Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Responsabilidad social y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Lima 2022

Tesis
Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora
Maria Isabel Peralta Barrios

Asesor
Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza



Huacho – Perú
2026



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 sise 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

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

Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Peralta Barrios Maria Isabel	06774020	18-12-2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. Coronado Espinoza Jesús Jacobo	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. Caro Soto Félix Gil	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Dr. Sánchez García Elvis Richar	15736456	https://orcid.org/0000-0003-0397-5420
M(o). Yovera Rodriguez Pedro Javier	15742103	https://orcid.org/0000-0002-2365-0175

Maria Peralta Barrios 2025-096147

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO RE...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3425519904

Fecha de entrega
26 nov 2025, 12:00 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
26 nov 2025, 12:14 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis_PERALTA_BARRIOS,_RESPONSABILIDAD_SOCIAL.docx

Tamaño del archivo
566.8 KB

79 páginas

14.577 palabras

74.266 caracteres

17% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
7% 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.

Dedicatoria

A mi hijo, Juan María,

por su constante apoyo, comprensión y ejemplo de perseverancia. Tu presencia y respaldo han sido fundamentales en cada etapa de este camino académico. Este logro también te pertenece.

Maria Isabel Peralta Barrios,

Agradecimiento

A Nuestro Divino creador por sobre todas las cosas por haberme dado fuerza y la vida.

Maria Isabel Peralta Barrios

ÍNDICE

Dedicatoria v

agradecimiento vi

Índice vii

Índice de tablas ix

Índice figuras x

Resumen xi

Abstract xii

Introducción xiii

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.1. Descripción de la realidad problemática 14

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas especificas 17

1.3. Objetivos de la investigación 17

1.3.1. Objetivo general 17

1.3.2. Objetivos específicos 17

1.4. Justificación de la investigación 18

1.5. Delimitación del estudio 19

1.6. Viabilidad del estudio 19

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 20

2.1. Antecedentes de la investigación 20

2.1.1. Investigaciones internacionales 20

2.1.2. Investigaciones nacionales 22

2.2. Bases teóricas 24

2.2.1 Responsabilidad social 24

2.2.2 Satisfacción laboral 35

2.3 Definición de términos básicos 41

2.4 Hipótesis de la investigación 43

2.4.1. Hipótesis general 43

2.4.2. Hipótesis especificas 43

2.3. Operacionalización de las variables 43

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 45

3.1. Diseño metodológico 45

3.2. Población y muestra 46

3.2.1. Población 46

3.2.2. Muestra 46

3.3. Técnicas de recolección de datos 47

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información 47

3.5. Matriz de consistencia 48

CAPÍTULO IV RESULTADOS 50

4.1. Análisis de resultados 50

4.2. Contrastación de hipótesis 62

CAPITULO V DISCUSIÓN 70

5.1 Discusión 70

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 72

6.1 Conclusiones 72

6.2 Recomendaciones 74

CAPÍTULO V. REFERENCIAS 75

5.1. Fuentes bibliográficas 75

5.2. Fuentes electrónicas 76

ANEXOS 77

Índice de Tablas

Nº	Nombre	Página
01	Tabla análisis de Responsabilidad social	50
02	Tabla análisis económico	51
03	Tabla análisis social	52
04	Tabla análisis medioambiental	53
05	Tabla análisis de satisfacción laboral	54
06	Tabla análisis intrínseco	55
07	Tabla análisis Extrínseca	56
08	Tabla cruzada responsabilidad social en relación con satisfacción laboral	57
09	Tabla cruzada económica en relación con satisfacción laboral	58
10	Tabla cruzada social con relación a satisfacción laboral	59
11	Tabla cruzada medioambiental con relación a satisfacción laboral	60

Índice de figuras

Nº	Nombre	Página
01	Figura análisis de Responsabilidad social	50
02	Figura análisis económico	51
03	Figura análisis social	52
04	Figura análisis medioambiental	53
05	Figura análisis de satisfacción laboral	54
06	Figura análisis intrínseco	55
07	Figura análisis Extrínseca	56
08	Figura cruzada responsabilidad social en relación con satisfacción laboral	57
09	Figura económica en relación con satisfacción laboral	58
10	Figura social con relación a satisfacción laboral	59
11	Figura medioambiental con relación a satisfacción laboral	60

Resumen

La responsabilidad Social en la sociedad peruana, se convertido muy activo para la ciudadanía en estos tiempos exige mayor transparencia, eficiencia y sostenibilidad, resulta indispensable que los gobiernos asuman prácticas responsables que integren no solo el cumplimiento de sus funciones legales, en esa línea nos motiva mayor interés a los investigadores hacer trabajos de investigativos cuyo objetivo, es Desarrollar como la responsabilidad social atañe con la complacencia de colaboradores en el Gobierno Regional Lima 2022, empleándose la Metodología de Estudio de tipo cuantitativo, caracterizado como no experimental y correlacional, sin manipulación ni evaluación de las variables de investigación, es considerado transversal debido a que las variables se analizaron simultáneamente en el mismo entorno y periodo. La población estudiada está compuesta por 272 trabajadores que representa la muestra de 930 en total. La información se llevaron a cabo las pruebas necesarias, utilizar 15 preguntas para cada variable de estudio con métodos adecuados, como el alfa de Cronbach mediante un cuestionario de tipo Likert que comprende 15 interrogantes. La tabla de resultados 8 indica El 49% de los encuestados reporta un nivel bajo tanto de responsabilidad social corporativa (RSC) como de satisfacción laboral (SL). El 13% reporta un nivel bajo de RSC junto a un nivel moderado de SL. El 12% reporta un nivel moderado tanto de RSC como de SL. El 10% reporta un nivel moderado de RSC pese a un nivel alto de SL. El 7% reporta un nivel moderado de RSC junto a un nivel bajo de SL. Un 3% reporta un nivel alto tanto de RSC como de SL, mientras que otro 3% reporta también un nivel alto de RSC, aunque con un nivel moderado de SL. El 2% reporta un nivel alto de RSC pese a un nivel bajo de SL. Y solo el 1% reporta un nivel bajo de RSC junto a un nivel moderado de SL.

Palabras Claves: Responsabilidad, Organizacional, social, satisfacción.

Abstract

Social responsibility in Peruvian society has become very active for citizens in these times, demanding greater transparency, efficiency, and sustainability. It is essential that governments adopt responsible practices that integrate not only the fulfillment of their legal functions. Along these lines, researchers are motivated by a greater interest in conducting research aimed at developing how social responsibility relates to employee satisfaction in the Lima Regional Government in 2022. The study employs a quantitative methodology, characterized as non-experimental and correlational, without manipulation or evaluation of the research variables. It is considered cross-sectional because the variables were analyzed simultaneously in the same environment and time period. The study population consists of 272 workers, representing a sample of 930 in total. The necessary tests were carried out on the data, using 15 questions for each study variable with appropriate methods, such as Cronbach's alpha, through a Likert-type questionnaire comprising 15 questions. Table 8 of the results indicates that 49% of respondents report a low level of both corporate social responsibility (CSR) and job satisfaction (JS). 13% report a low level of CSR along with a moderate level of JS. 12% report a moderate level of both CSR and JS. 10% report a moderate level of CSR despite a high level of JS. 7% report a moderate level of CSR along with a low level of JS. 3% report a high level of both CSR and JS, while another 3% also report a high level of CSR, but with a moderate level of JS. 2% report a high level of CSR despite a low level of JS. And only 1% report a low level of CSR along with a moderate level of JS.

Keywords: Responsibility, Organizational, Social, Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social organizacional (RSO) , ya no es un ámbito exclusivo del sector privado, es un enfoque transversal que también compromete al Estado en sus diferentes niveles de gestión, actualmente la ciudadanía demanda mayor transparencia, eficiencia y sostenibilidad, resulta indispensable que los gobiernos asuman prácticas responsables que integren no solo el cumplimiento de sus funciones legales, por el contrario también generar valor social y ambiental, en esta línea el Gobierno Regional de Lima ocupa un lugar estratégico, por ser una entidad encargada de diseñar y ejecutar políticas públicas que impactan directamente en la fortuna de la localidad. La Región Lima presenta una diversidad de realidades económicas, sociales y ambientales que plantean desafíos complejos, tales como la reducción de brechas en servicios básicos, la gestión sostenible de recursos naturales y la impulso de un progreso imparcial, con participación activa de los trabajadores hoy llamados colaboradores, asuman y puedan valorar el grado de compromiso institucional con el desarrollo sostenible identificado por su intermedio oportunidades de mejora en la gestión pública, con políticas regionales empleando herramientas para fortalecer la gobernanza, promover la participación ciudadana y garantizar un futuro más inclusivo y razonable para unos las poblaciones del territorio. Para el desarrollo de esta investigación, se consideró, aspectos establecidos por la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones empresariales así como los gobiernos regionales, en su condición de segundo nivel de gobierno, en la actualidad, tienen muy presente que el triunfo no solamente estriba sólo de la producción y logros, por el contrario, requiere asistir con todos los que participan en el logro de sus objetivos, los que los harán más competitivos y enfrentar un mundo en constante adaptación a los cambios del su entorno global, Para obtener esto se hace conveniente principiar con acciones de responsabilidad social empresarial (RSE); el estudio de la responsabilidad social se hace necesaria y al mismo tiempo complejo, haciéndose un estilo de conducir la gestión organizacional, reconociendo e incorporando la relación interdependencia entre la empresa e interlocutores, entendiéndose que son de interés común entre ellos.

La responsabilidad Social, para Lindbaek, J. (2005), Se considera como "una manera de pensar empresarial asumida por la dirección superior de la compañía para operar en favor de sus empleados, sus grupos familiares y la comunidad en las áreas donde tienen impacto las empresas" (p. 86).

La satisfacción laboral, para Hannoun (2011), es la actitud ordinaria, La disposición general del individuo hacia su labor., donde se muestra en los sujetos, el trabajo que desempeñan son considerablemente más que actividades simples que realizan., los que desean interactuar entre compañeros y superiores, desempeñar con los reglamentación organizacional y políticas (pag.06).

A nivel internacional, poner en práctica y modelo de Responsabilidad Social como en la Universidad mejicana identificó, que, Es estrategia de progreso constante entre: la Gestión ética y ambiental de la institución con el fin de impedir huellas denegaciones. 2. Alineación de poblaciones que sean consecuentes, inventores y copartícipes. 3. Obtención y transmisión de instrucciones social oportunos en la colectividad. y finalmente 4. La participación ciudadana en la fomentación de un progreso más justo y llevadero junto a los representantes concretos, implicando la

organización del encuentro de saberes y aprendizajes. para contar con un personal comprometido con la institución. (Salazar 2019)

A nivel nacional, la responsabilidad del futuro del país es compartida entre el gobierno central, los gobiernos regionales, municipios y organizaciones sociales que deben, De manera conjunta, elevar la calidad de vida de todos sus miembros. Por esta razón, el Estado necesita ajustarse a las necesidades del progreso actual del país, estableciendo regulaciones claras que, con una supervisión adecuada de su implementación, faciliten a todas las organizaciones implicadas ofrecer un servicio superior a la comunidad. del mismo modo, para la empresa es un compromiso nacional, deben describir un procedimiento de responsabilidad social colectiva de acuerdo unida entre ellas y el ambiente, y así arrimar el hombro a suprimir la indigencia, reducir las violencias sociales y lograr un incremento continuado y solidario, permitir un trato consiente en las empresas y sociedades para anotar los pedestales armónicos expectantes. De tal manera, es indispensable el cambio de actitud donde el gobierno y organizaciones institucionales se sitúen acuerdos a fin de que los planes de las compañías cuenten con un enfoque ético y humano, adoptando comportamientos empresariales que sean socialmente responsables. Esto permitirá edificar una comunidad sostenible en la que las empresas, empleados, procesos de producción y sociedad funcionen como un todo, promoviendo y apoyando el crecimiento económico con respeto hacia todos los participantes. (Vizcarra 2022)

El Gobierno Regional de Lima, Es un organismo gubernamental que surge de la voluntad del pueblo, constituyéndose como entidades legales en derechos públicos, de independencia políticas, económicas y administrativas en las áreas que les corresponden, formando, para su gestión económica y financiera, un Pliego Presupuestal. Su objetivo fundamental es estimular el desarrollo regional sostenible e integral, fomentando la transformación tanto públicas como privadas, generando ocupación y asegurando el adiestramiento de retribuciones y oportunidades de ciudadanos, en línea, pilares y trasmisiones de progreso país, regionalmente y localidad, conforme lo estipulado en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867.

