y los factores que hacen a las personas menos felices son: "visión de futuro" y "motivación y reconocimiento".

Diner (2018) en su trabajo *“Internalidad de la Responsabilidad Social de las Organizaciones: Recomendaciones e Investigaciones de la UnLPAM para el mejoramiento de sus cursos de economía y derecho”*. Este estudio explora los factores que influyen en el clima organizacional que crea un clima organizacional armonioso entre la vida laboral y familiar de los empleados de la Facultad de Economía. y Ciencias Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa con el fin de lograr un modelo de gestión que tenga en cuenta las responsabilidades sociales familiares y contribuya a mejorar la calidad de vida de los empleados;

2.1.2. Nacionales

Gonzales (2022) en su tesis *“Repensando su enfoque, finalmente encontraron la solución en un tema que crearía un estado de calma interior y satisfacción interior, o como dijo Tarkovsky, "espacio congelado en un equilibrio dinámico”*. El propósito de este análisis fue "Dar cuenta de la vínculo entre la responsabilidad social del trabajo y la contento del mismo trabajador en la compañía Alpamt S.A.C., del sector de Villa el Salvador, durante 2021". Se ejecutó un procedimiento mediante el que se optó por un método de investigación que fue descriptivo –encima de correlacional y que tenía un enfoque no experimental con una magnitud cuantitativa. Se utiliza la encuesta a modo de método para conseguir

información por medio del cuestionario como instrumento. Todo esto fue usado por una comunidad de 7 empleados de la compañía. Además, se hizo una estimación de la información a través de la relación de las hipótesis para poder determinar cuál era el propósito de la investigación. Concluyendo: “Existe una correlación significativamente grande entre la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la empresa Alpamt, S.A.C., del distrito of Villa El Salvador, en 2021.

Queque (2019) en su libro *“Las percepción de responsabilidad social empresarial impactan la satisfacción laboral de los empleados en el sur de Perú, 2019”*. El estudio es de tipo básico, diseño no experimental, y tiene como objetivo general determinar el impacto de las percepciones de responsabilidad social empresarial en el confort laboral de los empleados en la región sur del Perú en el año 2019. De acuerdo Para examinar la responsabilidad social corporativa y la satisfacción de los empleados, realizamos una encuesta para determinar las siguientes características: Responsabilidad social corporativa y satisfacción de los empleados. La encuesta se realizó entre 383 colaboradores de la región sur del Perú en 2019, de un grupo de investigación de 1.079 personas. Hay un total de cincuenta y una preguntas en ambos cuestionarios. El instrumento de responsabilidad social empresarial se amplió a dos niveles (inadecuado, adecuado) y el instrumento de satisfacción laboral se amplió a cinco niveles (insatisfacción con el trabajo baja, moderada, satisfacción con el trabajo regular, moderada y alta). El estudio obtuvo los resultados que se muestran a continuación, para medir la caída que existe entre estas dos variables, se utilizó la regresión lineal para observar el impacto positivo entre las dos variables para la variable “sig”, se obtuvo un resultado de 0.000; es menor a 0.05 (nivel de significancia), lo que indica la existencia de un efecto favorable entre las dos variables por lo que se plantea la hipótesis original (Ho), que establece que existe una relación entre la

conciencia de responsabilidad social empresarial de los empleados en el Sur del Perú; en 2019, se rechaza. Hay un impacto significativo.

Delgado (2021) en su ponencia *“La Socialidad de la Responsabilidad en el ámbito del trabajo de la compañía de inversión El Trébol E.I.R.L.2020”*. Este estudio fue concebido para la empresa El Trébol, cuyo modelo de responsabilidad social se encuentra en una etapa incompleta de desarrollo y se identificaron deficiencias en el ámbito laboral. El objetivo específico es definir la Responsabilidad Social Empresarial 2020 de Inversiones El Trébol E.I.R.L en el ámbito laboral. Situación actual. El modelo propuesto fue concebido por Lara (2017) bajo la misma perspectiva, el cual se basa en el modelo estándar ISO 26000, el cual contiene: derechos humanos, relaciones laborales y métodos de trabajo, en base a 23 ítems. con base en recomendaciones de expertos, se realizó un cuestionario a 65 empleados además, en cuanto a las fuentes de información, los hallazgos más importantes fueron los siguientes: El desempeño de la agencia es bajo, con un puntaje promedio de 4.86, debido a que no cumple con todas las partes esenciales; de las tareas establecidas en las directrices ISO 26000 está relacionada con el trabajo y los derechos humanos, mientras que para la práctica médica se entiende que el índice de acciones de RSE es bajo ya que las empresas toman las medidas necesarias para desarrollarse de acuerdo con la legislación y. defender los derechos humanos, pero descubrió que la comunicación problemática desperdiciaba la felicidad de los trabajadores.

Casas y Vela (2022) en su libro *“Evaluar la Responsabilidad Social de la empresa y su vínculo con la Satisfacción de los empleados del área administrativa y de la fábrica: la situación de Oleaginosas Padre Abad S.A. (2020 – 2021)”*. El propósito de este estudio es examinar el vínculo entre la responsabilidad social y la satisfacción de los trabajadores dentro del área administrativa de la empresa Oleaginosas de Padre Abad S.A. y

entre los empleados de la fábrica. - OLPASA, entre 2020 y 2021. De hecho, el estudio cumplió con el propósito propuesto de ser descriptivo, no experimental y recolectar datos a través de cuestionarios y utilizar la discusión y el cuestionamiento como métodos y recursos para avanzar en el estudio. Se puede observar que existe una correlación positiva entre la responsabilidad social corporativa y la satisfacción de los empleados. De esta manera, queda claro que prácticas, políticas y proyectos con complejidad social y responsable pueden traer beneficios a los empleados de las empresas OLPASA. Sobre esta base, este estudio pretende mejorar las capacidades y la motivación de los empleados para generar nuevos métodos de gestión aumentando al mismo tiempo el compromiso de los empleados. Además, se pretende mejorar la gestión de los recursos de la empresa con el fin de reducir costes, atraer nuevos inversores y mejorar la calidad de los servicios y productos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Responsabilidad Social en trabajadores

2.2.1.1. Definición

Responsabilidad: Es acatar los deberes y tener cuidado en la toma de decisiones o en el desempeño de una actividad. La palabra responsabilidad se relaciona también con el hecho de ser responsable por alguien o por una cosa. La cualidad de ser responsable implica poseer cuidado de uno mismo y de los otros, en respuesta a la seguridad que depositan en nosotros. En el momento en que somos solidarios, estamos manifestando la convicción de comunidad y de devoción que tenemos con los otros. La responsabilidad es una conducta ética y un valor, debido a que tiene una influencia en las áreas familiar, comunitaria, profesional y militar. Andrés (p. 20). Es cumplir con los requerimientos o tener cuidado en la ejecución de una labor. La palabra responsabilidad se relaciona igualmente con el concepto de ser responsable por una

persona o por un objeto. La cualidad de ser responsable implica tener cuidado de uno mismo y,

Sociedad: Es una palabra amplia que comprende a una agrupación de personas que viven en armonía bajo unas normas comunes. Bajo esta definición, la primera que figura en el Diccionario de la Real Academia Española, que en su definición incluye a una nación, un pueblo o una comunidad, como también un panal de abejas o una compañía mercantil, son capaces de ser ejemplos de sociedades. La palabra sociedad proviene de la voz *societas*, del idioma latino, que significa “aliado” o “compañero”. En efecto, la característica fundamental de la noción de comunidad tiene correspondencia con la cooperación, o sea, con estar del mismo lado. Esto no implica que en las sociedades haya una completa armonía, o que sean sociedades utópicas, ni por asomo. La comunidad humana, como ejemplo, es una fuente permanente de peleas y conflictos entre los componentes que intentan alterarla o perfeccionarla. Etecé G. (2021). Se trata de una palabra extensa que comprende un conjunto de individuos que habitan en concordancia con unos estatutos colectivos. Bajo esta definición, la primera que se encuentra en el Diciocho de la Real Academia Española, que en su definición incluye a una comunidad, un pueblo o una nación, además de ser capaces de ser ejemplos de sociedades, es decir, una comunidad, un pueblo o una nación que tienen la capacidad de ser ejemplos de sociedades, en palabras de la Real Academia Española. La palabra sociedad se deriva de la voz *societas*, que es del idioma latino y significa "amigo" o "comppañero".

La responsabilidad social en colaboradores es un concepto que se refiere al compromiso ético y moral que los empleados tienen hacia su entorno laboral, la comunidad en la que operan y la sociedad en general. Implica reconocer que las acciones individuales de cada trabajador que es posible que tengan una influencia

significativamente positiva sobre la comodidad de los otros. y del medio ambiente, y actuar en consecuencia para promover un comportamiento ético, respetuoso y sostenible en todas las facetas de su trabajo.

En el contexto laboral, la responsabilidad social en colaboradores se manifiesta a través de varios aspectos clave. En primer lugar, implica cumplir con altos estándares éticos en todas las actividades laborales, evitando comportamientos como el fraude, la corrupción, el acoso y la discriminación. Los colaboradores deben actuar con integridad y honestidad en todas sus interacciones laborales, manteniendo la confianza y el respeto de sus colegas, clientes y otras partes interesadas.

Además, la socialidad en los colaboradores implica tratar a los otros con equidad, consideración y cortesía, para generar un entorno de trabajo compartido y colaborativo, que las personas se sientan respetadas y valoradas. Esto implica hacer respetar la diversidad y la paridad de oportunidades, además de esforzarse por generar un entorno de trabajo que promueva el mutualismo y la colaboración entre colegas. Otro aspecto fundamental de la labor social en los empleados es la devoción a la comunidad. Los empleados tienen la posibilidad de hacer parte en actividades de ayuda, donaciones o programas de responsabilidad social corporativa a fin de colaborar en la comunidad y mejorar su bienestar. Esto puede incluir tareas como colaborar en labores de ayuda comunitaria, participar en eventos de recolección de fondos o ayudar a organizaciones benéficas del lugar. La socialidad en los compañeros implica tratar a todos con igualdad, consideración y cortesía, de manera que se genere un espacio de trabajo en equipo y colaborativo, en donde las personas se sienten estimadas y respetadas. Esto implica hacer honor a la diversidad y a la paridad

de oportunidades, además de esforzarse por generar un entorno de labor que fomente la colaboración y el mutualismo entre colegas. En conclusión, la responsabilidad social de los colaboradores se refiere a actuar de manera ética, pacífica y sustentable en todas las áreas de su oficio, con el fin de ayudar a la comunidad y el ecosistema en donde habitan a ser más felices. Es importante para crear relaciones de trabajo positivas, aumentar la popularidad de la compañía y desarrollar un ecosistema sustentable a largo plazo.

