

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD DE
CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AGROPECUARIA E INDUSTRIAS FAFIO S.A. TACNA, 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. D'liz Alondra Salazar Pescio

ASESOR:

Dra. Marisol Candelaria Arambulo Ayala

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONALDE:

LIC. ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TACNA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo:

“A Dios, por ser guía y mi fortaleza.

A mis queridos padres Fredy y Lourdes, por siempre brindarme su amor incondicional.

A mis hermanos Kelly y Freddy que son mis compañeros de vida.

A mi Tía Nelly, quien siempre me ha apoyado en todo este proceso.

A mi pareja Diego que siempre está conmigo en todo momento , y por darme todo su amor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, Gracias a Dios por guiar mi camino.

A toda mi familia por creer en mí, por el apoyo para la culminación de mi tesis

A mi casa de estudios y docentes por los conocimientos brindados y haberme enseñado las herramientas y el conocimiento necesarios para mi desarrollo profesional.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. <i>Problema principal</i>	16
1.2.2. <i>Problema secundario</i>	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4. OBJETIVO.....	18
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	18
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. ANTECEDENTES	19
2.1.1. <i>Internacionales</i>	19
2.1.2. <i>Nacionales</i>	20
2.1.3. <i>Locales</i>	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. <i>Responsabilidad social empresarial</i>	23
2.2.2. <i>Compromiso organizacional</i>	31
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	37
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA.....	39
3.1. HIPÓTESIS.....	39
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	39
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	39

3.2.	VARIABLE E INDICADORES	40
3.2.1.	Operacionalización de la variable.....	40
3.2.2.	Operacionalización de la variable.....	40
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.5.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6.	ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	41
3.7.1.	Población.....	41
3.7.2.	Muestra.....	42
3.8.	CRITERIOS DE SELECCIÓN	42
3.8.1.	Criterios de inclusión.....	42
3.8.2.	Criterios de exclusión.....	42
3.9.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.10.	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	43
3.11.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	43
CAPÍTULO IV		44
RESULTADOS		44
4.1.	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	44
4.1.1.	Validación.....	44
4.1.2.	Confiabilidad.....	44
4.1.3.	Prueba de normalidad	47
4.2.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.....	49
4.2.2.	Baremos	49
4.2.1.	Análisis por variable y dimensiones	51
4.3.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	59
4.3.1.	Verificación de hipótesis específicas	59
4.3.2.	Verificación de hipótesis general	62
CONCLUSIONES		63
SUGERENCIAS		64
REFERENCIAS.....		65
MATRIZ DE CONSISTENCIA		70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Responsabilidad social empresarial	40
Tabla 2 Compromiso organizacional	40
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	44
Tabla 4 Alfa de Cronbach del instrumento responsabilidad empresarial	45
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la dimensión ética empresarial	45
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso con la continuidad.....	45
Tabla 7 Alfa de Cronbach de la dimensión gestión ambiental.....	46
Tabla 8 Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional.....	46
Tabla 9 Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso afectivo.....	46
Tabla 10 Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso de continuidad	47
Tabla 11 Alfa de Cronbach de la dimensión normativo	47
Tabla 12 Prueba de normalidad para la variable responsabilidad empresarial y dimensiones	48
Tabla 13 Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional y dimensiones	48
Tabla 14 Baremos de la responsabilidad empresarial y dimensiones	49
Tabla 15 Baremos del compromiso organizacional y dimensiones.....	50
Tabla 16 Responsabilidad empresarial	51
Tabla 17 Ética empresarial	52
Tabla 18 Compromiso con la continuidad	53
Tabla 19 Gestión Ambiental.....	54
Tabla 20 Variable compromiso organizacional.....	55

Tabla 21 Compromiso afectivo	56
Tabla 22 Compromiso de continuidad	57
Tabla 23 Compromiso normativo	58
Tabla 24 Rho Spearman de ética empresarial y responsabilidad empresarial.....	59
Tabla 25 Rho Spearman del compromiso con la comunidad y la responsabilidad empresarial	60
Tabla 26 Correlación de Pearson de la gestión ambiental y la responsabilidad empresarial	61
Tabla 27 Rho Spearman de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional.....	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Responsabilidad empresarial	51
Figura 2 Ética empresarial.....	52
Figura 3 Compromiso con la continuidad	53
Figura 4 Gestión ambiental	54
Figura 5 Variable compromiso organizacional	55
Figura 6 Compromiso afectivo	56
Figura 7 Compromiso de continuidad.....	57
Figura 8 Compromiso normativo.....	58