Dentro de las funciones de las 3 primeras gerencias se encuentra: Elaborar herramientas y establecer sistemas destinados a fomentar las exportaciones nacionales, incrementar la competitividad, formalizar y desarrollar negocios, generar puestos de trabajo e ingresos, y avanzar gradualmente en los índices de Desarrollo Humano. Diseñar, promover y llevar a cabo política y programa social para favorecer imparcialidad, disminuyan discrepancias y supriman dispositivos de excepción social dirigidos a grupos privilegiados. Fomentar el respaldo técnico en la ejecución de los Sistemas Regionales en Misión Ambientalista en colaboración con el Consejo Nacional del Ambiente-CONAM. en dicha institución encontramos problemas como: ausencia de interés por incorporar las inquietudes socioambientales en la ejecución de proyectos, falta de estrategia para mejorar la imagen institución impulsando apoyo técnico en gestión ambiental incluyendo la capacitación a los trabajadores, así como desarrollo personal y profesional. De continuar con los problemas descritos generara acrecentando la desconfianza y deterioro de la imagen institucional.

Procurando mejorar se implemente buen gobierno regional en favor de la sociedad, anhelante gobierno tras gobierno, nos proponemos con la investigación, Desarrollar relacionar la existencia entre de la Responsabilidad social y satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno Regional Lima y formulamos el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022?

1.2. 2 problemas específicos

a) ¿Cómo la dimensión económica se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022?

b) ¿En qué medida la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022?

c) ¿De qué manera la dimensión medioambiental se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Desarrollar de qué manera la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

1.3.2 Objetivos específicos

a) Identificar la relación que existe entre la dimensión económica y la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

b) Comparar de qué manera la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

c) Demostrar la relaciona que existe entre la dimensión medioambiental y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

1.4 Justificación de la investigación

Generalmente en las investigaciones exploradas encontramos indicaciones de diversos literatos señalan indagaciones arriba aclararnos del porqué de la Investigación, por lo que tenemos que mostrar que este estudio es esencial y relevante y, donde se encuentran contribuciones de óptimas intenciones que fortalecerán los esfuerzos y entre estas contribuciones mencionamos:

En este componente Se defiende la relevancia del análisis que se va a llevar a cabo, se detalla el motivo y la manera en que esto ayudará al crecimiento del saber, a la mejora en habilidades pedagógicas, o a ambos aspectos, (Mendoza & Valderrama, 2010)

1.4.1 Justificación Teórica.

El desarrollo moderno exploración, en teoría será de utilidad como apoyo para amparar y tomar en consideración consecuencias en restructurar e acrecentar en actividades en lemas de responsabilidad social, asimismo Servirá de base para futuras investigaciones sobre temas relacionados con los empleados de instituciones públicas, así como para explicaciones o presentaciones en diversas empresas u organizaciones. de interés.

1.4.2 Justificación practica

Concerniente a justificaciones prácticas, posee la ocupación en instituir la correspondencia entre la variable de responsabilidad social y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del gobierno regional de Lima, los que se implementara en instituciones públicas, las consecuencias de la exploración admitirán aleccionar para futuras investigaciones en las organizaciones al logro de objetivos.

1.5 Delimitaciones del estudio

En el desarrollo de los estudios se tendrá en cuenta todo lo previsto y se orientará en función de sus antecedentes. En caso nuestro, centramos en indicadores cuantitativos con eso distorsionamos la averiguación para informar a las personas interesadas, respetando sus técnicas metodológicas, así como nuestras propias tendencias filosóficas, psicológicas y sociológicas. Luego señalamos.

1.5.1 Delimitación espacial

La exploración lo ejecutamos en las oficinas del gobierno regional Lima, procurando obtener las informaciones sobre la práctica de responsabilidad social durante el periodo del año 202, nuestros informantes serán los trabajadores administrativos, quienes perciben información necesaria relacionado con la exploración.

1.5.2 Delimitación social

La indagación está encaminada a acumular las informaciones de parte de los colaboradores administrativos del gobierno regional, para contrastar de qué manera proporciona instrumentos en la satisfacción de los trabajadores del gobierno regional Lima, en el año de estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

La ejecucion del artículo se discurre su aptitud, consdirendo que contamos con la facilidad con datos proporcionado por trabajadores administrativos del gobierno regional Lima, a quienes cononemos de cerca, del mismo modo se conto con la respectiva salvoconducto de los directivos, para contar con las facilidades necesarias y poder acopiar los datos necesarios, Financiamos la investigación enteramente con nuestros propios fondos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Méndez y Ojeda (2019) En su investigación denominada "Responsabilidad Social y clima organizacional en la Universidad Autónoma de Mayarit", teniendo como primordial objetivo: analiza la práctica de la responsabilidad social en la Universidad Autónoma de Nayarit, tratando de determinar en qué medida los aspectos de la responsabilidad social se relacionan con el entorno organizacional, al mismo tiempo que muestra en qué medida existe la relación entre ellos a través de las prácticas cotidianas en una misma organización. Asimismo, es clara la correlación que existe entre ambos aspectos y lo que influye en experiencias de la corporación pedagógica, dando lugar a: TR = Transparencia, DH = Derechos Humanos, PL = Prácticas Laborales, MA = Medio Ambiente, PJO = Prácticas Laborales Justas, ASC = Preocupación del Consumidor, PADC = Participación Activa y Desarrollo Comunitario, RS = Responsabilidad Social, BEN = Beneficios, ET = Ética, CL = Trabajo de Calidad, SUST = Sostenibilidad, CC = Compromiso con los Beneficios Comunitarios, MKTS = Marketing Social, FIL = Filantropía, OB = Creación de Beneficios, PGI = Presión de Grupos de Interés, CMG = Cambio de Modelo de Gestión, PRO = Productividad, LID = Liderazgo, REL = Relaciones, SA = Sistemas Administrativos, COM = Comunicación, AF = Entorno Físico, CAP = Capacitación, ESI = Estándares, RET = Recompensa parcial, ID = Identidad ha llegado a su conclusión, claramente demostrado por el completo análisis de datos entre las dimensiones y la correlación que existe entre ellas, personalmente creo que este estudio Tiene un enorme impacto porque mide el nivel de responsabilidad social y responsabilidad social de la universidad en el contexto del entorno organizacional y cómo se expresan en las actividades diarias de todos los stakeholders.

Vileira (2018) En su investigación “Responsabilidad social empresarial en Colombia, Latinoamérica y España” teniendo como objetivo Evaluación de logros científicos, principalmente la base de datos del Global Reporting Initiative (GRI) publicada en 2013-2017. Los resultados muestran que las herramientas desarrolladas internacionalmente facilitan la culminación y el beneficio de la responsabilidad social empresarial (RSE); Estos contienen políticas, directivas, estándares, modeladores en gestionar y directrices adoptados voluntariamente. En conjunto, estas actividades abordan 3 físicos clave, las empresas como impulsoras de una riqueza sostenible. España es un país que a nivel internacional desarrolla de la RSC, basado en tres pilares principales: empresas con un desarrollo sostenible destacado, escala institucional e infraestructuras que apoyan la RSC. En América Latina diversas empresas se hallan en etapas de mejora de ejecución de RSE, con propósitos que aún no tienen un alcance definido. El problema de la ejecución de la RSE.

Salazar (2019) en su investigación “El clima laboral de una entidad, empresa o institución y satisfacción laboral de los trabajadores” teniendo como objetivo configurar la concepción de satisfacción de los miembros de la organización, Cualquiera que sea el propósito de una empresa, está determinado por la visión de sus miembros; Es la perspectiva de un empleado sobre su entorno laboral actual lo que tiene un impacto directo en su productividad y satisfacción laboral. Este ensayo aborda este importante tema y tiene como objetivo proporcionar una visión bibliográfica de algunas de las variables que afectan a la empresa.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Hurtado (2021) En la investigación denominada “La responsabilidad social empresarial y su relación con el desempeño empresarial en las organizaciones de la industria textil de la provincia de Arequipa, 2019”, cuyo objetivo principal es “Analizar la relación entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño empresarial en las organizaciones de la industria textil de la provincia de Arequipa, 2019”. Incluye 300 empresas ubicadas en varias regiones. Se evaluó un total de 128 empresas textiles como muestra, pero finalmente se entrevistó a 131 empresas y se adaptó el cuestionario (García, Ruiz, Parra, & Rodrigo, 2014) para recolectar la información necesaria para orientar acciones para mejorar el desempeño de las empresas textiles. La investigación utiliza métodos cuantitativos, el alcance de la investigación es descriptivo y correlacional, el plan de investigación es no experimental, transversal y retrospectivo. Los resultados positivos obtenidos en un estudio mostraron una correlación positiva significativa (Rho = 0,548**) entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño empresarial de la organización industrial textil de la provincia de Arequipa. De manera similar, existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de la responsabilidad social corporativa y el desempeño empresarial.

Molina, (2018) en tesis de maestría sobre "La responsabilidad social corporativa y su impacto en la posición de las instituciones bancarias en Takna, 2018". Su propósito es determinar el impacto que existe entre la responsabilidad social corporativa y la posición de las instituciones bancarias en la ciudad de Tacna, 2018, el tipo de investigación es básica, con nivel explicativo, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo, la muestra incluye a 381 clientes de los Bancos de Crédito del Perú y Soctiabank, el método de recolección de datos es una encuesta y el instrumento es un cuestionario, el cual muestra que el 92.39% de los clientes cree que la responsabilidad social corporativa La responsabilidad de ambas instituciones bancarias se encuentra en un nivel moderado, la responsabilidad social

corporativa está dominada por los aspectos económicos y ambientales, en el caso de una variable dependiente como el posicionamiento, el 51,44% de los clientes trabajan habitualmente en los bancos como objeto de estudio, por lo que el investigador señala que existe un impacto significativo de la responsabilidad social en la variable dependiente de las empresas bancarias.

Arévalo y Macedo (2020) en la investigación denominada "Consorcio Andes de la Ciudad de Iquitos Satisfacción Laboral de los Empleados 2020" tiene como objetivo describir la satisfacción laboral de los empleados de una empresa proveedora de servicios de outsourcing en el sector eléctrico. Este método es cuantitativo; Diseño no experimental, transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 32 empleados de la empresa en la que se realizó el estudio, quienes no fueron incluidos en la muestra aleatoria. Los resultados de medir la satisfacción mediante el seguimiento del trabajo de una persona se caracterizaron por que el 47% dijo que estaba satisfecho, el 15% se sintió muy satisfecho y el 38% se sintió algo satisfecho o nada satisfecho. En cuanto a la satisfacción con el entorno físico, el 44% dijo estar satisfecho, el 35% se sintió muy satisfecho y sólo el 21% se sintió algo satisfecho. En cuanto a la satisfacción con el servicio recibido, el 38% dijo estar satisfecho, el 31% dijo estar muy satisfecho y el 31% dijo estar algo satisfecho o nada satisfecho. Al menos el 44% dijo estar muy satisfecho con su ambiente de trabajo, el 23% se sintió satisfecho y sólo el 33% se sintió mal o nada satisfecho.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Responsabilidad Social

2.2.1.1 Definición

Para cuantiosos entendidos la Responsabilidad Social en las organizaciones se han convertido en una en una nueva forma de gestión para lograr que sus operaciones sean económica, social y ambientalmente sustentables, registrando los distintos pareceres de equipos relacionados, los que se relacionan e investigando la conservación Medio ambiente y desarrollo sostenible de las generaciones futuras, en suma, viene a ser una visión de gestión integral con relación a las personas, los valores éticos.