Anónimo (2013) Claro, aquí tienes una versión parafraseada del texto:

La RSC se llama también responsabilidad social empresarial (RSE), y se refiere al deber activo y deseado de las compañías de mejorar las condiciones sociales, económicas y ambientales. Esta implication tiene el objetivo de no sólo benefactor para la comunidad, sino también aumentar la capacidad de resistencia y el valor agregado de la compañía. La verificación del desempeño en estas zonas se llama triple resultado. La RSC no se agota en acatar las normas y legislaciones vigentes, las cuales tiene que ser acatadas de manera escrupulosa. En esta circunstancia, acatar los requerimientos ambientales y laborales es el primer paso para ser responsable en el ámbito ambiental. No acatar estas reglas elementales no se considera como parte de la RSC, sino más bien como una simple obligación que emana de la actividad comercial. De modo que, sería complicado probar las acciones de RSE si la compañía no ha respetado la legislación correspondiente a su oficio.

La responsabilidad social trata del mandato que tienen las empresas de progresar las condiciones sociales, económicas y ambientales. Esta implication tiene el propósito de no sólo benefactor para la comunidad, sino también de aumentar la capacidad de resistencia

y el valor agregado de la compañía. La comprobación de las habilidades en estas zonas se llama TriPLE resultado.

La evaluación del desempeño en estos dominios se conoce como triple resultado. La responsabilidad social corporativa va más allá del mero cumplimiento de las leyes y reglamentos existentes, que deben seguirse estrictamente. En materia ambiental, cumplir con las obligaciones ambientales y laborales es el paso inicial para demostrar responsabilidad. El incumplimiento de estos lineamientos fundamentales no se considera un componente de la responsabilidad social corporativa, sino más bien un deber básico que surge del ejercicio de la actividad empresarial.

Características de la Responsabilidad social

Practicar la responsabilidad social implica tener un compromiso activo con el propósito de mejorar la calidad de vida en comunidades en donde se opera. Esto puede ser hecho por acciones como la preservación del medioambiente, el estímulo de la equidad social y el sustento de proyectos de desarrollo en la comunidad.

Transparencia y rendición de cuentas: Las compañías socialmente responsables son honestas con respecto a sus prácticas comerciales y financieras, además están dispuestas a contar con los colaboradores, los inversionistas, los clientes y la comunidad en general.

Participar en responsabilidad social implica un esfuerzo dedicado para mejorar el bienestar de las comunidades en las que operamos. Este compromiso se puede demostrar a través de diversas iniciativas, incluida la preservación del medio ambiente, la promoción de la igualdad social y la contribución a proyectos de desarrollo comunitario. Un aspecto clave de la responsabilidad social es mantener la transparencia y la rendición de cuentas en todas las prácticas comerciales y financieras, valorando al mismo tiempo las aportaciones

y la participación de los colaboradores, inversores, clientes y la comunidad en general.

Ética de la empresa: La ética social implica una conducta comercial honorable y ética. Esto comprende el acatamiento a los derechos humanos y la observancia de las leyes y reglamentos oficiales, y el rechazo de las prácticas comerciales injustas o explotadoras. Participar en un comportamiento ético en el ámbito de los negocios es un componente integral de la ética social. Esto abarca defender los principios de los derechos humanos, adherirse a los estatutos y regulaciones legales y abstenerse de participar en tácticas comerciales injustas o de explotación.

Inversión en la comunidad: La contribución de las compañías socialmente responsables hacia la comunidad se hace a través de acciones como la organización de actividades de voluntariado por parte de los empleados, la contribución a organizaciones benéficas de la zona, el patrocinio de eventos de la comunidad y el desarrollo de proyectos de ayuda social. Las empresas socialmente responsables hacen una valiosa contribución a la comunidad al participar en diversas acciones. Estos incluyen organizar actividades de voluntariado con sus empleados, apoyar a organizaciones benéficas locales, patrocinar eventos comunitarios e implementar proyectos que promuevan la asistencia social.

Responsabilidad social: Se entiende por esta última la administración responsable de los recursos monetarios y naturales de la compañía. Esto puede incluir métodos de conservación de energía, reducción de desechos, utilización sustentable de los recursos naturales y toma de prácticas financieras con sentido común y éticas. Comúnmente se denomina como esto último a la gestión responsable de los activos financieros y ambientales de la empresa. Esto abarca prácticas como conservar energía, minimizar el desperdicio, promover el uso

sostenible de los recursos naturales y adherirse a principios financieros sensatos y éticos.

2.2.1.2.Importancia

La labor social de los empleados es de suma importancia porque genera ambientes de trabajo éticos, justos y sustentables. Cuando los colaboradores se comprometen a realizar prácticas de trabajo responsable, a desarrollar relaciones de trabajo positivas, a aumentar la confianza y el respeto entre compañeros, clientes y otras partes en interés, y a tener un efecto positivo en la comunidad en donde habitan. Además, el acuerdo con el deber de socializar puede aumentar la fama de la compañía, aumentar el amor por los empleados y los clientes, y poseer un efecto positivo sobre la comunidad y el medioambiente en el largo plazo. Últimamente, la labor social de los colaboradores es importante para edificar un mundo del trabajo más justo, equitativo y sustentable para las presentes y siguientes generaciones.

Disava (2023) La totalidad de los planes de responsabilidad social de las empresas (RSE) tienen como objetivo que los comercios sean valorados por las prácticas orientadas a la Sostenibilidad, beneficiando no sólo a la comunidad sino también el ecosistema. Lo anterior genera un efecto positivo tanto para adentro como para afuera de la compañía. La importancia de la RSE está en su capacidad para estimular la comercialización de productos y servicios sostenibles a través de la utilización de métodos, cultura y creencias que preservan la viabilidad a lo largo del tiempo. La RSE apoya el fin de mejorar las circunstancias del empleo y, en el caso de la elaboración de productos, a preservar y desarrollar el medioambiente. Hoy en día, ser responsable socialmente tiene una gran influencia sobre reputación e imagen de la compañía, en particular como empleador. Las nuevas generaciones de empleados

son paulatinamente más exigentes en cuanto a la necesidad de que las compañías y los individuos se involucren en la preservación del planeta y en la creación de sociedades más equitativas y tolerantes.

(ContraQi) La importancia de la Responsabilidad Social se debe a que tiene la capacidad de instaurar un comportamiento ético dentro de las compañías y promover prácticas solidarias. Una compañía que se hace responsable por la RSE no solo acata los requerimientos de la ley, sino que además busca benefactor a todos los socios. Esto asegura su fama, genera seguridad y atrae a colegas, compañeros de trabajo y asociados que tienen semejanzas en los valores. La importancia de la RSE está en su capacidad para promover la venta de productos y servicios sustentables a través del empleo de métodos, costumbres y creencias que preservan la viabilidad a lo largo del tiempo. La RSE apoya la meta de disminuir las circunstancias de trabajo y, en el caso de la creación de productos, a preservar y desarrollar el ecosistema. Hoy en día, ser responsable socialmente tiene una gran importancia sobre la reputación y la imagen de la compañía, en particular como patrón.

También, la RSE hace de una administración comercial más inteligente y eficaz. Al examinar los efectos sociales y ambientales de las actividades de una empresa, esta puede hallar maneras de aumentar la eficacia, reducir los costos y disminuir los riesgos. Además, impulsa la renovación al estimular el empeño en hallar soluciones más sustentables y favorecedoras para el conjunto de la sociedad dentro del ámbito de la responsabilidad social en la empresa.

Dimensiones

Las dimensiones de la responsabilidad social en colaboradores abarcan varios aspectos que influyen en su comportamiento y contribución al bienestar de la sociedad y el medio ambiente. Aquí se presentan algunas de estas dimensiones:

1. **Ética profesional:** Implica cumplir con altos estándares éticos en todas las actividades laborales, evitando comportamientos como el fraude, la corrupción, el acoso y la discriminación. El estudio del comportamiento humano dentro del marco de las normas sociales cae dentro del dominio de la ética. Para las personas que buscan empleo, cultivar una sólida ética laboral es crucial, ya que abarca la encarnación de valores como la responsabilidad, la puntualidad, la integridad, la determinación, la fibra moral, la justicia y la prudencia. La ética profesional pone un énfasis significativo en el principio de responsabilidad, ya que garantiza la ejecución equitativa y competente de sus deberes.
2. **Relaciones interpersonales:** Hace referencia a la capacidad de los colaboradores para interactuar con colegas, clientes y otras partes interesadas de manera respetuosa, inclusiva y colaborativa, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo. Las relaciones entre los empleados son fundamentales porque tienen la capacidad de cambiar significativamente la manera en la que funciona el lugar de labor y, por último, la satisfacción y el desempeño de los mismos. En las relaciones entre personas se requiere de habilidades como la empatía, la escucha asidua o la inteligencia del corazón. Numerosas de ellas, tienen un gran efecto sobre la producción y la comodidad de los empleados.

3. Con respecto a la comunidad: Incluye comprometerse a realizar actividades de ayuda, donar o participar en programas de responsabilidad social corporativa con el fin de colaborar en el progreso y comodidad de la comunidad en donde habitan.
4. La sustentabilidad del medio ambiente: Hace referencia a la utilización de métodos de trabajo sustentables, como es el caso de reducir el consumo de recursos naturales, disminuir los desperdicios y de preservar el medioambiente en la labor. La sustentabilidad del medio ambiente representa una manera de vivir en armonía con el ecosistema y de evitar una falta que pueda poner en peligro la especie humana, esto es, es una cuestión que pertenece a cada individuo, institución y gobierno del planeta.
5. Responsabilidad y rendición de cuentas: Se refiere a la necesidad de ser responsable por las decisiones y acciones que se toman en el ámbito laboral, comunicando de manera clara y precisa las acciones que se realizan y sus consecuencias en la comunidad y el medioambiente, y exigiendo la responsabilidad por ellas.