RESUMEN

La presente investigación denominada “la percepción de la responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021”. Tuvo como objetivo Determinar la relación de la percepción de la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021. Respecto a la metodología la investigación fue básica y de enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue correlacional y el diseño de investigación fue de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 110 trabajadores de la empresa Fafio, la muestra se determinó con formula de muestras finitas el cual alcanzo a 85 trabajadores de la empresa Fafio a los cuales se les aplico un cuestionario de preguntas politómicas para medir la percepción de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en una escala de Likert. La investigación concluyo que la percepción de la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Fafio en el año 2021.

Palabras claves: Compromiso organizacional, cultura organizacional, control, ética, imagen integrada, cultura compartida, responsabilidad social empresarial y el sistema de incentivos.

ABSTRACT

The present investigation called "the perception of corporate social responsibility with the organizational commitment of the agricultural company and industries FAFIO S.A. Tacna, 2021". Its objective was to determine the relationship of the perception of corporate social responsibility with the organizational commitment of the agricultural company and industries FAFIO S.A. Tacna, 2021. Regarding the methodology, the research was basic and quantitative in approach, the level of research was correlational, and the research design was non-experimental and cross-sectional. The population was composed of 110 workers of the Fafio company, the sample was determined with a finite sample formula which reached 85 workers of the Fafio company, to whom a questionnaire of polytomous questions was applied to measure the perception of social responsibility corporate and organizational commitment on a Likert scale. The research concluded that the perception of corporate social responsibility is significantly related to the organizational commitment of the workers of the Fafio company in the year 2021.

Keywords: Organizational commitment, organizational culture, control, ethics, integrated image, shared culture, corporate social responsibility and the incentive system

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación denominada “la percepción de la responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021”. Tiene planteado cuatro capítulos, seguido de conclusiones, sugerencias, referencias y matriz de consistencia.

En el primer capítulo se describe el planteamiento del problema compuesto por la descripción del problema, formulación del problema, también se detalla la justificación de la investigación como los objetivos de investigación.

En el segundo capítulo se describe el marco teórico compuesto por antecedentes de investigación, tantos internacionales como nacionales locales, también se detalla las bases teóricas por cada variable de estudios, también se plantea las definiciones básicas encontradas en la presente investigación.

En el tercer capítulo se describe la metodología de la investigación dentro ellos encontramos la hipótesis de investigación, la operacionalización por variable de estudio, el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento y el procesamiento y análisis de los datos del presente estudio.

En el cuarto capítulo se describe los resultados obtenidos en la investigación como el análisis de contenidos como el criterio de juicio de expertos, el análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach por instrumentos, la prueba de normalidad por variable, tablas de frecuencias por variables y dimensiones y el contraste de hipótesis según las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Antes de hablar de la descripción del problema es necesario definir la RSE y el compromiso organizacional.

Desde la posición de Meyer y Allen (1991), se deduce por compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza la conexión entre una persona y una organización”. Este vínculo entra en juego a la hora de decidir si expandir o cerrar el negocio.

Según Martínez (2014), la responsabilidad social de la empresa es contribuir al progreso humano sostenible mediante el compromiso y la confianza, para aumentar el capital social y mejorar la calidad de vida de todos, la empresa trabaja con sus empleados, sus familias y la humanidad en general, así como con la comunidad local.

Pérez (2009), se sugiere que la RS es algo más que obtener una distinción; debe ser también una filosofía de vida y de trabajo porque se aplica tanto a las pequeñas empresas como a las personas individuales. La RS implica estar comprometidos con el trabajo que hacemos cada uno de nosotros, que nuestro trabajo contribuya a la organización en la que trabajamos, que nuestro trabajo también contribuya al progreso del país, que seamos un refugio para nuestras familias, que ayudar a brindar una educación de alta calidad a nuestros hijos, que los resultados de nuestro trabajo honren y amplíen nuestra alma mater académica, y que recordemos respetarnos unos a otros.