Para el estudioso, Montaño, (2012) La responsabilidad social, es:

> Investigar la responsabilidad social organizacional es necesario y difícil porque hay muy escasa meditación hipotética e indagación materialista sobre este tema. Esto es difícil porque hay muchos aspectos de diferentes naturalezas entrelazados con esta realidad y requieren atención desde diferentes niveles y perspectivas. (p. 19)

Por su parte Gómez, (2004) citado por Villafuerte (2021) afirma sobre responsabilidad social, que:

> Está mejor equipada para ofrecer a la sociedad servicios dignos, caracterizados por la creatividad, la eficiencia y la innovación, teniendo en cuenta no sólo los intereses económicos, medioambientales y sociales de la empresa, sino también su preocupación por la sociedad en su conjunto.” (p.16)

Tomando en cuenta lo sustentado por Vega & Pérez, (2015) consideran que:

> Lucha de conformidad entre sociedad y compañía, lo permitirá sobrevivir en compradores porque las clientelas advertirán que la compañía no sólo se inquieta por sus propios metas, también por metas sociales donde se fundó. (p.5)

En otra concepción, Presuttari, (2016) señala que:

> Se trata de prestar atención a meta de los empleados y la compañía, teniendo procurando constantes mejoras e innovaciones, cuidar el entorno económicamente y socialmente, es decir, cuidar los staekjoders, la compañía pueda tener éxito y permanecer en el comprador, fijando juicios que demuestren su responsabilidad con el bien común. (p. 19)

Analizar las definiciones de los autores citados. en líneas precedentes, entendemos que poner en práctica la responsabilidad social, no es ajeno ni asunto de complemento a la ocupación originaria de la organización, muy a la inversa, involucra efectuar con asumir una cognición de que la responsabilidad social resaltara de manera positiva o negativa, directa o indirecta, interna o externa, y por tanto el gobierno regional debe considerar como política de gestión la responsabilidad social como un medio de vinculación con la sociedad de la región y las operaciones programadas, Maxime si tomamos en cuenta las funciones que corresponde a las gerencias regionales de : economía, de recursos naturales y gestión ambiental y por último el de desarrollo social, sobre sus acciones que realizan estén orientadas a garantizar e impulsar la implementación de sistemas de buen gobierno, en lo económico social y medioambiental, para el adestramiento de los retribuciones y las oportunidades de sus vecindarios, en concordancia con los pilares y programas de desarrollo nacional, regional y local, conforme establece Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, que permite concebir en la capacidad de responder a los desafíos maximizando el impacto positivo y minimizando así el negativo. (apreciación personal)

2.2.1.2 Importancia de responsabilidad social

El aplicado, Adecco, (2019) asume:

> Ya que adelanto cultura empresarial, También es significativo ya que está relacionado con el desarrollo sostenible de la sociedad y por tanto produce resultados positivos tanto externamente como internamente dentro de la compañía. considerando a su personal como seres humanos vivientes, que contribuyen a la mejora de los proveedores laborales.

Asimismo, Kenero, (2014) en cuanto a importancia considera:

No se trata solo del bienestar de las empresas, sino que lo principal en los planes de la empresa es crear estrategias, teniendo en cuenta el beneficio donde tiene que ver con la sociedad en los elementos básicos, teniendo en cuenta el daño que pueden causar y cuáles pueden ser irreversibles con la estación, las compañías al ejecutar su actividad deben pensar en responsabilidad social de las empresas, puedan ser influenciados, mientras que la ventaja de la empresa está formada por la imagen de la empresa.

por su parte, Sánchez, (2020) confirma:

favorece en el incremento financiero de la compañía, además de mentalizar a consumidores, claramente teniendo en cuenta el compromiso de la organización ante el impacto negativo que puede crear en la sociedad, también es importante porque cuida el dicha de socios e interesadas, tiene en cuenta los servicios moralistas, sociales, el medio ambiente que se debe cuidar, teniendo en cuenta a las generaciones futuras, puede cuidar la responsabilidad social, puede cuidar a las generaciones futuras. la participación de todos los que trabajan en él.

2.2. 1.3. Dimensiones de Responsabilidad social

Un buen gobierno responde al un contiguo de reglas, manuales y ordenamientos que regula la ordenación y ejercicio de las compañías, promueve la nitidez y la aviso a los staekjolders, brinda certeza, le proporciona estrategias donde explicamos con mayor ilustración su puesta en práctica de responsabilidad social en las dimensiones:

1. Dimensión Económico

La dimensión económica de la responsabilidad social corporativa incluye todos los aspectos relacionados con las cadenas de organización que proporciona, gestiona clientes, consumidores o usuarios y desarrolla actividades sociales socialmente responsables. Una cadena de suministro responsable es esencial para toda organización porque una mala gestión afecta negativamente a su impacto ambiental y social, así como a su reputación, de la empresa, como activos impalpables, difíciles en la actualidad.

2.- Dimensión Social

La extensión general contiene diligencias que las instituciones públicas realizan cooperación entre instituciones a iniciativa propia, teniendo como huella favorable efectivo en la compañía y comunidad local donde operan.

El apoyo a las organizaciones consiste en:

- Fortalecer crear actividades sociales que se impulsen unidades por propia iniciativa propia.
- Deberían existir indicadores de alcance del trabajo voluntario y/o de las actividades voluntarias de las empresas.
- Gestionar la estrategia de acción social.
- Crear una política de donaciones y métricas relacionadas.

3.- Dimensión medioambiental.

Recientemente las relaciones como parte social con su entorno viven momentos delicados. Nos enfrentamos a muchos desafíos del sector, a partir de la crisis atmosférica inclusive la disputa frente a despojos elásticos y menoscabo complejidad. etc.

Al mismo tiempo de enfrentarnos En respuesta a estos desafíos, la misión climática admite a ordenaciones comprimir coste, acrecentar la capacidad e inclusive mantener y asumir el control. talentos, como apoyo a las organizaciones:

- Descargue informes que contengan toda la información sobre el impacto y el medio ambiente de su empresa.
- Existen protección de indicadores, con estrategias y planes para promover y comprometerse a combatir y adaptarse al cambio climático y proteger la biodiversidad.

En su perspectiva ambiental interna, significa asumir plena responsabilidad por los impactos ambientales de sus métodos, bienes y servicios; y con ello reparar, causar el aspecto ambiental externo, incluye la implementación de acciones concretas que contribuyan a la conservación natural.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones

En toda organización pública o privada su mayor deseo, es el rendimiento laboral de sus trabajadores, para alcanzar la cúspide en la competitividad, está comprendido el valioso provecho es garantizado la vía hacia triunfo, en esa línea cabe los interrogantes de: ¿cuántas organizaciones están preocupadas ¿Realmente aporta felicidad y satisfacción laboral a sus empleados? Los líderes se dan cuenta de que el recurso más valioso son las personas dentro de su organización, por lo que vale la pena cuidarlas y brindarles las mejores experiencias posibles. principalmente con aquellos que tienen interiorizado los objetivos de la organización donde labora, porque Un empleado satisfecho significa que se adhiere a los objetivos de la organización y tratará de alcanzarlos, lo que determina su compromiso, motivación, productividad y eficiencia. de punto de vista está en contexto de bienestar mental. (comentario personal)

Por su parte, Robbins (1996) la define "como la manera frecuente del personal para con su trabajo. el personal con altos niveles de satisfacción laboral tendrá modo positivo hacia su trabajo, el personal insatisfecho con su trabajo mantiene actitud negativa hacia su trabajo", lo que coincide con la definición de satisfacción laboral de Weinert, que se centra principalmente en el nivel de satisfacción e insatisfacción al proyectar actitudes positivas o negativas.

Para Bloom (1976) (citado en Loitegui 1990: 45) las concepciones “manera”, “complacencia” y “ética profesional” son análogos y existen muy afines entre sí, no podemos considerarse semejantes.; Las relaciones consiguen contribuir a su agrado general y la satisfacción, a su vez, afecta la moral. El autor da las siguientes definiciones:

- Actitud laboral: Es cómo se siente un empleado acerca de rebelarse de ciertos elementos conexo con ese trabajo.

- Moral Laboral: Desde la perspectiva del empleado, se trata de tener un sentimiento de aceptación y pertenencia a un grupo a través de la participación grupal.

Para Herzberg (1959), la satisfacción laboral "es una teoría motivacional bien considerada porque demuestra que la satisfacción y la insatisfacción influyen en el comportamiento de los empleados; ambos fenómenos se entienden como factores motivacionales y de higiene, respectivamente".

Factores internos: relacionados con la carrera del empleado e implicaciones.

El sentimiento está relacionado con el progreso de una persona y su penuria de avance, es decir, está coherente con saber cómo sentirse el empleado acerca de su puesto.

2.2.2.2 Importancia de satisfacción laboral

La complacencia profesional, en las organizaciones proporciona a los trabajadores la permanencia de empleo, económicamente y emocionalmente, puede asemejar penurias no atenidas en su empleo, donde se le manifieste reconocimiento a su trabajo, oportunidades de crecimiento e independencia en el desempeño de sus tareas diarias. ello con propósito a forjar los trabajadores compromisos y fidelización organizacional, los conduzca con relación a sus objetivos (Vecino, 2007)

Para alcanzar complacencia en el trabajo para colaboradores trabajadores en organizaciones estatales y particulares se hace necesario implementar estilos de liderazgo en la conducción de organizaciones con propósitos de éxito.

Según el investigador Morillo (2006), la satisfacción laboral puede verse influenciada por el modo del líder, relación interpersonal o los sistemas motivacionales. Realizó investigaciones junto con el personal docente de la institución. Dunham y Smith (1985)

Del mismo modo para, Sendoya (2000) que, Realizó un estudio en el que "la satisfacción laboral estaba relacionada con las condiciones profesionales que rodeaban a los graduados". en tanto su tesis se realizó con mujeres tituladas de la facultad de medicina. Las variables que se tienen en cuenta incluyen: actividades profesionales, premios recibidos, publicaciones publicadas y finalización de estudios de posgrado. La presencia de acoso sexual y discriminación en la contratación para puestos de menores salarios y seguridad laboral. Finalmente, se le negaron altos cargos debido a la condición de mujer.

2.2.2.3 Dimensiones de Satisfacción laboral

a) El factor intrínseco

Factores internos: relacionados con la carrera del empleado e incluyen emociones relacionadas con su desarrollo personal y necesidad de progreso, es decir, relacionados con la percepción de lo que el empleado siente respecto a su puesto.

del mismo modo para, Chiavenato (2005), Indica que la motivación es algo que induce una predisposición a realizar una conducta particular. para actuar puede ser causada por un estímulo externo proveniente del entorno o puede crearse dentro de los procesos mentales del individuo, que están relacionados con su sistema cognitivo. A pesar de la diversidad de patrones de comportamiento humanos, el proceso de creación de ellos es esencialmente el mismo para todos. Chiavenato explica tres requisitos previos para el comportamiento humano:

- El comportamiento condicionado, cuya causa y efecto proviene de estímulos internos o externos, significa que tanto factores genéticos como ambientales.

- La conducta tiene un propósito, en toda conducta existen motivaciones, deseos, necesidades y expresiones para indicar la causa de la conducta.

b) Entre los factores intrínsecos tenemos:

- Avance profesional: implica conocer las oportunidades de avance de un empleado.
- Explotación de oportunidades: Se refiere a las oportunidades que tienen los empleados para utilizar sus habilidades.
- Colegas: Este factor le indica el nivel de satisfacción de los empleados. empleados con colegas.
- Control: permite conocer el grado de satisfacción de sus empleados con su jefe directo.

c) Factor extrínseco

La motivación extrínseca relata a un prototipo de estimulación en el que los conocimientos que motivan a un empleado a efectuar una tarea o acción particular se encuentran fuera de él mismo; o, que sean similares, estén sujetos a circunstancias imprevistas o elementos externamente.

En este tipo de estimulación, escapan al control del individuo. Así, entendemos la motivación extrínseca como todo tipo de bonificaciones o distinciones que absorbemos en recompensa por realizar su labor o trabajo.

Sin embargo, no simboliza que una estimulación extrínseca sea perjudicial. La impresión de tomar una premio o galardón por tarea cumplida adecuadamente es perennemente una sensación atractiva y satisfactoria, pero en última instancia no debe sustituir la complacencia o disfrute que proviene de la diligencia en sí. (Isabel, 2017).

2.3 Definición de términos básicos

1. **Autonomía de trabajo**

   Es la capacidad del empleado en intervenir su contexto profesional. Pendiendo del tipo de organización y manufactura, la independencia de los colaboradores puede involucrar elegir proyectos, funciones o clientes.