Estas dimensiones son fundamentales para comprender y promover la responsabilidad social en colaboradores, contribuyendo a la construcción de entornos laborales éticos, respetuosos y sostenibles.

Según Takahashi (2021) para conseguir una visión integral del progreso y la administración de la RSC dentro de la organización, la plataforma está organizada en cinco áreas o características:

1. Buen Gobierno: comprende la totalidad de normas, principios y procedimientos que controlan la forma y el funcionamiento

de los dispositivos. Su propósito es estimular la franqueza y la conversación con los grupos de influencia, garantizar la administración de riesgos financieros y no financieros, y proporcionar un plan sostenible que oriente una administración responsable desde el ámbito social.

2. Económico: La magnitud económica de la RSC se extiende a todos los aspectos relacionados con la cadena de suministro de las compañías, el trato con los clientes y los consumidores, y el desarrollo de las cuentas de manera responsable. La administración correcta de la cadena de suministro es importante para cada compañía, ya que una administración errónea puede afectar negativamente al medioambiente y a la sociedad, además de la imagen de marca, que es uno de los recursos intangibles más apreciados y difíciles de volver a ganar.
3. Social: La magnitud social comprende la labor que realizan las compañías, ya sea en conjunto con otras organizaciones o por su cuenta, y que tiene un efecto beneficioso sobre la sociedad y las comunidades de donde vienen. La sociedad abarca los esfuerzos emprendidos por las empresas, ya sea de forma colaborativa o independiente, que contribuyen positivamente a la comunidad y a la sociedad en su conjunto.
4. Laboral: La magnitud del ámbito laboral de la RSC se centra en el manejo de los recursos internos de la organización, garantizando un trato digno de ser socializado hacia los empleados. Esto implica cuidar su seguridad y salud, promover un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, y desarrollar su formación y crecimiento profesional. También se cree que es fundamental hacer respetar el derecho a la representación del sindicato, promover la universalidad de acceso, y asegurar la igualdad y diversidad en el ámbito laboral.

5. Ambiental: En el presente, nuestra relación con el ecosistema se encuentra sobre una situación complicada, con muchos problemas como la lucha contra los desechos de plástico, la preservación de la diversidad natural y el calentamiento global. Abordar estos cuestionamientos no es solo importante, sino que además pone a disposición de las compañías herramientas para economizar costos, aumentar su competitividad y conseguir y conservar talento, entre otros provechos. Actualmente, nuestra conexión con el ecosistema está enredada en un estado complejo, lidiando con numerosos desafíos, incluida la lucha contra los desechos plásticos, la salvaguardia de la biodiversidad y la solución del apremiante problema del calentamiento global.

2.2.2. Satisfacción laboral en colaboradores

2.2.2.1. Definición

Satisfacción: Puede ser visto como la complacencia de un anhelo o la resolución de un apremio, esto genera calma y tranquilidad. La gente se siente feliz cuando se consigue lo que desea o llegar a una meta específica, logrando de esta manera una condición de bienestar.

Durante 1943, Abraham Maslow debatió que la definición de la satisfacción es la percepción de agrado o deleite que tiene cuando las necesidades o anhelos del individuo son cubiertos. Dentro del ámbito de la psicología, la contestación está relacionada a la manera en la que un individuo afronta su existencia en su totalidad y la magnitud de su bienestar. Puede verse como el cumplimiento de un deseo o la resolución de una urgencia, que genera paz y tranquilidad. Cuando las personas consiguen lo que quieren o logran un objetivo específico, se sienten felices y alcanzan un estado de felicidad.

Laburo o Trabajo: Es la costumbre, normalmente física, aunque también puede ser mental, de las personas que desempeñan su actividad profesional, familiares o sociales en forma de deber o como actividad escogida por ellas mismas, según sus necesidades y deseos con respecto a una comunidad mayor. Opuestamente, el empleo puede ser visto como el comportamiento de la humanidad que tiene (conjuntamente con otras variables de producción) una influencia sobre los productos y servicios que se encuentran dentro de una economía.

El oficio es una labor realizada por un individuo o un grupo de individuos dentro del ámbito de una institución o en una circunstancia específica del trabajo. Esta actividad es normalmente realizada con el fin de generar productos, realizar tareas, conseguir metas o colaborar con la comunidad.

El trabajo puede ser remunerado o no remunerado, y puede implicar una amplia variedad de tareas y responsabilidades, dependiendo del campo de actividad, la industria, la profesión o el puesto de trabajo específico. Además de la dimensión económica, el trabajo puede tener un significado social, emocional y personal para los individuos, ya que puede influir en su identidad, autoestima, relaciones interpersonales y calidad de vida. La percepción subjetiva de los empleados juega un papel importante en su compromiso con la organización, desempeño laboral, bienestar psicológico y retención laboral. La medición de la satisfacción laboral se puede lograr mediante encuestas, entrevistas o escalas de evaluación que tienen como objetivo capturar las percepciones de los empleados sobre diferentes aspectos de su trabajo, entorno laboral y crecimiento profesional.

El trabajo es una parte fundamental de la experiencia humana y plasma un papel destacable en la organización y estructuración de

la sociedad, así como en la realización personal y el desarrollo humano. El oficio es una actividad realizada por un individuo o un grupo de individuos dentro de la esfera de una empresa o en una circunstancia específica de la labor. Esta actividad se suele realizar con el objetivo de producir productos, realizar labores, conseguir objetivos o ayudar a la comunidad.

La contentura del personal se refiere a la magnitud de bienestar, contentura y gratificación que tienen respecto a su empleo y las circunstancias en las que lo desempeñan. Esta satisfacción se origina a partir de la manera en que ven diferentes partes de su empleo, como el ambiente, los ingresos, las posibilidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el reconocimiento, y las relaciones con los colegas.

Este concepto implica la percepción subjetiva de los empleados sobre diversos aspectos de su trabajo y puede influir en su compromiso con la organización, su desempeño laboral, su bienestar psicológico y su retención en el empleo. La satisfacción laboral puede ser medida a través de encuestas, entrevistas o escalas de evaluación diseñadas para capturar la percepción de los colaboradores sobre otros aspectos de su trabajo y su entorno y desarrollo laboral.

La contentura en el trabajo es fundamental para la consecución del éxito de la compañía, ya que los empleados alegres suelen ser más laboriosos, comprometidos y leales. Esto puede tener un efecto positivo en la calidad del trabajo, en la preservación del talento y en la imagen de la compañía como pagador. De modo que, las compañías acostumbran a tener cuidado a la comodidad laboral y desarrollar tácticas para perfeccionarla, como poner en marcha iniciativas de bienestar, oportunidades de capacitación y un entorno

de trabajo sano y colaborativo. Este término se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre ciertas características de su empleo y puede afectar su devoción a la organización, su capacidad para laborar, su bienestar psicológico y su conservación en el empleo. La contentura del trabajo se puede medir a través de cuestionarios o baremos de opinión pensados para recabar la impresión de los empleados con respecto a otras características de su empleo y su entorno y desarrollo.

Cuando los empleados tienen altos grados de contentamiento en el trabajo, suelen tener mayor dedicación, motivación y producción en sus labores. Además, están más predispuestos a quedarse en sus oficinas, esto disminuye la transformación de personal y los costos que implica el reclutamiento y la capacitación de empleados nuevos. La contentura del trabajo además es posible que tenga un efecto beneficioso sobre la salud psicológica y física de los empleados, esto genere un mayor bienestar general y una mejor calidad de vida, en el ámbito laboral como fuera de él.

(Gómez, 2023) La satisfacción del trabajo se refiere a la respuesta de los empleados con respecto a la compañía en donde trabajan. Esta contentación puede ser diversa entre compañeros de trabajo y está influenciada por los parámetros internos de la institución y la comodidad que tienen los empleados en la ejecución de sus labores.

(Shaun, 1998) Indica que la satisfacción en el trabajo es la mezcla de sentimientos positivos que los integrantes de una compañía tienen respecto a sus metas, sus métodos y sus resultados, además del amor que tienen por ser parte de ella. Por otro lado, Fernández (1999) considera la comodidad laboral como una conducta general hacia el trabajo, el cual se fundamenta en la percepción que los empleados tienen acerca de las condiciones en las que laboran.

En conclusión, es posible afirmar que el contenido del trabajo tiene un rol significativo en el estímulo y el comprometerse de los empleados, además de que tiene una influencia importante en la producción y el desempeño general de la compañía. Una alta satisfacción en el trabajo puede ocasionar que los empleados se queden más tiempo en el lugar, disminuyen sus ausentismos y mejoran el ambiente laboral, en tanto que una baja satisfacción puede ocasionar que los empleados se vayan más temprano y además disminuyen la calidad del trabajo. La satisfacción laboral abarca la combinación de emociones optimistas experimentadas por los individuos dentro de una organización hacia sus objetivos, estrategias y resultados, junto con su afinidad genuina por ser parte de ella. Abarca la actitud general hacia el trabajo, que está determinada por la percepción que los empleados tienen de sus condiciones laborales.

2.2.2.2. Características de la satisfacción laboral:

Ambiente de trabajo positivo: La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con un entorno laboral positivo, que incluye relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva, apoyo de los compañeros y superiores, y un clima organizacional favorable.

Compensación justa: Los empleados tienden a estar más satisfechos cuando perciben que reciben una compensación justa y equitativa por su trabajo, que incluye salario, beneficios, incentivos y oportunidades de crecimiento económico. Cuando los empleados sienten que están siendo compensados de manera justa y equitativa por su trabajo, que incluye salario, beneficios, incentivos y oportunidades de avance económico, tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción laboral.

Oportunidades de desarrollo: La satisfacción laboral aumenta cuando estos colaboradores tienen la voluntad de demostrar y utilizar sus habilidades y

conocimientos, participar en programas de capacitación y desarrollo profesional, y tener perspectivas claras de avance dentro de la organización. Cuando los empleados están dispuestos a mostrar y aplicar sus habilidades y conocimientos, participar activamente en iniciativas de capacitación y crecimiento profesional y tener oportunidades claras de progresión profesional dentro de la organización, su satisfacción laboral tiende a aumentar.

Reconocimiento y valoración: Sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado es una característica importante de la satisfacción laboral. Esto puede incluir elogios, premios, reconocimientos formales e informales, y oportunidades de participar en proyectos significativos. Ser apreciado y reconocido por los esfuerzos propios es un aspecto crucial para encontrar satisfacción en un trabajo. Esto puede abarcar recibir elogios, elogios y reconocimientos tanto formales como informales, así como tener la oportunidad de contribuir a esfuerzos importantes.