   Smith (2016),

2. **Clima Organizacional**

   Se definen como características del lugar de trabajo acostumbradas por los integrantes de la compañía y que también tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados.

   Chiavenato I. (2000)

3. **Económico**

   Es tesis de cómo la compañía y las personas utilizan los capitales insuficientes para causar bienes meritorios y mercantilizar entre diversas actividades.

   (Samuelson y William Nordhous 1932)

4. **Estilo de dirección**

   Relación recíproca entre un conjunto de individuos y una persona a la que se le asigna una responsabilidad administrativa con una función de control debido a la posición de esa persona dentro de la estructura formal de la organización. (Robbins 1998)

5. **Medio ambiental**

   Son conjunto de contextos o elementos corporales y orgánico que encierran a los organismos activos y hacer caer en su progreso y comportamientos. (Emanuel et.al.,2012).

6. **Oportunidad de desarrollo**

   Es la secuencia de acciones, el enfoque del trabajo, el conjunto de modos y resistencias que son familiares a lo extendido de la existencia de un individuo.”

   (Koontz y Weihrich 2014)

7. Responsabilidad social

Se refiere a "la ideología agrupada afiliada por la admisión itinerario de una compañía, que tiene como objetivo proceder en interés de los empleados, su familia y el ambiente general en las áreas de dominio de la empresa". Lindbaek, J. (2005),

8. Satisfacción extrínseca

Este sentimiento tras recibir un premio o premio por un trabajo bien hecho es siempre un sentimiento agradable y satisfactorio, pero en última instancia no debe sustituir la satisfacción o alegría que proviene de la actividad en sí. (Isabel, 2017).

9. Satisfacción intrínseca

Incluyen sentimientos relacionados con el progreso de una persona y su necesidad de progreso, es decir, relacionados con la comprensión de lo que el empleado siente con respecto a su puesto.. (Chiavenato 2005)

10. Satisfacción laboral

Es una teoría de la motivación considerada porque demuestra cómo la satisfacción y la insatisfacción influyen en el comportamiento de los empleados, entendidos ambos fenómenos como factores motivacionales y de higiene respectivamente. (Hezberg 1955)

11. Trabajo en equipo

Un pequeño número de personas tienen capacidades adicionales, están envueltas con un objetivo, una tarea de trabajo y de planificación común y comparten responsabilidades comunes. '. Katzenbach S. (2004)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La responsabilidad social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

2.4.2 Hipótesis especificas

a) La dimensión económica se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

b) La dimensión social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

c) La dimensión medioambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022

2.5 Operacionalización de variables

2.5.1 Definición conceptual

La operacionalización de variables es un conjunto de procedimientos que describen las acciones que debe realizar un investigador para obtener una impresión más o menos sensorial que indique la existencia de un concepto teórico. Se basa en el axioma conceptualizad y operativa de una variable de procesos amplia desde el centro de análisis. Al crear instrumentos, procesos más lógicos, pasar de una variable a sus dimensiones, a continuación, indicadores y finalmente a los dispositivos o substancias y sus cualidades., (Baptista, 2014, pág. 120**)**

Operacionalización de variables

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	INTEMS
RESPOSABILIDAD SOCIAL		Económico	Gestion de recursos	1,2
			Gestion del Cambio	3,4,5
		Social	Comunidades locales	6,7,8
			Proveedores y consumidores	9,10,11
		Medio Ambiental	Problemas ecológicos	12,13
			Salud y seguridad	14,15
SATISFACCION LABORAL		Intrinsecas	Autonomia laboral	1,2,3
			Superacion	4,5,6
			Autorealización	6,7,8
		Extrensicas	Clima organizacional	9,10,11
			Estilo de dirección	12,13
			Trabajo en equipo	14, 15

Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

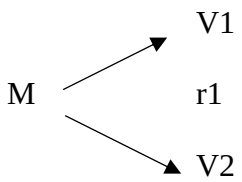
3.1. Diseño metodológico

Se recurrió a textos concernientes con nuestro texto, el diseño de métodos incumbe a "un procedimiento o habilidad diseñada para lograr la averiguación de utilidad para resolver un problema de planificación".
” (Hernández y Batistas 2014 pág. 128)

Nuestro proyecto de investigación se presenta en el siguiente cuadro.

3.1.1 Diseño

Es el no experimental, transversal y correlacional



3.1.2 Tipo

La investigación es de tipo aplicada. porque se ha vuelto famoso en el campo de las humanidades y porque trata eventos concretos y concretos utilizando instrumentales de comprobación, que nos permitirán identificar el problema y el objeto de estudio, para obtener efectos prácticos de la aplicación.

(Sánchez & Reyes 2006)

3.1.3 Enfoque

De acuerdo a apoyado por Tamayo, 1986), el enfoque mediante el cual se realiza la investigación es cuantitativo y cualitativo en la medida en que los datos recolectados serán analizados mediante métodos estadísticos descriptivos e inferenciales.

3.1.4 Nivel

Esta investigación se encuentra en el nivel de descripción correlacional porque describirá teorías y creencias de las mismas personas, porque las mediciones de una variable tomadas en personas específicas a menudo no se correlacionan con las mediciones de otra variable tomadas en personas diferentes.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), "Es el conjunto de unas las peticiones que se ajustan a un conjunto de especificaciones [...] Las poblaciones deben estar claramente separadas según sus características de contenido, ubicación y tiempo".

Nuestra población de estudio estará conformada por 930 empleados administrativos del gobierno regional de Lima, de esta población total se seleccionará una muestra adecuada al tema de investigación.

3.2.2 Muestra

Una muestra es esencialmente un subconjunto de una población que tiene características poblacionales similares. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Con base en la definición, se utilizó la siguiente fórmula estadística para determinar la muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^{\,2} \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_a^{\,2} \times p \times q}$$

Reemplazando la formula

$$\mathbf{n} = \frac{1.96^2 \text{ x } 0.5 \text{ x } 0.5 \text{ x } 930}{0.05^2 \text{ x } 929 + 1.96^{\,2} \text{ x } 0.5 \text{ x } 0.5} = \mathbf{272}$$

Logramos como efecto una muestra de 272 las que nos permitirá aplicar el instrumento.

3.3. Técnicas de recolección de datos

El método propuesto es la investigación por encuestas. La herramienta propuesta sería un cuestionario que permitiría introducir variables, Responsabilidad social y satisfacción laboral. Los interrogatorios fueron respondidos por trabajadores administrativos del gobierno regional Lima.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó Test de normalidad de Shapiro Wilk. El Rho de Spearman se utilizará para las estadísticas de la prueba.

El software utilizado fue el Paquete Estático para Ciencias Sociales - SPSS. Los resultados se presentarán en tablas y figuras.

En nuestro caso, para cada variable, teniendo en cuenta sus aspectos, se desarrolló un cuestionario compuesto por 15 preguntas para recoger información legítima de los empleados. del gobierno regional Lima. el propósito fue recopilar informe, con indagaciones con interrogantes relacionados a Responsabilidad Social y Satisfacción laboral. Se utilizó un reportaje hecho con escala Likert, implementado 3 valores para ambas variables según la escala de Stannone.

NIVEL	RANGO
Bajo	< = 2
Moderado	3
Alto	> = 4

3.5 Matriz de consistencia

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL LIMA 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema Principal ¿De qué manera la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022? **Problemas Específicos** 3.4 ¿Cómo la dimensión económica se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022? 3.5 ¿En qué medida la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del	**Objetivo General** Desarrollar de qué manera la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022 **Objetivos Específicos** 3.7 Identificar la relación que existe entre la dimensión económica y la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022 3.8 Comparar de qué manera la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022 3.9 Demostrar la relaciona que existe entre la dimensión medioambiental y satisfacción	**Hipótesis General** Desarrollar de qué manera la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022 **Hipótesis Específicos** a) Identificar la relación que existe entre la dimensión económica y la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022. b) Comparar de qué manera la dimensión social se relaciona con	**Variable Independiente: RESPONSABILIDAD SOCIAL** **Económico** - Gestión de recursos - Gestión del cambio **Social** - Comunidades locales - Proveedores y consumidores **Medio ambiental** - Problemas ecológicos - Salud y seguridad **Variable Dependiente: SATISDFACCION LABORAL** **Intrínsecas**	**Tipo De Investigación:** Básica **NIVEL DE INVESTIGACIÓN** Descriptivo Correlacional. **DISEÑO:** No experimental. **ENFOQUE:** Cuantitativa y cualitativo. **POBLACIÓN:** Conformado por 930 trabajadores administrativos del gobierno regional Lima **MUESTRA:** Consta de 272 extraídos de la población.

Gobierno Regional Lima 2022? 3.6 ¿De qué manera la dimensión medioambiental se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022?	laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022	la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022 c) Demostrar la relaciona que existe entre la dimensión medioambiental y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022	- Autonomía laboral - Superación - Autorrealización **Extrínsecas** - Clima organizacional - Estilo de dirección - Trabajo en equipo	

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de Responsabilidad social

Tabla **1**

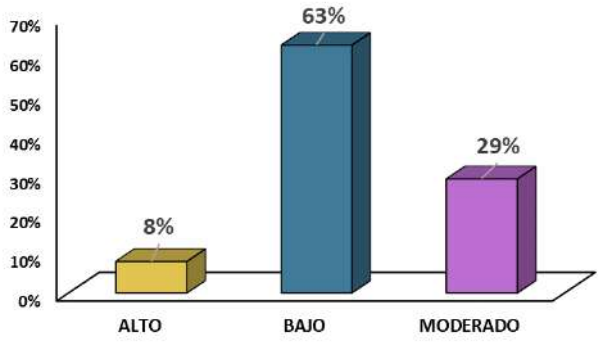
Responsabilidad social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	21	8%
BAJO	171	63%
MODERADO	80	29%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura **1**

Responsabilidad social



En el Gobierno Regional de Lima, el 63% de los administrativos reporta un nivel bajo de responsabilidad social corporativa (RSC), evidenciando una percepción de insuficiencia en la dimensión económica, social y medioambiental, y que indica una ausencia de información o comunicación clave sobre las acciones de la institución, junto a una falta de priorización de dichas dimensiones. Por su parte, el 29% de estos administrativos reporta un nivel moderado de RSC, mientras que apenas el 8% reporta un nivel alto, evidenciando una amplia necesidad de gestionar, comunicar y monitorear adecuadamente cada una de estas dimensiones.

Tabla 2

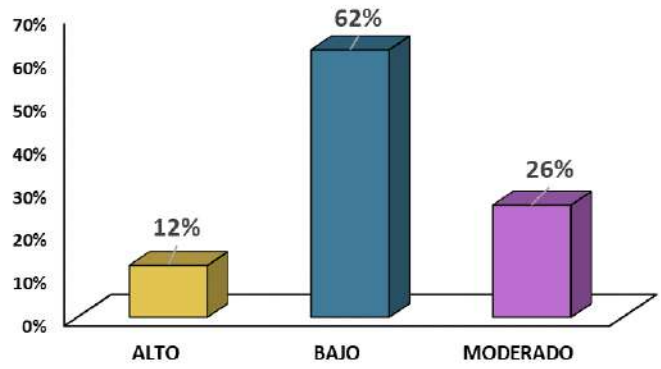
Económico

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	32	12%
BAJO	168	62%
MODERADO	72	26%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Económico



En el Gobierno Regional de Lima, el 62% de los administrativos reporta un nivel bajo en la dimensión económica de la RSC, evidenciando una inefectiva gestión de los recursos económicos destinados al apoyo social, junto a una pésima gestión del cambio para promover e implementar mejoras en la atención social. Por su parte, el 26% de estos administrativos reporta un nivel moderado en la dimensión económica, mientras que solo el 12% reporta un nivel alto, evidenciando una adopción muy limitada o aislada de acciones relacionadas con esta dimensión de la RSC.