Autonomía y control: Los empleados tienden a estar más satisfechos cuando tienen un cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo, incluida la capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y gestionar su tiempo de manera efectiva. Cuando a los empleados se les concede un cierto nivel de autonomía y control sobre su trabajo, incluida la libertad para tomar decisiones, resolver problemas y gestionar eficazmente su tiempo, generalmente experimentan mayores niveles de satisfacción.

Equilibrio entre la vida personal y laboral: La comodidad que efectúan los empleados se genera por la manera en la que logran hacer un equilibrio entre sus labores y su vida personal y familiar. Las instituciones que advocan por políticas de flexibilidad en el trabajo, como es el caso de la teletrabajo y horarios variables, acostumbran a tener empleados que están más contentas. La felicidad de los empleados se deriva de su capacidad para lograr un equilibrio armonioso entre sus obligaciones profesionales y sus compromisos personales y familiares. Las organizaciones que promueven prácticas laborales adaptables, como el teletrabajo y los horarios flexibles, suelen contar con una fuerza laboral más contenta.

2.2.2.3. Importancia

La satisfacción laboral es un factor de gran importancia tanto para los colaboradores como para las organizaciones. Para los colaboradores, la satisfacción laboral se traduce en un mayor bienestar emocional y psicológico, lo que contribuye a su felicidad y calidad de vida en general. Cuando los colaboradores están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse más comprometidos, motivados y productivos en sus funciones. Esto mejora la moral del equipo, promueve un ambiente de trabajo positivo y fomenta la colaboración y el trabajo en equipo. Además, es más probable que los empleados satisfechos permanezcan en el trabajo a largo plazo, lo que reduce el costo de los asociados y la rotación del personal con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Para los individuos, y también para las organizaciones, la contestación del trabajo es igualmente importante. Los colaboradores contentos suelen ser más devotos a la compañía, esto puede disminuir la cantidad de personas que cambian de trabajo y además aumentan la preservación de los empleados. También, la satisfacción del trabajador está ligada a una mayor performance en el trabajo y una mayor producción, las cuales, a su vez, pueden incrementar la eficiencia y la utilidad de la compañía. En conclusión, la satisfacción del trabajo es una variable fundamental para el éxito y la perdurabilidad de los empleados y de las compañías. Cuando los colegas están contentos con su labor, suelen incrementarse su dedicación, motivación y producción en sus labores. Esto incrementa la motivación del grupo, genera un entorno de trabajo positivo y apoya la labor cooperativa y el trabajo individual. También es más factible que los empleados contentos se queden a trabajar a largo plazo, esto reduce los costos de los asociados y la cantidad de personal que tiene que ser reclutado y educado para que sea más barato.

Cortes (2022) sugiere que el empleado contento es significativo para una compañía. Todos los integrantes deseamos un incremento en la profesión y una buena distribución entre la vida personal y laboral al interior del lugar de labor. Si un trabajador se siente contento con su empleo y su compañía, retornará a la compañía con su contribución. La importancia de la comodidad laboral se puede observar desde 2 enfoques diferentes. Desde la perspectiva del empleado y del empleador

Para los empleados: Por ellos, es conseguir un buen ingreso por parte de la empresa y poseer una estabilidad laboral. También, que puedan hallar una evolución profesional continua, conseguir premios y halagos.

Para los empleados: es una característica fundamental para destacar entre ellos. Un trabajador contento siempre apoya más a la organización y ayuda a que la compañía se expanda. Los propietarios de empresas deben cuidar una buena descripción de las labores para que los empleados se queden. También sirve como una forma de proporcionarles a las personas la oportunidad de formarse y desarrollarse.

2.2.2.4. Dimensiones

La comodidad laboral se genera por una mezcla de componentes fisionómicos y psicológicos, como es el caso de Etecé (2022).

- La remuneración y los incentivos, que se llama compensación por trabajo, no se limitan únicamente al pago de un salario, sino que además incluyen otros beneficios como son las vacaciones, los permisos para ir al médico, etc.

- La seguridad y la higiene del trabajo, que es la magnitud del peligro que se avecina al realizar labor y la magnitud de la inquietud que tiene sus dueños con respecto a la posible desgracia que pueda acarrear. En ese sentido es significativo contar con un seguro de empleo, herramientas de protección, seguro médico, etc.
- El modo de administración y la cultura de labor, esto es, la manera en la que se comportan los líderes y la estructura social de la organización. Ejercer bajo una tiranía y una policía generará, por supuesto, insatisfacción, en tanto que un entorno más pacífico, más comunicativo y más atento sin duda producirá una mayor satisfacción.
- La contribución y el empoderamiento de los empleados, que se expresa en términos de la importancia que tienen dentro de la organización, en la toma de decisiones o la dirección de la compañía. A mayor cantidad de participación, mayor responsabilidad de los empleados y por lo tanto mayor contento en el trabajo.

Las dimensiones de la satisfacción laboral abarcan varios aspectos que influyen en la percepción y el bienestar de los colaboradores en su entorno laboral. Aquí se presentan algunas de estas dimensiones:

1. Ambiente laboral: Refleja la percepción del trabajador sobre el ambiente físico y psicosocial en el lugar de trabajo, incluyendo aspectos como la seguridad, comodidad, cultura organizacional, relaciones interpersonales y apoyo de los colegas y superiores.
2. Compensación y beneficios: Se refiere a la satisfacción del trabajador con respecto a su salario, beneficios económicos

y reconocimiento por su trabajo, así como la equidad percibida en comparación con otros colegas y el mercado laboral.

3. Desarrollo profesional: Implica la percepción del trabajador sobre las opciones de crecimiento, desarrollo profesional, capacitación y promoción integro de la organización, así como la satisfacción con las tareas asignadas y la posibilidad de utilizar sus habilidades y conocimientos.
4. Equilibrio en el trabajo o vida personal: Se refiere a la satisfacción del trabajador con respecto a la aptitud de conciliar las demandas laborales con las responsabilidades y actividades fuera del trabajo, como la familia, el ocio y el tiempo libre.
5. Reconocimiento: Incluye la satisfacción del trabajador con respecto al reconocimiento y la retroalimentación recibidos por parte de la organización y los superiores, así como la sensación de ser valorado y apreciado por su contribución al equipo y la empresa.
6. Autonomía y control: Refleja la satisfacción del trabajador con respecto a su grado de autonomía, libertad y control sobre su trabajo y sus decisiones, así como la capacidad para influir en los procesos y resultados laborales.

Estas dimensiones son fundamentales para comprender y promover la satisfacción laboral de los colaboradores, contribuyendo a un ambiente laboral positivo, productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

2.3. Bases filosóficas

La responsabilidad social tiene fundamentos filosóficos que se remontan a diferentes corrientes de pensamiento ético y moral.

Deontología ética: Se trata de una corriente filosófica, mayormente asociada al pensador Immanuel Kant, la cual afirma que la conducta se rige por normas y principios éticos colectivos, y no por las consecuencias. En cuanto a la responsabilidad social, esto implica que las compañías tienen la obligación de actuar de manera ética y poseer ciertos estándares de comportamiento, como es el caso de respetar los derechos humanos y cuidar el medioambiente, pese a que esto genere costos adicionales o sacrificios financieros.

Utilitarismo: El utilitarismo, generado por pensadores como Jeremy Bentham y John Stuart Mill, afirma que la conducta se debe juzgar en base a las consecuencias que produce y que es necesario elegir acciones que genere mayor bienestar para un mayor número de personas. En el ámbito de la Responsabilidad Social, esto implica que las compañías tienen que procurar que la suma de impactos positivos sea mayor que la de impactos negativos, y que no solo se busquen los intereses de los propietarios, sino también los de los empleados, los clientes, las comunidades y el medioambiente en general. El utilitarismo, generado por individuos como Jeremy Bentham y John Stuart Mill, presume que la conducta se debe medir en base a los provechos que genera y que es necesario elegir acciones que generen mayor bienestar para un mayor número de personas.

Ética de la virtud: Tiene raíces en la filosofía griega antigua y ha sido revitalizada por filósofos como Alasdair MacIntyre y Martha Nussbaum, se centra en el desarrollo de virtudes morales en los individuos y las comunidades. En el contexto de la responsabilidad social, esto implica que las empresas deben cultivar virtudes como la honestidad, la justicia, la generosidad y el cuidado hacia los demás en todas sus actividades y relaciones comerciales.

Teoría de la justicia: John Rawls, entre otros, creó la teoría de la justicia, la cual se centra en la repartición igual de los recursos y las oportunidades en la comunidad. En

el ámbito de la Responsabilidad Social, esto implica que las compañías tienen la obligación de ayudar a generar una sociedad más justa y equitativa, haciendo que todos los miembros de la comunidad tengan las mismas oportunidades y addressing las distinciones en términos de equidad y propiedad.

2.4. Definición de términos básicos

Responsabilidad social: Se refiere al compromiso que tienen dichas empresas y organizaciones con la responsabilidad del bienestar social y ambiental, además de sus objetivos. Es un concepto que implica considerar el impacto de las acciones empresariales en la sociedad en general y en las comunidades locales en particular. Drucker (1950)

Sostenibilidad: Es la habilidad de proveer las necesidades recientes sin afectar la aptitud de las siguientes generaciones de proveer sus propias carencias. En el ámbito de los negocios, la sustentabilidad se refiere a la manera de operar de modo que se minimice la noción de daño al ecosistema y se maximice la noción de provecho para la comunidad y la economía.

Ética de la empresa: Se trata de los principios y normas éticos que rigen la conducta de las compañías dentro del comercio y las relaciones entre distintas clases de interés. La ética de la empresa se refiere a actuar de manera equitativa, honesta, clara y responsable en la totalidad de las actividades que realiza la compañía.

Inversión Socialmente Responsable (ISR): Se trata de un método de inversión que tiene en cuenta no sólo los aspectos monetarios, sino también las características sociales y ambientales cuando se hace una inversión. Los fondos de inversión que tienen un comportamiento socialmente responsable desean generar provechos económicos al mismo tiempo que promueven el desarrollo sustentable y la obligación social.

Transparencia: Es la práctica de divulgar abierta y honestamente información sobre las actividades, políticas, prácticas y desempeño de una empresa, tanto en

términos financieros como no financieros. La transparencia es fundamental para construir la confianza y la credibilidad con los diferentes grupos.

Rendición de cuentas: Es la obligación que tienen las empresas de asumir la responsabilidad por sus acciones, decisiones y sus repercusiones en la sociedad y también en el medio ambiente. Esta rendición de cuentas establece el informar, justificar y responder por la realización de los compromisos otorgados en materia de responsabilidad social.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral en colaboradores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

Las condiciones laborales seguras y saludables se relacionan con la satisfacción laboral en colaboradores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Los derechos laborales y justicia se relacionan con la satisfacción laboral en colaboradores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

El desarrollo profesional y capacitación se relaciona con la satisfacción laboral en colaboradores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Condiciones laborales seguras y saludables	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo • Capacitación regular • Inspecciones regulares 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Derechos laborales y justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Salario mínimo • Contrato de trabajo claro • Prestaciones sociales 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Desarrollo profesional y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de capacitación • Rotación de puestos 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Responsabilidad social			Bajo	12 -23
			Medio	24 -35
			Alto	36 -48

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el trabajo • Apoyo de los colegas 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Oportunidades de desarrollo y crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora habilidades y conocimientos • Acceso a recursos y herramientas 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Autonomía y control:	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar y organizar • Implementar cambios 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Satisfacción laboral			Bajo	16 -26
			Medio	27 -37
			Alto	38 -48

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Tipo de estudio

Siguiendo la clasificación propuesta por Sánchez y Reyes (2002), esta investigación se clasifica como sustantiva debido a que aborda problemas teóricos. Además, se considera correlacional porque busca establecer, a partir de una muestra de sujetos, el grado de relación entre las variables identificadas.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está compuesta por 51 empleados de la Oficina Regional del Gobierno Regional de Lima en 2024.

Tabla 3. Población de estudio

Trabajadores	Cantidad
Jefe Oficina	1
Profesionales	6
Técnicos Administrativos	29
Auxiliar administrativo	2
Coordinadores	3
Personal de apoyo	5
Evaluadores	3
Responsable de prensa	1
Chofer	1
Total	51

3.2.2. Muestra

La muestra será censal, es decir se consideran a todo el personal

Tabla 4. Muestra de estudio

Trabajadores	Cantidad
Jefe Oficina	1
Profesionales	6
Técnicos Administrativos	29
Auxiliar administrativo	2
Coordinadores	3

Personal de apoyo	5
Evaluadores	3
Responsable de prensa	1
Chofer	1
Total	51

3.3.Método de investigación

El método utilizado en este estudio fue el deductivo, ya que se llevó a cabo una elaboración teórica del objeto de investigación. Además, el diseño descriptivo-correlacional, la operacionalización de las variables y la interpretación de los resultados se basaron en la construcción teórica desarrollada a partir de los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección (Hernández et al., 2010).

3.4.Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario. Para evaluar la variable de responsabilidad social, se aplicó una escala de Likert con las siguientes opciones: Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces (2), Nunca (1).

Ficha Técnica 01:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Responsabilidad social
Autor:	Marco Luis Chinga Campos
Procedencia:	Huacho- Perú
Objetivo:	Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajadores del Gobierno Regional de Lima

Para medir la variable Satisfacción laboral, se consideró la siguiente escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces(2), Nunca(1)

Ficha Técnica 02:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Satisfacción laboral
Autor:	Marco Luis Chinga Campos
Procedencia:	Huacho- Perú
Objetivo:	Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajadores del Gobierno Regional de Lima

a) Validez del instrumento

La validez del cuestionario para las variables será evaluada por un grupo de jueces expertos, compuesto por profesores con grados de Magíster y Doctor en Educación que trabajan en la UNJFSC.

Tabla 5. Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5.Método de análisis de datos

a. Descriptiva

Una vez recolectados los datos, se procedió a su procesamiento mediante la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, utilizando el software SPSS.

b. Inferencial

Se sometió a prueba:

- Las Hipótesis
- El Análisis de los cuadros de doble entrada
- El Coeficiente de correlación de Spearman,

CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6. Responsabilidad social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	23	45,1	45,1	45,1
	Bajo	6	11,8	11,8	56,9
	Medio	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

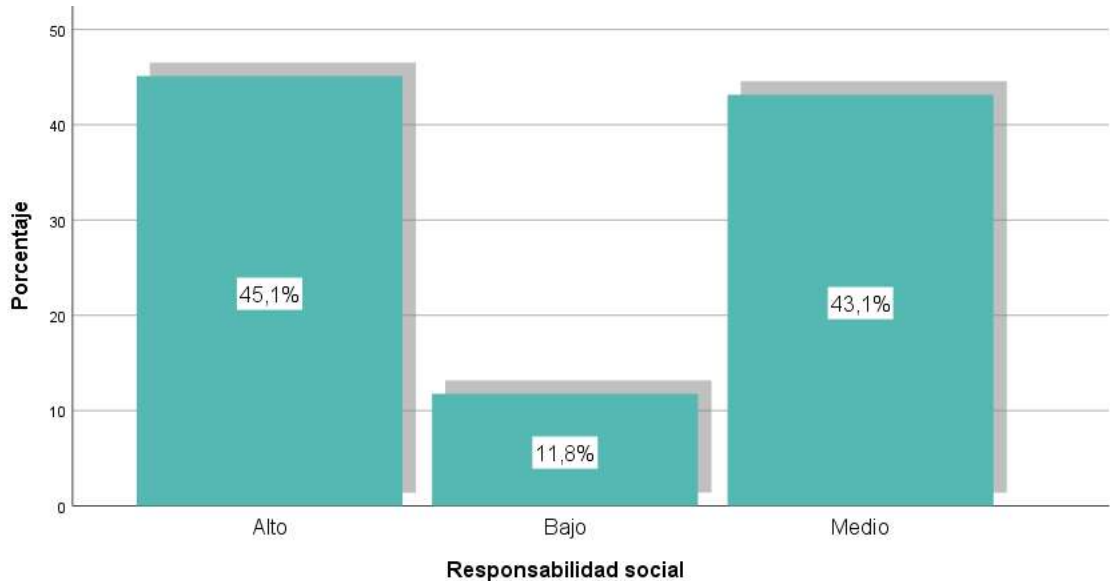


Figura 1. Responsabilidad social

De la fig. 1, un 45,1% de trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la variable responsabilidad social, un 43,1% lograron un nivel medio y un 11,8% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 7. Condiciones laborales seguras y saludables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	20	39,2	39,2	39,2
	Bajo	6	11,8	11,8	51,0
	Medio	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

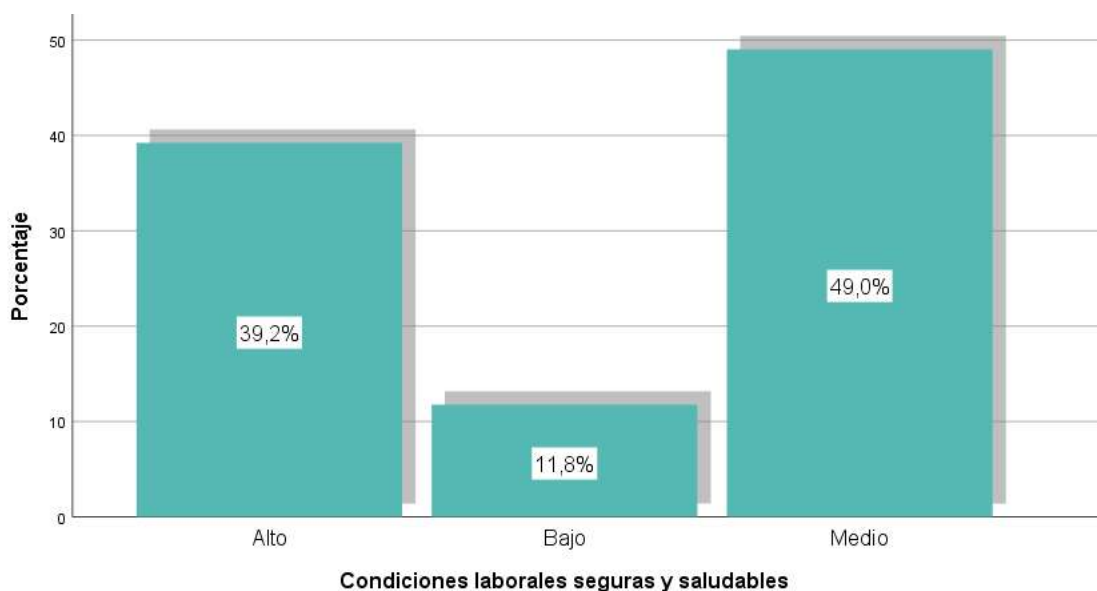


Figura 2. Condiciones laborales seguras y saludables

De la fig. 2, un 49,0% de trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión condiciones laborales seguras y saludables dentro de la responsabilidad social, un 39,2% lograron un nivel alto y un 11,8% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 8. Derechos laborales y justicia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	49,0	49,0	49,0
	Bajo	6	11,8	11,8	60,8
	Medio	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