Tabla 3

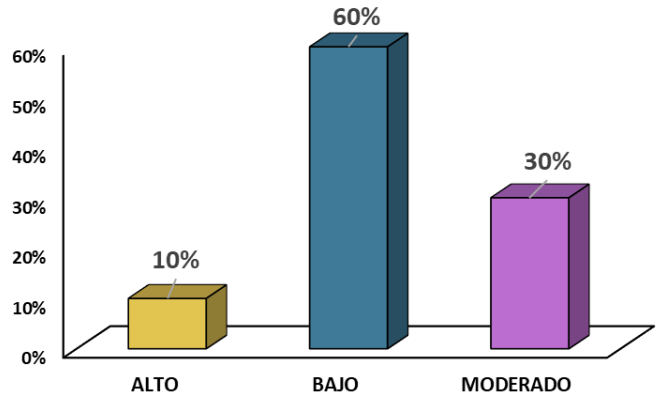
Social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	28	10%
BAJO	163	60%
MODERADO	81	30%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Social



En el Gobierno Regional de Lima, el 60% de los administrativos reporta un nivel bajo en la dimensión social de la RSC, evidenciando un limitado compromiso e implementación de estrategias orientadas al apoyo social, a las capacitaciones estratégicas y al fortalecimiento de lazos con comunidades locales; junto a una escasa interacción efectiva con los proveedores y consumidores en base a mantener relaciones positivas y capacitaciones encaminadas a pagos en proyectos sociales. Por su parte, el 30% de estos administrativos reporta un nivel moderado en la dimensión social, mientras que solo el 10% reporta un nivel alto, evidenciando un manejo muy limitado o escaso de acciones relacionadas con esta dimensión de la RSC.

Tabla 4

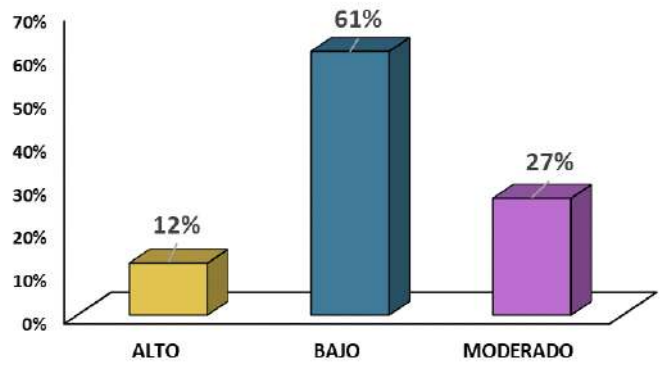
Medioambiental

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	33	12%
BAJO	166	61%
MODERADO	73	27%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Medioambiental



En el Gobierno Regional de Lima, el 61% de los administrativos reporta un nivel bajo en la dimensión medioambiental de la RSC, evidenciando una gestión inefectiva e inexistente de actividades de capacitación orientadas al afronte de problemas ecológicos y al cuidado del medio ambiente, junto a una falta considerable de prácticas o políticas oportunas en relación con la salud y seguridad regional. Por su parte, el 27% de estos administrativos reporta un nivel moderado en la dimensión medioambiental, mientras que solo el 12% reporta un nivel alto, evidenciando una implementación muy limitada o aislada de acciones relacionadas con esta dimensión de la RSC.

4.1.2 Análisis descriptivo de Satisfacción laboral

Tabla **5**

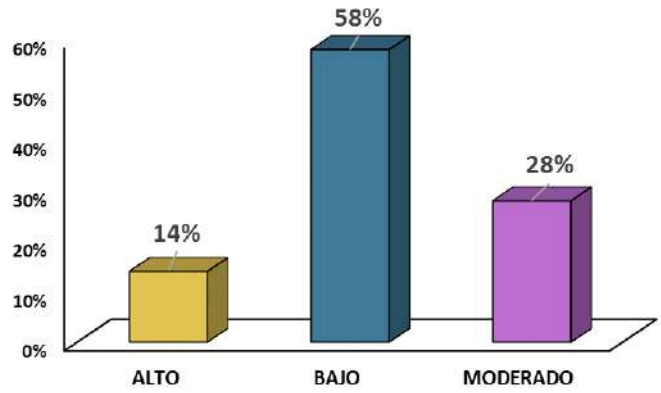
Satisfacción laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	37	14%
BAJO	159	58%
MODERADO	76	28%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura **5**

Satisfacción laboral



En el Gobierno Regional de Lima, el 58% de los administrativos reporta un nivel bajo de satisfacción laboral, evidenciando una discordancia con las necesidades de autorrealización o motivación intrínseca en el trabajo, junto a un incumplimiento de expectativas en función a las condiciones externas de la institución. Por su parte, el 28% de estos administrativos reporta un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que solo el 14% reporta un nivel alto, evidenciando una insatisfacción generalizada que requiere de una evaluación de políticas y estrategias para abordar cada necesidad extrínseca e intrínseca.

Tabla 6

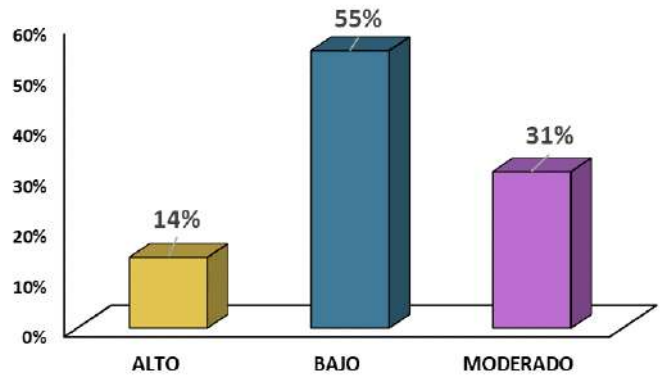
Intrínsecas

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	39	14%
BAJO	149	55%
MODERADO	84	31%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Intrínsecas



En el Gobierno Regional de Lima, el 55% de los administrativos reporta un nivel bajo en los factores intrínsecos de la satisfacción laboral, evidenciando un entorno de trabajo donde no se otorga suficiente libertad para tomar decisiones o donde exista una delegación oportuna que impulse la gestión, una ausencia de oportunidades consistentes o extendidas en la práctica diaria para el crecimiento profesional, junto a una implementación inadecuada de estrategias y políticas orientadas al bienestar y satisfacción personal de los trabajadores. Por su parte, el 31% de estos administrativos reporta un nivel moderado en los factores intrínsecos de satisfacción laboral, mientras que solo el 14% reporta un nivel alto, evidenciando unas pocas oportunidades de autonomía, superación o autorrealización en el ambiente laboral.

Tabla **7**

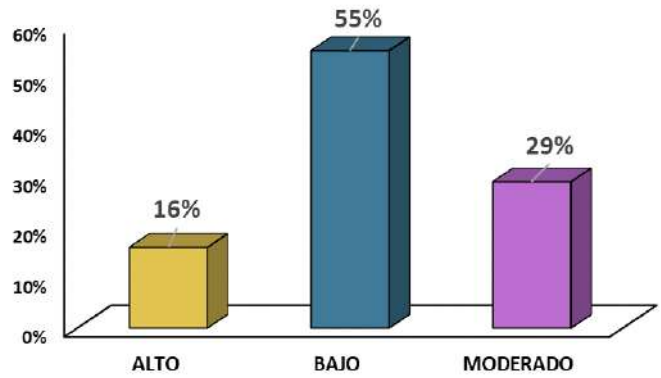
Extrínsecas

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	43	16%
BAJO	149	55%
MODERADO	80	29%
TOTAL	272	100%

Nota. Elaboración propia

Figura **7**

Extrínsecas



En el Gobierno Regional de Lima, el 55% de los administrativos reporta un nivel bajo en los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, evidenciando un clima organizacional que no favorece la comunicación eficiente y la resolución de problemas, un estilo de dirección lejos de ser democrático que excluye al personal de los procesos de toma de decisiones, junto a una falta de cohesión o de incentivos para impulsar el trabajo colaborativo en equipos. Por su parte, el 29% de estos administrativos reporta un nivel moderado en los factores extrínsecos de satisfacción laboral, mientras que solo el 16% reporta un nivel alto, evidenciando una amplia necesidad de incorporar políticas y prácticas oportunas sobre clima laboral, estilo de dirección y trabajo en equipo.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 8

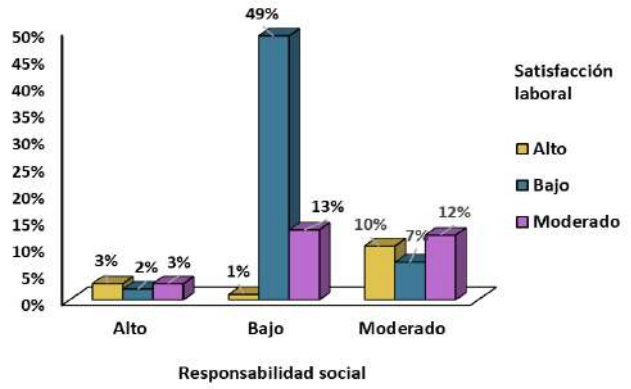
Responsabilidad social en relación con Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Alto	**Bajo**	**Moderado**	**Total**
Responsabilidad social	**Alto**	3%	2%	3%	8%
	Bajo	1%	49%	13%	63%
	Moderado	10%	7%	12%	29%
Total		14%	58%	28%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Responsabilidad social en relación con Satisfacción laboral



El 49% de los administrativos reporta un nivel bajo tanto de responsabilidad social corporativa (RSC) como de satisfacción laboral (SL). El 13% reporta un nivel bajo de RSC junto a un nivel moderado de SL. El 12% reporta un nivel moderado tanto de RSC como de SL. El 10% reporta un nivel moderado de RSC pese a un nivel alto de SL. El 7% reporta un nivel moderado de RSC junto a un nivel bajo de SL. Un 3% reporta un nivel alto tanto de RSC como de SL, mientras que otro 3% reporta también un nivel alto de RSC, aunque con un nivel moderado de SL. El 2% reporta un nivel alto de RSC pese a un nivel bajo de SL. Y solo el 1% reporta un nivel bajo de RSC junto a un nivel moderado de SL.

Tabla9

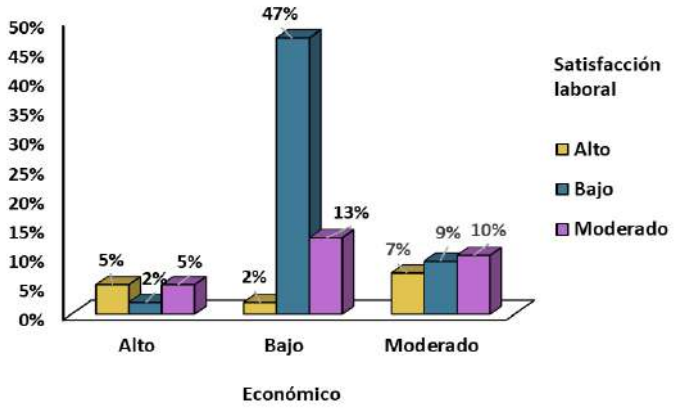
Económico en relación con Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Alto	**Bajo**	**Moderado**	**Total**
Económico	**Alto**	5%	2%	5%	12%
	Bajo	2%	47%	13%	62%
	Moderado	7%	9%	10%	26%
Total		14%	58%	28%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Económico en relación con Satisfacción laboral



El 47% de los administrativos reporta un nivel bajo tanto en la dimensión económica (DE) de la RSC como en la SL. El 13% reporta un nivel bajo en la DE junto a un nivel moderado en la SL. El 10% reporta un nivel moderado tanto en la DE como en la SL. El 9% reporta un nivel moderado en la DE junto a un nivel bajo en la SL. El 7% reporta un nivel moderado en la DE pese a un nivel alto en la SL. Un 5% reporta un nivel alto tanto en la DE como en la SL, mientras que otro 5% reporta también un nivel alto en esta DE, aunque con un nivel moderado en la SL. Un 2% reporta un nivel alto en la DE pese a un nivel bajo en la SL, mientras que solo otro 2% reporta un nivel bajo en esta DE, aunque con a un nivel alto en la SL.