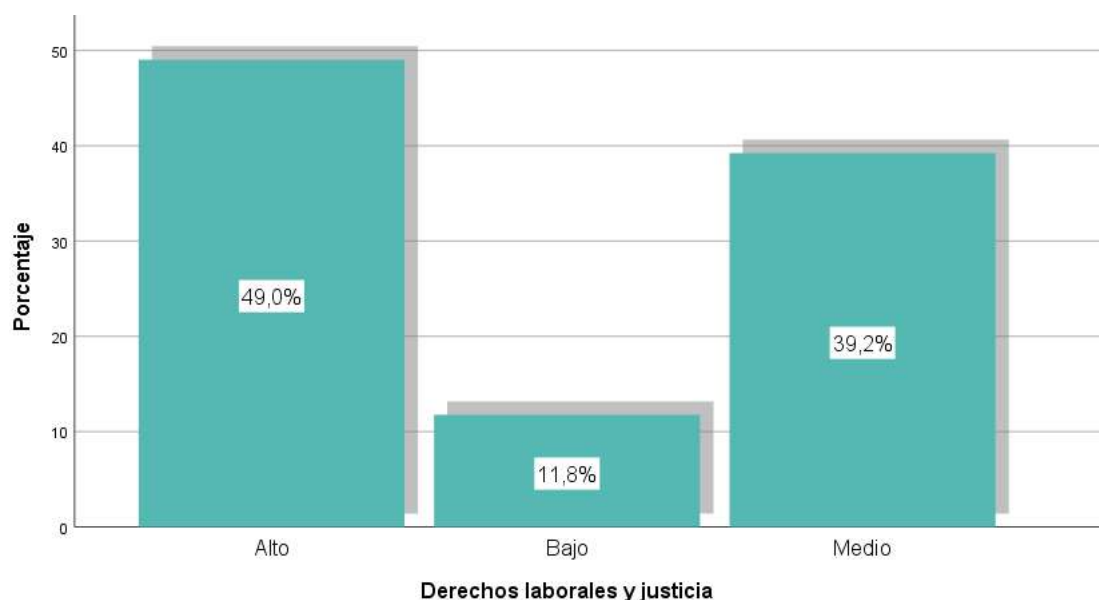


Figura 3. Derechos laborales y justicia

De la fig. 3, un 49,0% de trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión derechos laborales y justicia dentro de la responsabilidad social, un 39,2% lograron un nivel medio y un 11,8% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9. Desarrollo profesional y capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	51,0	51,0	51,0
	Bajo	6	11,8	11,8	62,7
	Medio	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

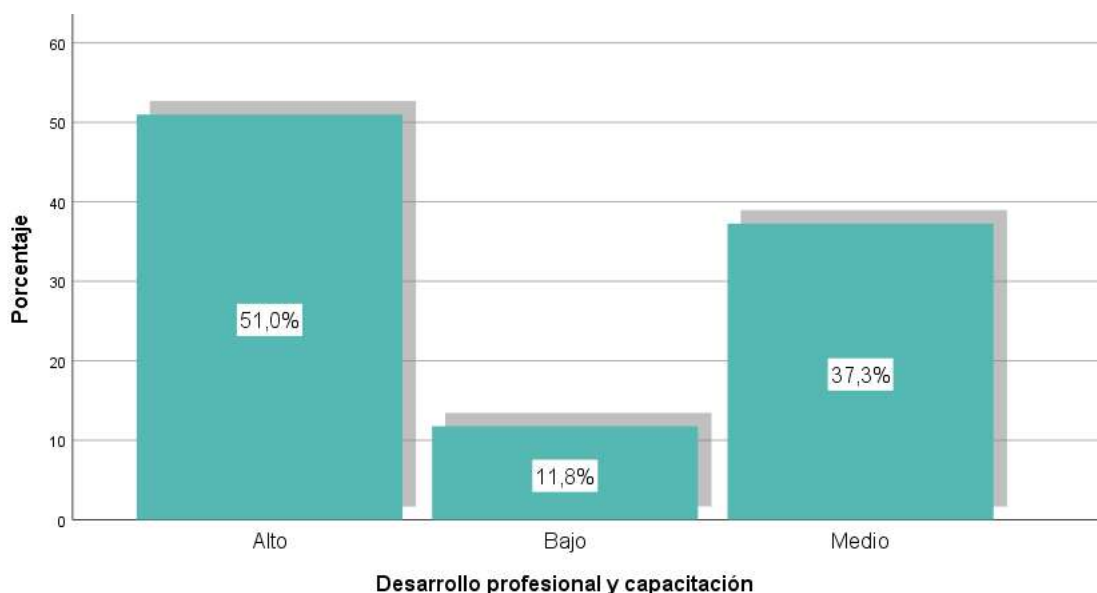


Figura 4. Desarrollo profesional y capacitación

De la fig. 4, un 51,0% de trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión desarrollo profesional y capacitación dentro de la responsabilidad social, un 37,3% lograron un nivel medio y un 11,8% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 10. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	14	27,5	27,5	27,5
	Bajo	6	11,8	11,8	39,2
	Medio	31	60,8	60,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

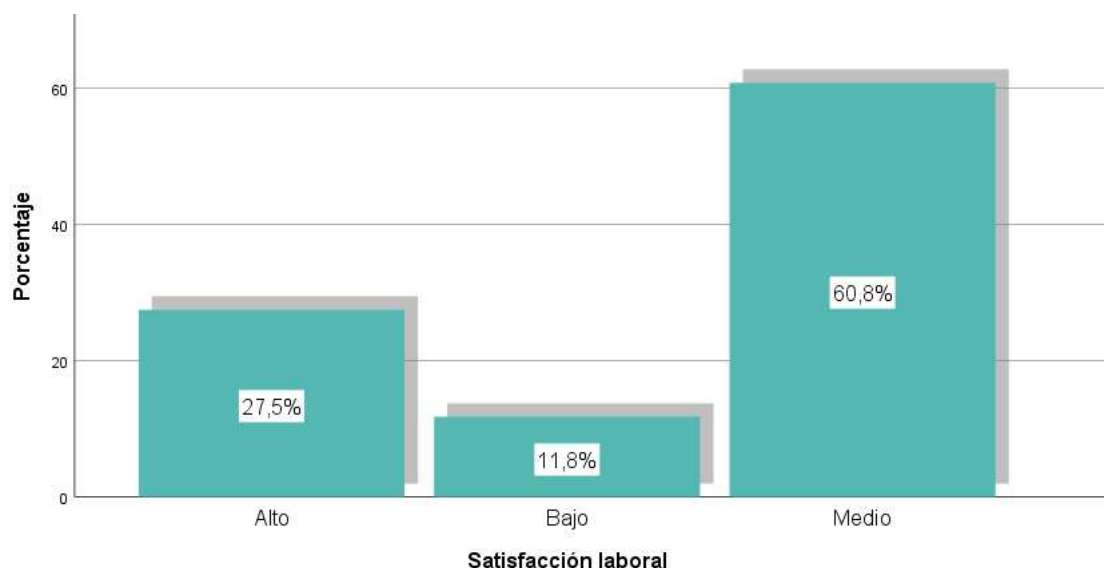


Figura 5. Satisfacción laboral

De la fig. 5, un 60,8% de trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable Satisfacción laboral, un 27,5% lograron un nivel alto y un 11,8% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

H_a: La responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

H₀: La responsabilidad social no se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Tabla 11. La responsabilidad social y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Responsabil idad social	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

La tabla muestra una correlación de $r=0,643$. Por lo que se evidencia que existe relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

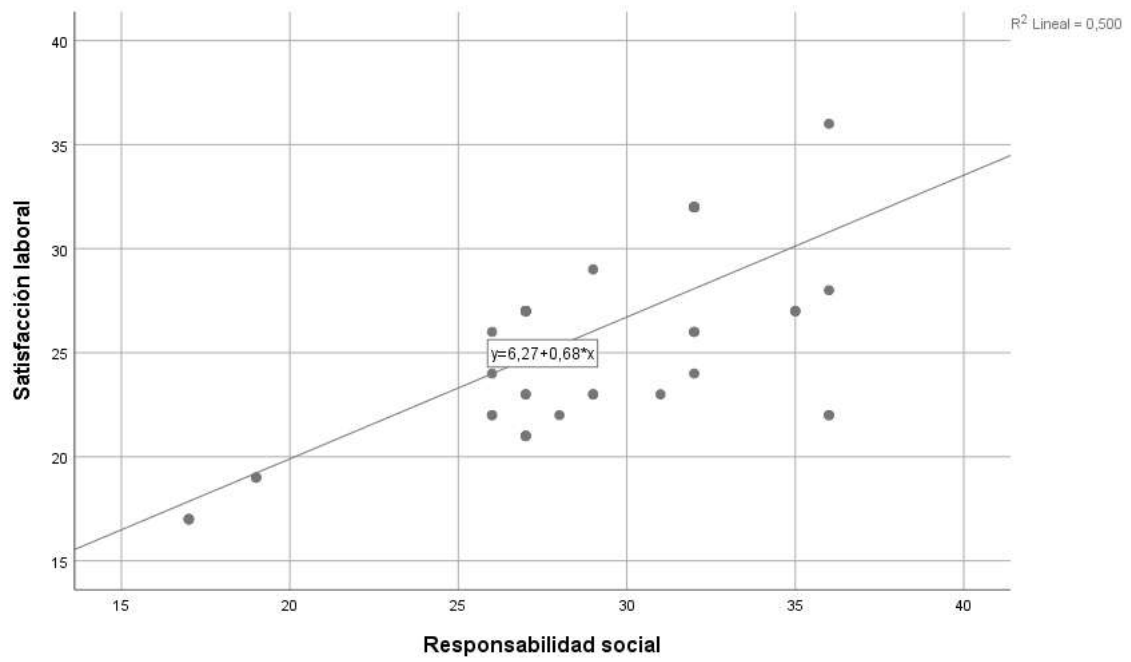


Figura 6. . La responsabilidad social y la satisfacción laboral

Hipótesis específica 1

H_a: Las condiciones laborales seguras y saludables se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

H₀: Las condiciones laborales seguras y saludables no se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Tabla 12. Las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral

Correlaciones			Condicione s laborales seguras y saludables	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales seguras y saludables	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

La tabla muestra una correlación de $r=0,611$. Por lo que se evidencia que existe relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

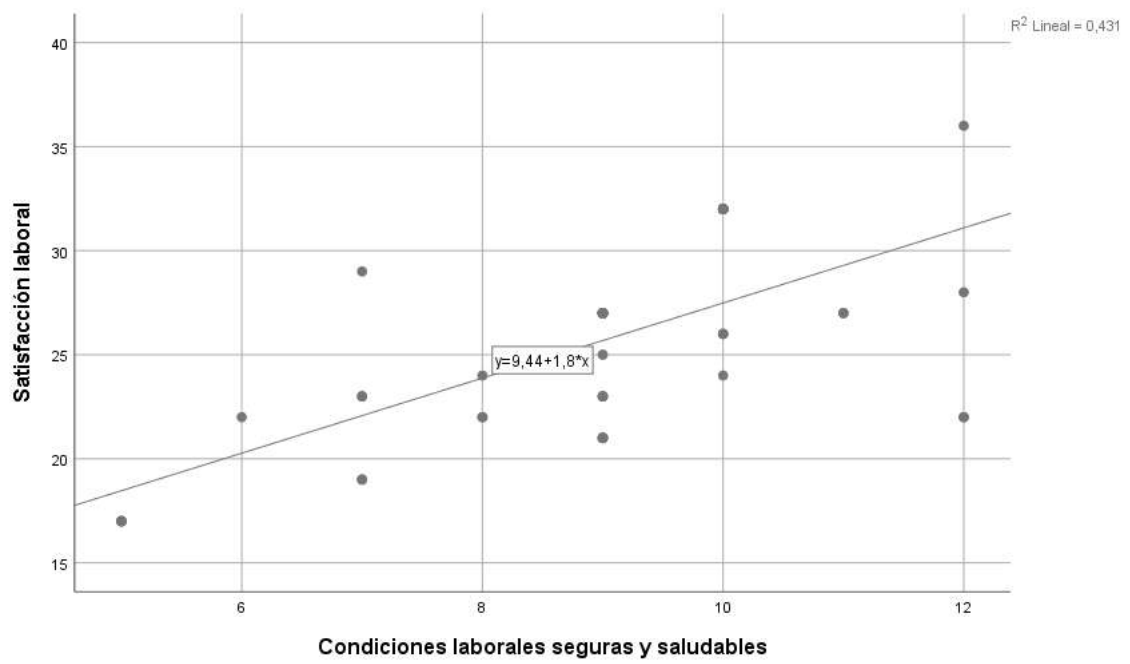


Figura 7. Las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral

Hipótesis específica 2

H_a: Los derechos laborales y justicia se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

H₀: Los derechos laborales y justicia no se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Tabla 13. Los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral

			Derechos laborales y justicia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Derechos laborales y justicia	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

La tabla muestra una correlación de $r=0,676$. Por lo que se evidencia que existe relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

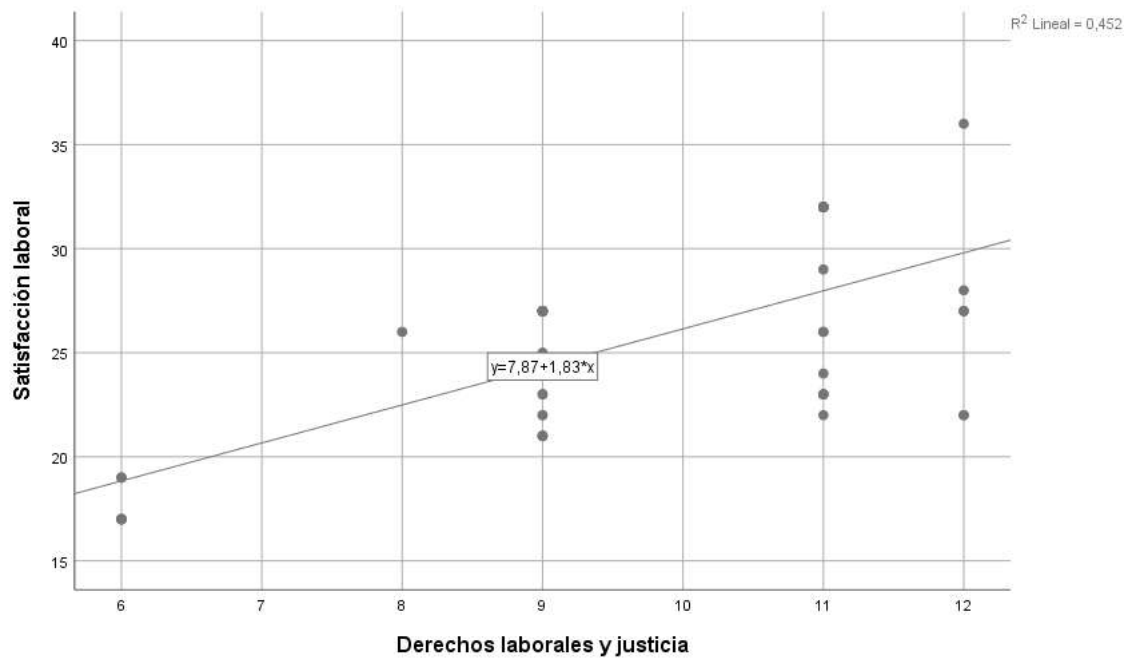


Figura 8. Los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral

Hipótesis específica 3

H_a: El desarrollo profesional y capacitación se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

H₀: El desarrollo profesional y capacitación no se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024.

Tabla 14. El desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Desarrollo profesional y capacitación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional y capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

La tabla muestra una correlación de $r=0,622$. Por lo que se evidencia que existe relación entre el desarrollo profesional y capacitación con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

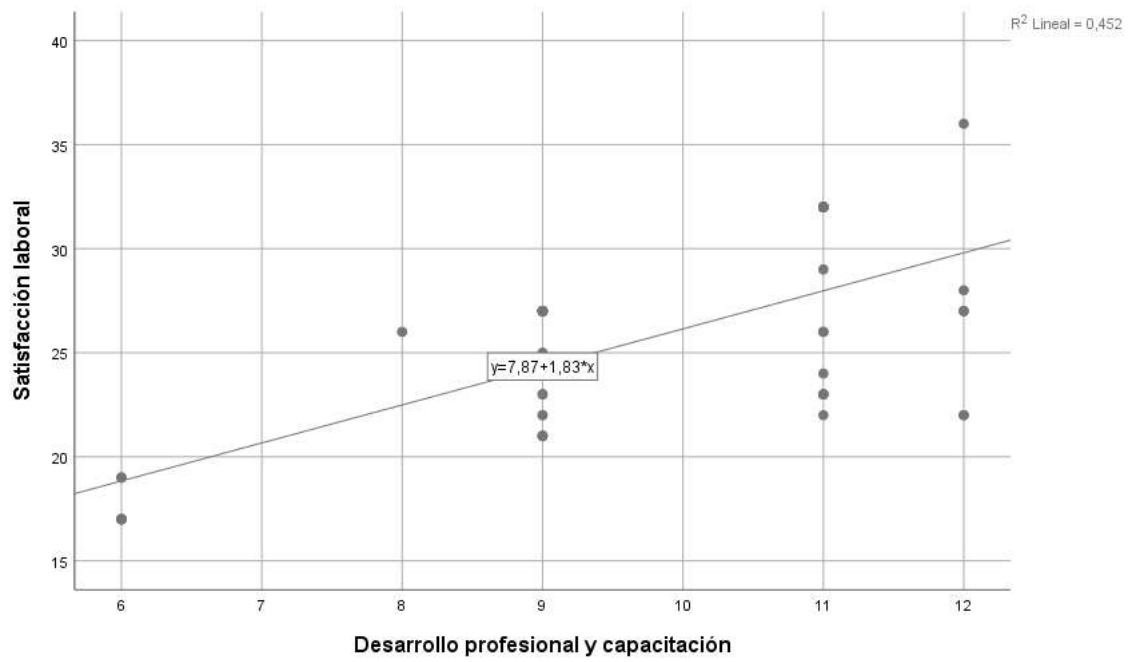


Figura 9. El desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESUTADOS

5.1. Discusión de los resultados

La RSE trasciende el mero cumplimiento de las leyes y regulaciones. Se trata de un compromiso consciente y estratégico de las empresas para contribuir al desarrollo sostenible, actuando de forma ética y responsable en el ámbito social, ambiental y económico. Esto implica considerar el impacto de sus actividades en todos sus grupos de interés, incluyendo a sus colaboradores, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.

La satisfacción laboral se refiere al estado emocional positivo que experimenta un trabajador con respecto a su trabajo. Se asocia con sentimientos de realización, motivación, compromiso y orgullo por pertenecer a la organización. Un trabajador satisfecho es más productivo, creativo y leal a la empresa.

Luego de examinar la hipótesis fundamental, los números estadísticos indican que existe una correlación significativamente entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción en el trabajo de los empleados de la Regional Departamento de construcción y saneamiento del gobierno de Lima en el 2024, la magnitud de la relación es considerable. Lepore (2019) también encontró resultados similares en su estudio, que comparte el mismo título. Su investigación explora la posible correlación entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la satisfacción o motivación laboral. Es importante considerar que esta relación no existe de forma aislada, sino dentro de una cultura organizacional formada colectiva y socialmente. El objetivo es determinar cómo la RSE impacta en la satisfacción laboral, ya sea agilizando su implementación o involucrando a clientes internos, inversores y otros inversionistas asociados a la empresa y sus objetivos.

Asimismo, en su trabajo de grado titulado "Responsabilidad Social Laboral y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Alpamt S.A.C., Distrito de Villa El Salvador, 2021", el propósito fue "Determinar el vínculo entre la responsabilidad social laboral y la satisfacción de los empleados de la empresa Alpamt S.A.C., dentro del distrito de Villa El Salvador, 2021". Este análisis se ejecutó con una muestra de 7 colegas de la compañía. Se ejecutaron estudios estadísticos deductivos, utilizando la correlación de las hipótesis para conseguir el propósito de la investigación. El resultado fue que "existió una correlación significativamente entre el trabajo responsable y el contenido del trabajador de la empresa Alpamt S.A.C., ubicada en el municipio de Villa El Salvador, en el 2021".

En conclusión, es fundamental mencionar que el vínculo entre la responsabilidad social y la satisfacción del trabajo es mezclado y está sujeto a varias variables. A pesar de ello, los indicios insinúan que hay un vínculo en aumento entre las dos variables en cuestión. Las compañías que llevan a cabo prácticas de Responsabilidad Social pueden aguardar ver una mayor contentura de los empleados, esto puede repercutir en una mayor producción, retención de personal y buena reputación de la compañía.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

Segundo: Existe relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

Tercero: Existe relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

Cuarto: Existe relación entre el desarrollo profesional y capacitación con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento- Gobierno Regional de Lima, 2024, siendo de una magnitud buena.

6.2. Recomendaciones

Primero: La dirección regional de vivienda debe ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades de desarrollo profesional, compensación y beneficios justos, y un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, apoyando a la comunidad participando en iniciativas de voluntariado, donar a causas benéficas y promover prácticas sostenibles.

Segundo: Se debe promover una cultura de responsabilidad social en el lugar de trabajo. Hablar con los compañeros de trabajo sobre la importancia de la responsabilidad social, animar a los compañeros de trabajo a participar en actividades de responsabilidad social. Y ser un modelo a seguir en cuanto a comportamientos socialmente responsables.