Tabla **9**

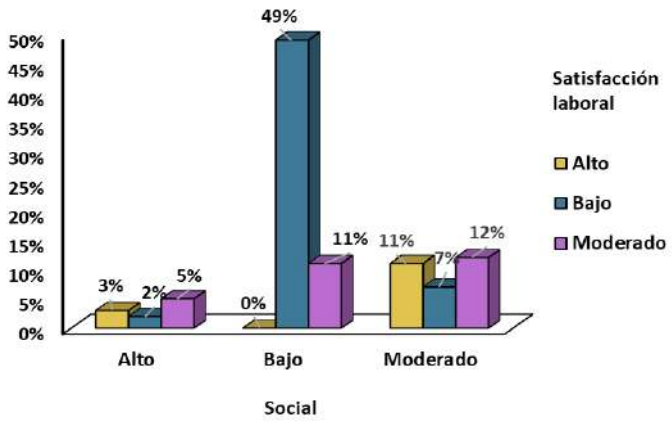
Social en relación con Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Alto	**Bajo**	**Moderado**	**Total**
	Alto	3%	2%	5%	10%
Social	**Bajo**	0%	49%	11%	60%
	Moderado	11%	7%	12%	30%
Total		14%	58%	28%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura **10**

Social en relación con Satisfacción laboral



El 49% de los administrativos reporta un nivel bajo tanto en la dimensión social (DS) de la RSC como en la SL. Un 11% reporta un nivel bajo en la DS junto a un nivel moderado en la SL, mientras que otro 11% reporta un nivel moderado en esta DS, aunque con un nivel alto en la SL. El 12% reporta un nivel moderado tanto en la DS como en la SL. El 7% reporta un nivel moderado en la DS junto a un nivel bajo en la SL. Un 5% reporta un nivel alto tanto en la DS pese a un nivel moderado en la SL. El 3% reporta un nivel alto tanto en la DS como en la SL. Y solo el 2% reporta un nivel alto en la DS pese a un nivel bajo en la SL.

Tabla **10**

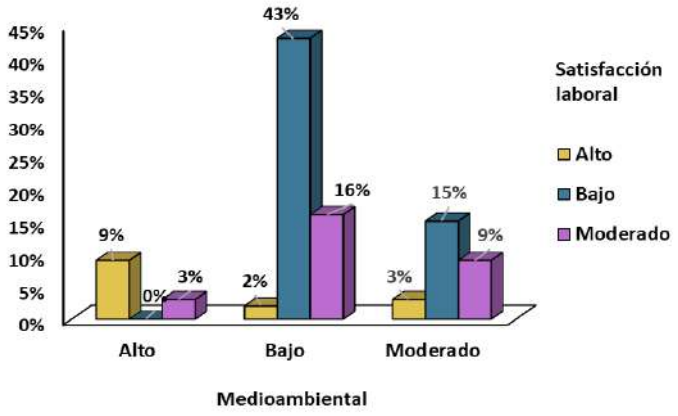
Medioambiental en relación con Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Alto	**Bajo**	**Moderado**	**Total**
	Alto	9%	0%	3%	12%
Medioambiental	**Bajo**	2%	43%	16%	61%
	Moderado	3%	15%	9%	27%
Total		14%	58%	28%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura **11**

Medioambiental en relación con Satisfacción laboral



El 43% de administrativos reporta un nivel bajo tanto en la dimensión medioambiental (DM) de la RSC como en la SL. El 16% reporta un nivel bajo en la DM junto a un nivel moderado en la SL. El 15% reporta un nivel moderado en la DM, junto a un nivel bajo en la SL. Un 9% reporta un nivel alto tanto en la DM como en la SL, mientras que otro 9% reporta un nivel moderado en ambos casos. Un 3% reporta un nivel alto tanto en la DM pese a un nivel moderado en la SL, mientras que otro 3% reporta un nivel moderado en esta DM pese a un nivel alto en la SL. Y solo el 2% reporta un nivel bajo en la DM pese a un nivel alto en la SL.

4.1.3 Supuesto de Normalidad

Supuesto de Normalidad

Partiendo que la muestra de estudio es de 272 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Lima, y resultar dicha cantidad superior al estándar (50), se emplea el estadístico Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

Variable y Dimensiones	K-S		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Responsabilidad social	0.132	272	0.000
Satisfacción laboral	0.110	272	0.000
Económico	0.131	272	0.000
Social	0.201	272	0.000
Medioambiental	0.203	272	0.000
Intrínsecas	0.195	272	0.000
Extrínsecas	0.122	272	0.000

Nota. Elaboración propia

La tabla 12 revela que todas las significancias son inferiores al estándar 5%, es decir, que variables y dimensiones no cumplen con el supuesto de normalidad. Esto conlleva a la aplicación de Rho de Spearman para las correlaciones del estudio.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general:

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La responsabilidad social no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

Ha: La responsabilidad social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la **"Ho"**.

- Si p calculado es menor que 0.05, se rechaza la **"Ho"**.

Tabla 12

Responsabilidad social correlacionada con Satisfacción laboral

			Responsabilidad social	**Satistacción laboral**
Rho de Spearman	**Responsabilidad social**	Correlación	1.000	0.767
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	272	272
	Satisfacción laboral	Correlación	0.767	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	272	272

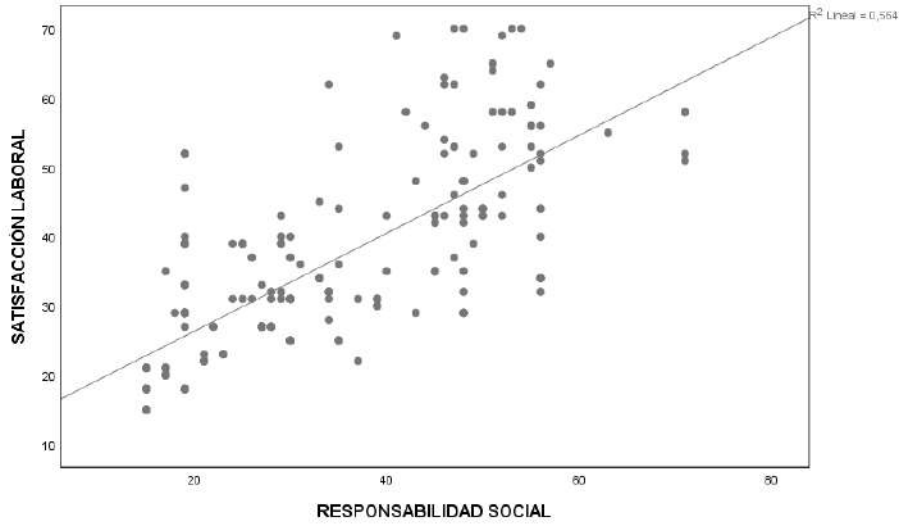
Nota. Elaboración propia

3. Decisión

La tabla 13 muestra un valor de significancia igual a 0.000, menor al estándar de 0.05, rechazándose así la "Ho" y aceptándose la "Ha", la cual aborda que la responsabilidad social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022. Además, esta correlación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral resulta ser moderada, esto de acuerdo al valor de correlación hallado en Rho de Spearman, que asciende a 0.767.

Figura 12

Responsabilidad social correlacionada con Satisfacción laboral



La figura 12 corrobora que la correlación entre responsabilidad social y satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Lima es moderada, luego de evaluarse a 272 de sus trabajadores administrativos.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica:

1. **Planteamiento de hipótesis**

Ho_1: La dimensión económica no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

Ha_1: La dimensión económica se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

2. **Criterio de decisión**

- Si p calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la **"Ho_1"**.

- Si p calculado es menor que 0.05, se rechaza la **"Ho_1"**.

Tabla 13

Económico correlacionado con Satisfacción laboral

			Económico	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	**Económico**	Correlación	1.000	0.708
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	272	272
	Satisfacción laboral	Correlación	0.708	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	272	272

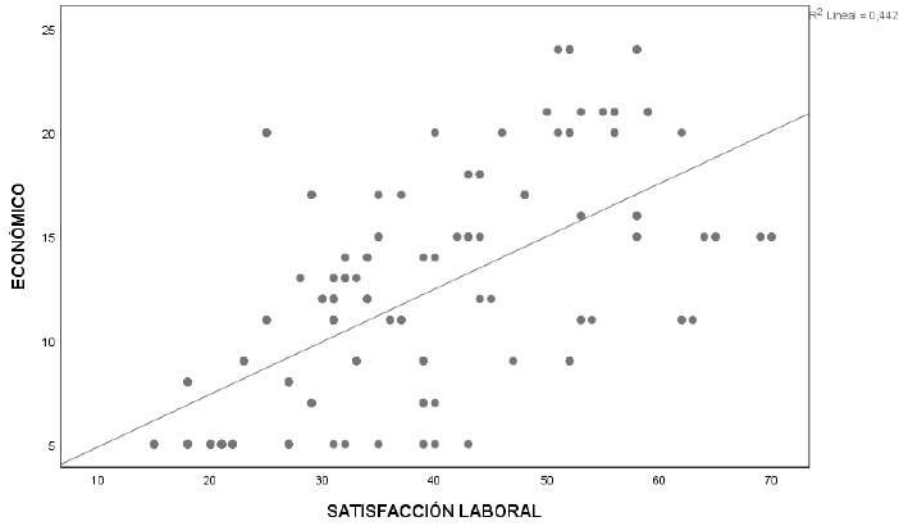
Nota. Elaboración propia

3. Decisión

La tabla 14 muestra un valor de significancia igual a 0.000, menor al estándar de 0.05, rechazándose así la "Ho_1" y aceptándose la "Ha_1", la cual aborda que la dimensión económica se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022. Esta correlación entre la dimensión económica y la satisfacción laboral resulta ser moderada, según el valor de correlación hallado en Rho de Spearman, que asciende a 0.708.

Figura 13

Económico correlacionado con Satisfacción laboral



La figura 13 corrobora que la correlación entre dimensión económica y satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Lima es moderada, luego de evaluarse a los 272 trabajadores administrativos.

4.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica:

1. **Planteamiento de hipótesis**

   Ho_2: La dimensión social no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

   Ha_2: La dimensión social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

2. **Criterio de decisión**

   - Si p calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la **"Ho_2"**.

   - Si p calculado es menor que 0.05, se rechaza la **"Ho_2"**.

Tabla 14

Social correlacionado con Satisfacción laboral

			Social	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	**Social**	Correlación	1.000	0.709
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	272	272
	Satisfacción laboral	Correlación	0.709	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	272	272

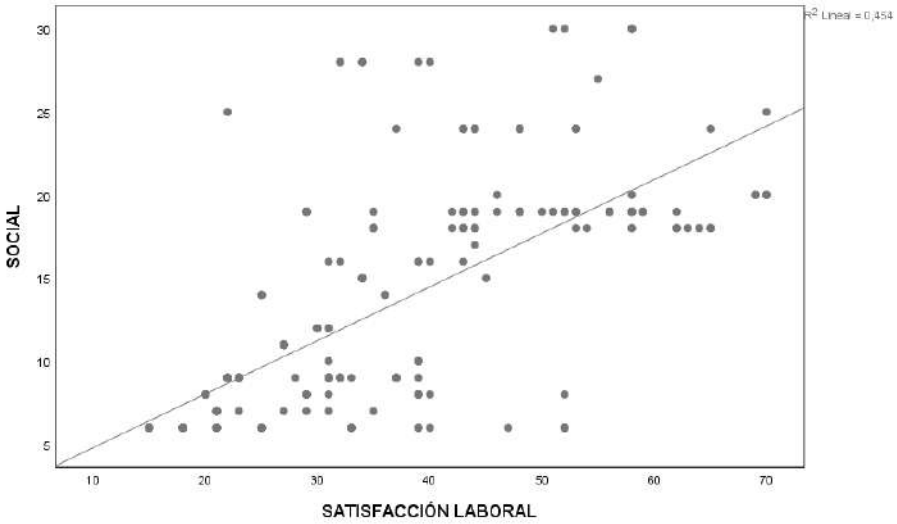
Nota. Elaboración propia

3. Decisión

La tabla 15 muestra un valor de significancia igual a 0.000, menor al estándar de 0.05, rechazándose así la "Ho_2" y aceptándose la "Ha_2", la cual aborda que la dimensión social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022. Además, esta correlación entre la dimensión social y la satisfacción laboral resulta ser moderada, según el valor de correlación hallado en Rho de Spearman, que asciende a 0.709.

Figura 14

Social correlacionado con Satisfacción laboral



La figura 14 corrobora que la correlación entre dimensión social y satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Lima es moderada, luego de evaluarse a 272 trabajadores administrativos.