Tercero: Se recomienda realizar un seguimiento del impacto de las iniciativas de responsabilidad social para demostrar su valor y ROI. Esto se puede hacer mediante encuestas a los empleados, seguimiento de métricas clave de desempeño y recopilación de comentarios de las partes interesadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

- Casas, C., & Vela, B. (2022). *Tesis: Análisis sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su relación con la Satisfacción Laboral en trabajadores del área administrativa y de planta: caso Oleaginosas Padre Abad S.A - OLPASA (2020 - 2021)*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Delgado, W. (2021). *Tesis: La responsabilidad social empresarial en el entorno laboral de la empresa inversiones el Trébol E.I.R.L. en el año 2020*. Chiclayo. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Diner, C. (2018). *Tesis: La responsabilidad social interna en las organizaciones: Estudio y propuestas de mejora en la facultad de ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPAM*. La Pampa. Argentina: Universidad Nacional de La Pampa.
- Gonzales, D. (2022). *Tesis: Responsabilidad social laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Alpamt S.A.C., distrito de Villa el Salvador, 2021*. Lima. Perú: Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Lagla, R. (2022). *Tesis: Satisfacción laboral del personal de una empresa dedicada al comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador en el periodo 2022*. Quito: Universidad General de Ecuador.
- Lepore, M. (2019). *Tesis: Responsabilidad Social Empresaria y Satisfacción Laboral El Caso SMS San Martín, Suarez y Asoc*. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Matanza.
- Nieto, D. (2018). *Tesis: La percepción de la responsabilidad social corporativa; Asociada a satisfacción y compromiso*. Cd. Juárez Chihuahua : Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez.

Queque, E. (2019). *Tesis: La percepción de la responsabilidad social empresarial influye la satisfacción laboral de los trabajadores de Southern Perú, 2019*. Tacna. Perú: Universidad Privada de Tacna.

Viera, I., & Zapata, G. (2018). *Tesis: El Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Pública Ecuatoriana*. Sangolqui. Ecuador: ESPE -Universidad de las Fuerzas Armadas.

1.2. Fuentes Bibliográficas

Drucker, P (1950) "The Practice of Management" y "The Concept of the Corporation"

Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

Shaun, S. (1998). *Satisfacción Laboral*. México: Trillas.

1.3. Fuentes Electrónicas

Andrés, E. (16 de Abril de 2024). *Responsabilidad*. Obtenido de Responsabilidad: <https://www.significados.com/responsabilidad/>

Anónimo. (17 de Mayo de 2013). *La responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de La responsabilidad Social Empresarial: <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/jumormed/2013/05/17/la-responsabilidad-social-empresarial/>

ContpaQi. (s.f.). *¿Cuál es la importancia de la responsabilidad social empresarial?* Obtenido de ¿Cuál es la importancia de la responsabilidad social empresarial?:

<https://www.contpaqi.com/publicaciones/gestion-empresarial/cual-es-la-importancia-de-la-responsabilidad-social-empresarial>

Cortes, N. (27 de Diciembre de 2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de Todo sobre la satisfacción laboral: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=Importancia%20de%20la%20satisfacci3n%20laboral,-Un%20trabajador%20satisfecho&text=Todos%20los%20colaboradores%20desean%20un,la%20empresa%20con%20su%20esfuerzo>.

Wikipedia. (s.f.). Trabajo (economía). Obtenido de Trabajo (economía): [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(economía\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(economía))

Disava. (14 de Marzo de 2023). *Importancia de la Responsabilidad Social para las empresas*. Obtenido de Importancia de la Responsabilidad Social para las empresas.: <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-responsabilidad-social-para-las-empresas#:~:text=Su%20importancia%20radica%20en%20que,y%20mejorar%20el%20medo%20ambiente>.

Etecé. (2 de Febrero de 2022). *Satisfacción*. Obtenido de Satisfacción: <https://concepto.de/satisfaccion/>

Etecé, G. (17 de Marzo de 2021). *Sociedad*. Obtenido de Sociedad: <https://concepto.de/sociedad/>

Gómez, D. (20 de Enero de 2023). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. Obtenido de Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla): <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>

Mentinno. (21 de Enero de 2021). Obtenido de Mentinno: <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

Takahashi, P. (30 de Junio de 2021). *Las 5 dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa - Apambu*. Obtenido de Las 5 dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa - Apambu: <https://apambu.com/apambublog/5-dimensiones-responsabilidad-social-corporativa/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO – GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo se da la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024?</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Cómo se da la relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Determinar la relación entre las condiciones laborales seguras y saludables y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p> <p>Establecer la relación entre los derechos laborales y justicia y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> Las condiciones laborales seguras y saludables se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p> <p>Los derechos laborales y justicia se relacionan con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Responsabilidad social			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices
			Condiciones laborales seguras y saludables	<ul style="list-style-type: none"> Entorno de trabajo Capacitación regular Inspecciones regulares 	4	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Derechos laborales y justicia	<ul style="list-style-type: none"> Salario mínimo Contrato de trabajo claro Prestaciones sociales 	4	
			Desarrollo profesional y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de capacitación Rotación de puestos 	4	
			Total		12	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices
			Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad en el trabajo Apoyo de los colegas 	4	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Oportunidades de desarrollo y crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Mejora habilidades y conocimientos Acceso a recursos y herramientas 	4	
Autonomía y control:	<ul style="list-style-type: none"> Planificar y organizar Implementar cambios 	4				

<p>¿Cómo se da la relación entre el desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo profesional y capacitación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p>	<p>El desarrollo profesional y capacitación se relaciona con la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento-Gobierno Regional de Lima, 2024.</p>	<p>Total</p>	<p>15</p>	
---	--	--	--------------	-----------	--

MATRIZ DE DATOS

N	Responsabilidad social														ST1	V1	Satisfacción laboral														ST2	V1		
	Condiciones laborales seguras y saludables					Derechos laborales y justicia				Desarrollo profesional y capacitación							Ambiente de trabajo					Oportunidades de desarrollo y crecimiento					Autonomía y control							
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12			S3	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11			12	S3
1	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio
2	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
3	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo
4	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
5	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	29	Alto	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	29	Alto
6	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
7	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
8	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
9	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
10	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
11	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
12	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
13	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto
15	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
16	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
17	2	3	2	1	8	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	26	Medio	2	3	2	1	8	2	1	2	2	7	2	3	2	2	9	24	Medio
18	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
19	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	26	Medio
20	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	23	Medio
21	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35	Alto	3	2	3	3	11	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	27	Medio
22	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	23	Medio
23	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35	Alto	3	2	3	3	11	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	27	Medio
24	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
25	2	1	1	2	6	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	28	Alto	2	1	1	2	6	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	22	Medio
26	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	26	Medio
27	3	1	2	2	8	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	26	Medio	3	1	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	22	Medio
28	3	1	2	2	8	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	26	Medio	3	1	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	22	Medio
29	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto	3	3	3	3	12	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	28	Alto
31	2	1	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Alto	2	1	1	3	7	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	23	Medio
32	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo
33	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	21	Medio
34	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	1	3	8	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	24	Medio
35	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	21	Medio

36	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	22	Medio
38	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	29	Alto	2	2	1	2	7	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	23	Medio
39	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
40	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	29	Alto	2	2	1	2	7	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	23	Medio
41	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo
42	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
43	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	21	Medio
44	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	19	Bajo	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	19	Bajo
45	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
46	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	21	Medio
47	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	22	Medio
48	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo
49	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	32	Alto
50	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	25	Medio
51	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	19	Bajo	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	19	Bajo



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

INSTRUMENTO 01

VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Condiciones laborales seguras y saludables		4	3	2	1
1.	Tu entorno de trabajo está libre de riesgos para la seguridad y la salud				
2.	Recibes capacitación regular sobre seguridad y salud ocupacional en tu lugar de trabajo				
3.	Se proporcionan equipos de protección personal (EPP) adecuados y en buen estado para realizar tus tareas laborales				
4.	realizan inspecciones regulares de seguridad en tu lugar de trabajo para identificar posibles riesgos y peligros				
Derechos laborales y justicia		4	3	2	1
5.	Te sientes informado sobre tus derechos laborales básicos, como el salario mínimo, las horas de trabajo y las prestaciones sociales				
6.	Recibes un contrato de trabajo claro y detallado que establece tus derechos y responsabilidades en el empleo				
7.	Se respetan tus derechos a la libertad de asociación y sindicalización en el lugar de trabajo				
8.	Recibes un salario justo y equitativo por tu trabajo, de acuerdo con tus habilidades, experiencia y responsabilidades				
Desarrollo profesional y capacitación		4	3	2	1
9.	Recibes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que te permitan mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo				
10.	Proporciona un plan de desarrollo profesional personalizado que se adapte a tus necesidades y objetivos laborales				
11.	Se promueve la rotación de puestos o la movilidad laboral dentro de la empresa para ampliar tus habilidades y perspectivas profesionales				
12.	Se proporciona tiempo y recursos suficientes para participar en actividades de desarrollo profesional, como cursos, seminarios o conferencias				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 02
VARIABLE SATISFACCION LABORAL**

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Ambiente de trabajo		4	3	2	1
13.	Te sientes seguro en tu lugar de trabajo				
14.	El ambiente físico de tu lugar de trabajo es cómodo y adecuado para realizar tus tareas				
15.	Recibes el apoyo necesario de tus colegas y supervisores para realizar tu trabajo de manera efectiva				
16.	Se fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de equipo en tu lugar de trabajo				
Oportunidades de desarrollo y crecimiento		4	3	2	1
17.	Recibes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo				
18.	Tienes acceso a recursos y herramientas de aprendizaje, como libros, cursos en línea o conferencias, para ampliar tus conocimientos y habilidades				
19.	Se promueve la rotación de puestos o la movilidad laboral dentro de la empresa para ampliar tus habilidades y perspectivas profesionales				
20.	Las oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrecidas por la Institución son adecuadas y satisfactorias para tus necesidades y aspiraciones profesionales				
Autonomía y control		4	3	2	1
21.	Se te permite planificar y organizar tu propio horario de trabajo dentro de ciertos límites establecidos por la Institución.				
22.	Puedes elegir los métodos y enfoques que consideres más efectivos para completar tus tareas laborales				
23.	Tienes la autoridad necesaria para implementar cambios o mejoras en los procesos de trabajo cuando identificas oportunidades de optimización				
24.	Se te ofrece la oportunidad de involucrarte en la toma de decisiones que impactan tu trabajo y tu equipo.				