4.2.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica:

1. **Planteamiento de hipótesis**

   Ho_3: La dimensión medioambiental no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

   Ha_3: La dimensión medioambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022.

2. **Criterio de decisión**

   - Si p calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la **"Ho_3"**.

   - Si p calculado es menor que 0.05, se rechaza la **"Ho_3"**.

Tabla 15

Medioambiental correlacionado con Satisfacción laboral

			Medioambiental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	**Medioambiental**	Correlación	1.000	0.624
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	272	272
	Satisfacción laboral	Correlación	0.624	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	272	272

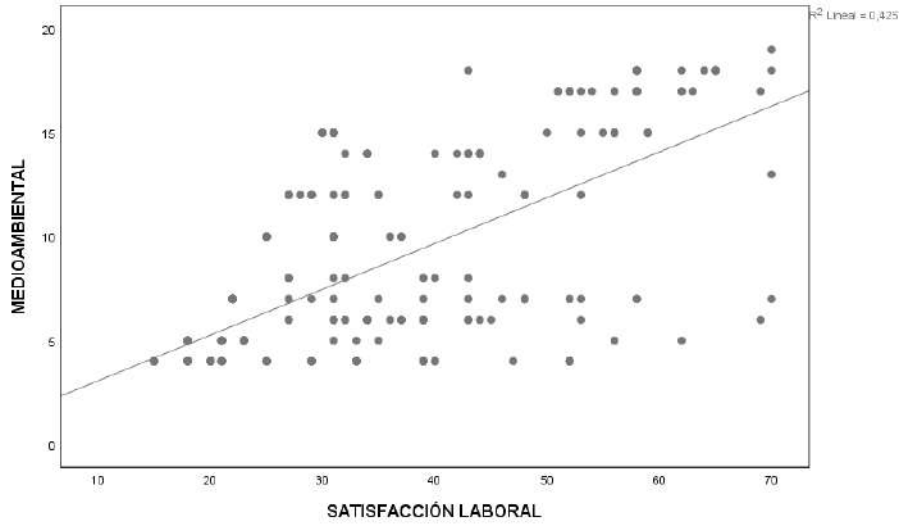
Nota. Elaboración propia

3. Decisión

La tabla 16 muestra un valor de significancia igual a 0.000, menor al estándar de 0.05, rechazándose así la "Ho_3" y aceptándose la "Ha_3", la cual aborda que la dimensión medioambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Lima 2022. Esta correlación entre la dimensión medioambiental y la satisfacción laboral resulta ser moderada, de acuerdo al valor de correlación hallado en Rho de Spearman, que asciende a 0.624.

Figura **15**

Medioambiental correlacionado con Satisfacción laboral



La figura 15 corrobora que la correlación entre la dimensión medioambiental y la satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Lima es moderada, luego de evaluarse a los 272 trabajadores administrativos.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Al identificarse que la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022, con un valor significante menor del 5% (0.000), y un valor correlacional (moderado) de 0.767 en Rho de Spearman. Este hallazgo es coherente con los resultados de Hurtado (2021) y Salazar (2019), ya que comparten un análisis correlacional de la responsabilidad social y la satisfacción laboral con otras variables clave, como los resultados organizacionales y el clima laboral, respectivamente. Así, se menciona a Hurtado quién abordó resultados empresariales como sostenibilidad y desempeño económico, mientras que en este estudio se determinó a la satisfacción laboral como un vínculo más directo entre las prácticas de responsabilidad social y el bienestar de los administrativos. Con respecto a Salazar, se guarda afinidad conceptual con su resultado, el cual está centrado en la correlación entre clima laboral y satisfacción laboral, señalando que las empresas tendrán mayor eficiencia sobre el desarrollo de actividades de sus trabajadores, solo si estas se enfocan en generar un entorno de apoyo y abierto al cambio.

Al identificarse que la dimensión económica se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022, con una significancia menor del 5% (0.000), y un valor correlacional de 0.708 en Rho de Spearman. Este resultado es coherente con el resultado de Méndez y Ojeada (2019), quienes se centraron en la responsabilidad social y su relación con el clima organizacional, sugiriendo que los principios éticos, el compromiso y la equidad mantienen un efecto considerable sobre la percepción del personal en distintos contextos organizacionales.

Al identificarse que la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022, con una significancia menor del 5% (0.000), y un valor correlacional de 0.709 en Rho de Spearman; se corrobora que existe similitud con el resultado de Molina (2018), quien se centró en la responsabilidad social y su relación con el posicionamiento empresarial, determinando que la dimensión económica y medioambiental son las que más destacan y que mantienen un mayor efecto sobre el posicionamiento de marcas empresariales del sector bancario.

Y al identificarse que la dimensión medioambiental se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022, con una significancia menor del 5% (0.000), y un valor correlacional de 0.624 en Rho de Spearman; se corrobora que existe similitud con el resultado de Vileira (2018), quien se centró en la responsabilidad social y su efecto en países como Colombia y España, determinando que muchas empresas se encuentran aún en desarrollo de implementación de este enfoque, entendiéndose a la RSC como un ayuda del medio ambiente, la economía, y el desarrollo sostenible.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determina que la responsabilidad social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022; luego de obtenerse como resultado una significancia calculada menor a 0.05 e igual a 0.000, junto a un nivel moderado de correlación en Rho de Spearman de 0.767. Esto permite precisar que una insuficiencia en las dimensiones económica, social y medioambiental de la RSC, sumado a una limitada comunicación o poca priorización de estas prácticas por parte de la institución, posibilita el surgimiento de niveles de insatisfacción en el personal, en base a aspectos intrínsecos que incluyen la autorrealización y la motivación, y aspectos extrínsecos que abordan las condiciones laborales y las expectativas incumplidas. De manera que, cuando se fortalezcan las prácticas de responsabilidad social en este gobierno, la percepción de satisfacción laboral en sus trabajadores administrativos se verá considerablemente favorecida.

Se determina que la dimensión económica se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022; luego de obtenerse una significancia calculada menor a 0.05 e igual a 0.000, junto a un nivel moderado de correlación en Rho de Spearman de 0.708. Aquello permite precisar que una pasable gestión de recursos económicos destinados al apoyo social, y una limitada gestión del cambio para promover e implementar mejoras en la atención social, logran tener un impacto considerable y desfavorecedor sobre la percepción y satisfacción laboral del personal en esta institución.

Se determina que la dimensión social se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022; luego de obtenerse una significancia calculada menor a 0.05 e igual a 0.000, junto a un nivel moderado de correlación en Rho de Spearman de 0.709. Aquello permite precisar que, un limitado compromiso e implementación de estrategias orientadas a desarrollar lazos con comunidades locales, y una poca interacción efectiva con los proveedores y consumidores encaminada a pagos en proyectos sociales, logran tener un efecto considerable y desfavorecedor sobre la percepción y satisfacción laboral del personal en dicha institución.

Y se determina que la dimensión medioambiental se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima 2022; luego de obtenerse una significancia calculada menor a 0.05 e igual a 0.000, junto a un nivel moderado de correlación en Rho de Spearman de 0.624. Aquello permite precisar que, un pasable afronte de problemas ecológicos para el cuidado del medio ambiente, y unas pocas prácticas o políticas oportunas en base a la salud y seguridad regional sobre el trabajo, logran generar un resultado desfavorecedor sobre la percepción y satisfacción laboral del personal en este gobierno.

6.2 Recomendaciones

PRIMERO Se recomienda a las gerencias regionales de Desarrollo Social, y de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Lima, diseñar E implementar programa integral de Responsabilidad Social Corporativo con un enfoque en sostenibilidad y gestión medioambiental, donde se aborden acciones: socioambientales en la planificación y desarrollo de proyectos, con participativos del personal y la comunidad local.

SEGUNBDO Implementar estrategias que permita mejorar la imagen institucional, utilizando canales internos como reuniones y boletines, así como canales externos utilizando redes sociales y medios de comunicación local, para facilitar las acciones de Responsabilidad Social. como cultura organizacional encaminada a destacar los logros y avances en materia de desarrollo regional.

TERCERO Se recomienda asegurar apoyo técnico en gestión medioambiental, capacitando al personal en asuntos de gestión ambiental, normativa socioambiental y prácticas sostenibles, con equipos técnicos especializados en sostenibilidad en proyectos ambientales responsables en la comunidad, e incentivando la participación activa de los trabajadores

CAPÍTULO VII REFERENCIAS

5.1. Fuentes documentales

No utilizado

5.1. Fuentes bibliográficas

Caro, J. M. (2008). Retención, estrategia crucial para recursos humanos. Gestion Humana.com [http://www.gestionhumana.com.htm]. (12 de septiembre de 2008)

Carrasco, S. (2014) Metodología de la investigación Científica. Editorial San Marcos Lima-Perú.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* Mexico: Mac Graw Hill.

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación.* México D.F., México: Trillas.

Gorrochategui, Martins, Hernandez, & Moreno. (2017). Responsabilidad Social de las Organizaciones(RSO). *SIRSO*, 427.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.

Maldonado, J. A. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio organizacional* . Mexico: Mc Graw Hill.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

Patlan P. "Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud Psicométrico properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health p

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: San Marcos Editorial Mc Graw Hill S.A.

Sum Mazariegos, M. (2015) tesis "Motivación y desempeño laboral" Universidad Rafael Landívar- México

Wherther W. y Davis K. 2008 Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas 6ta edición Editorial Mc Graw Hill.S.A.

5.2. Fuentes electrónicas

Caro Méndez, Cinthia G.; Ojeda Hidalgo, José F. responsabilidad social y clima organizacional en la universidad autónoma de nayarit1 social

Cama, L. (2018). *La relación del marketing y el desempeño de empresas exportadoras de quinua en Lima 2015 - 2017.* Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 03 de diciembre de 2020, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3926/1/2018_Cama-Cuzcano.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO

I. **Instrucciones,** Señoras y señores, marquen (X) las respuestas que consideren correctas, teniendo en cuenta los puntos recibidos.:

TABLA DE RESULTADOS	
Alto	5
Alto medio	4
Medio	3
Medio bajo	2
Bajo	1

I*N*STRUMENTO PARA MEDIR: La responsabilidad social.

Considerados aliados: Invito a confesar las interrogaciones relativos a responsabilidad social en el gobierno regional Lima. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando la respuesta que más te convenga. Calificación:
Escala Likert:

1) Bajo 2) Medio bajo 3) Medio 4) Alto medio 5) Alto

Nº	**PREGUNTAS**	**Valoración**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
	DIMENSIÓN: Económico					
01	El gobierno regional destina los recursos para apoyo social de acuerdo a la programación					
02	Considera que en el gobierno regional los recursos económicos están orientados a apoyo social de la comunidad					
03	Es política de gobierno implementar la gestión del cambio en apoyo social					
04	Se realizan capacitaciones para implementar políticas de gestión del cambio					
05	Es de su interés capacitarse en gestión de cambio para las atenciones sociales de la región o la provincia.					
	DIMENSION Social					
06	Las comunidades locales de la región tienen apoyo social de parte del gobierno regional.					

07	Es política de la organización implementar lazos con las comunidades para apoyos sociales.					
08	Se realizan capacitaciones a representantes de comunidades para alianzas estratégicas en apoyo productivos					
09	Los proveedores del gobierno regional mantienen buenas relaciones para atender apoyos sociales.					
10	Se realizan capacitaciones para programar pagos a los proveedores en proyectos de sociales productivos.					
11	Todo el personal requiere de capacitación para el desarrollo personal y profesional					
	Medio ambiental					
12	El gobierno regional programa capacitaciones para el cuidado y preservación del medio ambiente.					
13	Los trabajadores son capacitados en el cuidado de la ecología de la localidad					
14	El gobierno regional implementa actividades orientados al cuidado de la salud y seguridad en la región					
15	Es política del gobierno regional velar por el cuidado de la salud y seguridad de la población.					

Fuente :Elaboracion Propia

CUESTIONARIO

La presente tiene por finalidade determinar sobre satisfaccion laboral de los trabajadores administrativos em el Gobierno regional Lima, solicitamos nos apoye respondiendo las respectivas preguntas marcando con x con la mayor sinceridad, además será anônima.

Alternativas:

1) Bajo 2) Medio bajo 3) Medio 4) Alto medio 5) Alto

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION Intrínseca					
1.	En el desarrollo de su trabajo tiene autonomía para tomar decisiones como política de gestión.					
2.	El gobierno regional emplea delegación entre los trabajadores como política para dinamizar la gestión					
3.	Sus decisiones por iniciativa son tomadas en cuenta como mérito.					
4.	En el gobierno regional los trabajadores cuentan con las facilidades necesarias para asistir a capacitaciones.					
5.	Se realizan promociones al personal administrativos por en merito a los méritos de conocimientos adquiridos.					
6.	Se brinda facilidades en el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los trabajadores.					
7.	Se promueve espacios orientados a facilidades en la autorrealización del personal administrativo.					
	DIMENSIÓN extrínseca					
8	Es policita del gobierno regional implementar programas para mejorar progresivamente el clima laboral					
9	Mantiene buenas relaciones entre sus compañeros de trabo y tus superiores.					
10	Considera que es necesario como política de gestión se mantenga un estilo de dirección democrático.					
11	Considera que las comunicaciones en el trabajo deben ser de manera más fluida					
12	La institución otorga espacios para manifestar sus incomodidades en el desarrollo del trabajo					
13	Las directivas fomentan el trabajo en equipo entre los trabajadores administrativos.					

14	Considera necesario realizar trabajo en equipo para lograr objetivos institucionales y personales					
15	Los trabajos en equipo tienen reconocimientos oportunos en público.					

Anexo 2.

Base de datos

N°	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5
1	56	34	14	28	14	16	18
2	47	46	20	20	7	22	24
3	30	40	20	6	4	16	24
4	18	29	7	7	4	18	11
5	17	20	5	8	4	11	9
6	63	55	21	27	15	27	28
7	37	22	5	25	7	12	10
8	49	52	24	8	17	22	30
9	28	32	13	9	6	10	22
10	21	23	9	7	5	11	12
11	19	27	5	7	7	10	17
12	19	18	8	6	5	9	9
13	17	35	5	7	5	11	24
14	35	44	12	17	6	21	23
15	47	53	16	24	7	21	32
16	37	31	12	10	15	12	19
17	47	53	11	24	12	21	32
18	56	44	18	24	14	19	25
19	48	48	17	24	7	22	26
20	15	18	5	6	4	9	9
21	27	27	8	11	8	13	14
22	15	18	5	6	4	9	9
23	24	31	11	7	6	13	18
24	26	31	11	8	7	13	18
25	40	35	15	18	7	19	16
26	19	33	9	6	4	13	20
27	24	39	9	9	6	18	21
28	15	21	5	6	4	10	11
29	43	29	17	19	7	13	16
30	15	15	5	6	4	7	8
31	35	25	11	14	10	12	13
32	41	69	15	20	6	33	36
33	19	52	9	6	4	30	22
34	19	39	7	8	4	18	21
35	51	58	15	18	18	29	29
36	40	43	15	19	6	18	25
37	29	39	5	16	8	28	11
38	48	32	14	28	6	16	16

39	44	56	20	19	5	32	24
40	30	25	20	6	4	16	9
41	19	29	7	8	4	18	11
42	17	20	5	8	4	11	9
43	55	56	21	19	15	27	29
44	21	22	5	9	7	12	10
45	71	58	24	30	17	28	30
46	27	33	13	9	5	10	23
47	23	23	9	9	5	11	12
48	22	27	5	11	6	10	17
49	19	18	8	6	5	9	9
50	17	21	5	7	5	11	10
51	33	45	12	15	6	21	24
52	42	58	16	19	7	21	37
53	39	31	12	12	15	12	19
54	34	62	11	18	5	30	32
55	56	44	18	24	14	19	25
56	48	48	17	24	7	22	26
57	15	18	5	6	4	9	9
58	27	27	8	11	8	13	14
59	15	18	5	6	4	9	9
60	26	37	11	9	6	13	24
61	26	37	11	9	6	13	24
62	46	43	15	24	7	19	24
63	19	33	9	6	4	13	20
64	25	39	9	10	6	18	21
65	15	21	5	6	4	10	11
66	47	37	17	24	6	13	24
67	15	15	5	6	4	7	8
68	31	36	11	14	6	12	24
69	47	70	15	25	7	33	37
70	19	52	9	6	4	30	22
71	19	39	7	8	4	18	21
72	57	65	15	24	18	29	36
73	45	43	15	24	6	18	25
74	29	43	5	16	8	19	24
75	49	39	14	28	7	16	23
76	46	52	20	19	7	22	30
77	30	25	20	6	4	16	9
78	19	29	7	8	4	18	11
79	17	20	5	8	4	11	9
80	55	59	21	19	15	27	32
81	21	22	5	9	7	12	10
82	71	58	24	30	17	28	30
83	28	31	13	9	6	10	21

84	23	23	9	9	5	11	12
85	22	27	5	11	6	10	17
86	19	18	8	6	5	9	9
87	17	21	5	7	5	11	10
88	33	34	12	15	6	21	13
89	42	58	16	19	7	21	37
90	39	30	12	12	15	12	18
91	35	53	11	18	6	20	33
92	50	43	18	18	14	19	24
93	43	48	17	19	7	22	26
94	15	18	5	6	4	9	9
95	27	27	8	11	8	13	14
96	15	18	5	6	4	9	9
97	25	31	11	9	5	13	18
98	30	31	11	9	10	13	18
99	45	42	15	18	12	19	23
100	19	33	9	6	4	13	20
101	25	39	9	10	6	18	21
102	15	21	5	6	4	10	11
103	48	35	17	19	12	13	22
104	15	15	5	6	4	7	8
105	35	36	11	14	10	12	24
106	54	70	15	20	19	33	37
107	19	39	9	6	4	22	17
108	19	39	7	8	4	18	21
109	51	65	15	18	18	29	36
110	48	42	15	19	14	18	24
111	29	32	5	16	8	21	11
112	56	34	14	28	14	16	18
113	56	51	20	19	17	21	30
114	30	25	20	6	4	16	9
115	19	29	7	8	4	18	11
116	17	20	5	8	4	11	9
117	55	59	21	19	15	27	32
118	21	22	5	9	7	12	10
119	71	51	24	30	17	21	30
120	34	32	13	9	12	10	22
121	23	23	9	9	5	11	12
122	28	27	5	11	12	10	17
123	19	18	8	6	5	9	9
124	17	21	5	7	5	11	10
125	33	34	12	15	6	21	13
126	52	58	16	19	17	21	37
127	39	30	12	12	15	12	18
128	46	54	11	18	17	21	33

129	50	44	18	18	14	19	25
130	48	48	17	19	12	22	26
131	15	18	5	6	4	9	9
132	27	27	8	11	8	13	14
133	15	18	5	6	4	9	9
134	30	37	11	9	10	13	24
135	30	37	11	9	10	13	24
136	45	43	15	18	12	19	24
137	19	33	9	6	4	13	20
138	25	39	9	10	6	18	21
139	15	21	5	6	4	10	11
140	48	29	17	19	12	13	16
141	15	15	5	6	4	7	8
142	35	25	11	14	10	12	13
143	53	58	15	20	18	21	37
144	19	39	9	6	4	21	18
145	19	40	7	8	4	18	22
146	51	64	15	18	18	29	35
147	48	44	15	19	14	18	26
148	29	31	5	16	8	20	11
149	56	40	14	28	14	16	24
150	56	52	20	19	17	22	30
151	30	25	20	6	4	16	9
152	19	29	7	8	4	18	11
153	17	20	5	8	4	11	9
154	55	53	21	19	15	21	32
155	21	22	5	9	7	12	10
156	71	52	24	30	17	22	30
157	34	32	13	9	12	10	22
158	23	23	9	9	5	11	12
159	28	27	5	11	12	10	17
160	19	18	8	6	5	9	9
161	17	21	5	7	5	11	10
162	33	34	12	15	6	21	13
163	53	58	16	19	18	21	37
164	56	34	14	28	14	16	18
165	52	46	20	19	13	22	24
166	30	25	20	6	4	16	9
167	19	29	7	8	4	18	11
168	17	20	5	8	4	11	9
169	55	50	21	19	15	22	28
170	21	22	5	9	7	12	10
171	71	58	24	30	17	28	30
172	34	32	13	9	12	10	22
173	23	23	9	9	5	11	12

174	28	27	5	11	12	10	17
175	19	18	8	6	5	9	9
176	17	21	5	7	5	11	10
177	33	34	12	15	6	21	13
178	52	53	16	19	17	21	32
179	39	31	12	12	15	12	19
180	46	62	11	18	17	30	32
181	50	44	18	18	14	19	25
182	48	48	17	19	12	22	26
183	15	18	5	6	4	9	9
184	27	27	8	11	8	13	14
185	15	18	5	6	4	9	9
186	30	31	11	9	10	13	18
187	30	31	11	9	10	13	18
188	45	35	15	18	12	19	16
189	19	33	9	6	4	13	20
190	25	39	9	10	6	18	21
191	15	21	5	6	4	10	11
192	48	29	17	19	12	13	16
193	15	15	5	6	4	7	8
194	35	25	11	14	10	12	13
195	52	69	15	20	17	33	36
196	19	52	9	6	4	30	22
197	19	39	7	8	4	18	21
198	51	58	15	18	18	29	29
199	52	43	15	19	18	18	25
200	29	39	5	16	8	28	11
201	56	32	14	28	14	16	16
202	56	56	20	19	17	32	24
203	30	25	20	6	4	16	9
204	19	29	7	8	4	18	11
205	17	20	5	8	4	11	9
206	55	56	21	19	15	27	29
207	21	22	5	9	7	12	10
208	71	58	24	30	17	28	30
209	34	28	13	9	12	10	18
210	23	23	9	9	5	11	12
211	28	27	5	11	12	10	17
212	19	18	8	6	5	9	9
213	17	21	5	7	5	11	10
214	33	34	12	15	6	21	13
215	53	58	16	19	18	21	37
216	39	31	12	12	15	12	19
217	47	62	11	18	18	30	32
218	50	44	18	18	14	19	25

219	48	48	17	19	12	22	26
220	15	18	5	6	4	9	9
221	27	27	8	11	8	13	14
222	15	18	5	6	4	9	9
223	30	31	11	9	10	13	18
224	30	31	11	9	10	13	18
225	45	35	15	18	12	19	16
226	19	33	9	6	4	13	20
227	25	39	9	10	6	18	21
228	15	21	5	6	4	10	11
229	48	29	17	19	12	13	16
230	15	15	5	6	4	7	8
231	35	25	11	14	10	12	13
232	53	70	15	20	18	33	37
233	19	52	9	6	4	30	22
234	19	39	7	8	4	18	21
235	51	65	15	18	18	29	36
236	48	43	15	19	14	18	25
237	29	40	5	16	8	28	12
238	56	34	14	28	14	16	18
239	56	62	20	19	17	32	30
240	30	25	20	6	4	16	9
241	19	29	7	8	4	18	11
242	17	20	5	8	4	11	9
243	55	59	21	19	15	27	32
244	21	22	5	9	7	12	10
245	71	58	24	30	17	28	30
246	34	31	13	9	12	10	21
247	23	23	9	9	5	11	12
248	28	27	5	11	12	10	17
249	19	18	8	6	5	9	9
250	17	21	5	7	5	11	10
251	33	34	12	15	6	21	13
252	52	58	16	19	17	21	37
253	39	30	12	12	15	12	18
254	46	63	11	18	17	30	33
255	50	43	18	18	14	19	24
256	48	48	17	19	12	22	26
257	15	18	5	6	4	9	9
258	27	27	8	11	8	13	14
259	15	18	5	6	4	9	9
260	30	31	11	9	10	13	18
261	30	31	11	9	10	13	18
262	45	35	15	18	12	19	16
263	19	33	9	6	4	13	20

264	25	39	9	10	6	18	21
265	15	21	5	6	4	10	11
266	48	29	17	19	12	13	16
267	15	15	5	6	4	7	8
268	35	25	11	14	10	12	13
269	48	70	15	20	13	33	37
270	19	47	9	6	4	30	17
271	19	39	7	8	4	18	21
272	51	65	15	18	18	29	36