Amorós (2016), de acuerdo con esta definición, una organización es una unidad social dirigida por personas y opera sobre la base de una persistencia relativa para lograr objetivos establecidos. Sin embargo, para que una organización tenga éxito con un grupo de personas, no es necesario que todas compartan un objetivo común. El verdadero determinante de que estos individuos organicen o coordinen sus actividades es el comportamiento organizacional, podemos definir esta área de investigación como la observación de cómo los individuos, grupos y organizaciones afectan el comportamiento organizacional con la intención de utilizar ese conocimiento, para aumentar la eficiencia de la organización.

Asimismo, Maldonado (2019), menciona que la unión de los individuos a la organización es sobresaliente, las necesidades, metas e intereses de cada parte deben consensuarse de tal manera que la empresa colaboradora pueda mantener la paridad en el tiempo. Como resultado de la formación de estos lazos, se forma un compromiso organizacional como resultado de su impacto inmediato en las acciones y comportamientos de los colaboradores con el fin de alcanzar las metas organizacionales de manera eficiente.

Velaochaga y Rake (2019), la "personalidad de una organización" es lo que se puede deducir de la cultura organizacional. Es el recurso de referencia para aprender a establecer todas las relaciones laborales, oficiales o informales. Si bien es cierto al hablar con los CEOs y ejecutivos de RRHH de las compañías más grandes del país podemos saber los rasgos de la cultura organizacional en sus negocios. Dado que los valores compartidos son la fuerza impulsora detrás del éxito de una organización y el aspecto más significativo de la cultura organizacional, y que el compromiso es el valor más significativo registrado, tiene sentido lógico suponer que esta cultura está en línea

con el enfoque y la misión de la organización. que son, en cierto sentido, la tangibilización de esos valores compartidos.

Teniendo en cuenta a Krizanovic (2020), observa que en el país las empresas no están acostumbradas a realizar donaciones monetarias por la falta de confianza en el trabajo de las organizaciones sociales. En consecuencia, optan por brindar seguros médicos, productos o servicios que desarrollan, alimentación, etc. El CNEARSECS-UBA destacó la rápida corrección de una serie de corporaciones que, desde un inicio, cambiaron su línea productiva para elaborar alcohol en gel, tapabocas, respiradores y otros artículos, además de aumentar las donaciones de alimentos y artículos de higiene.

Barbachan (2021), ha aumentado el número de empresas que muestran interés en el contenido de RSE en Filipinas. El resultado es la consecuencia de una larga y ardua campaña de concienciación, propagación y viralización de conceptos. En consecuencia, la RSE en Perú está canalizando sus esfuerzos a través de una serie de iniciativas encaminadas a implementar este valor diferencial en la conciencia empresarial de manera sencilla y efectiva. El resultado fue bueno no solo porque se integró y comunicó, sino también porque se aprovechó al máximo.

Hoy en día la Responsabilidad Social Empresarial en nuestro país buscan enfrentar el valor de conciencia empresarial, el contar con una estrategia de RSE confirma el compromiso que tiene la empresa con su entorno ya sea de contribuir y colaborar con el entorno, si bien es cierto el RSE es la actividad más significativa de una empresa ya que sustenta el valor de la marca. y a la vez genera confianza en sus clientes, la RSE se debe considerar de cierta forma una inversión esta se puede recuperar a un largo plazo y la recompensa que recibiría es contar con términos de credibilidad y confianza.

La importancia del comportamiento organizacional surge bajo una insuficiencia de representación de negocio, acompañada de un conjunto de personas que se interrelacionan y analizan la problemática con el fin de investigar una solución, de cierta forma los mismos colaboradores se encuentran más comprometidos, sienten de cierto modo un entusiasmo a ejecutar sus funciones y de tal forma como generan un vínculo profundo con la compañía en la que laboran y como resultado, el objetivo organizacional y de manera individual deben estar completamente integrados y alineados.

En sus inicios la empresa Agropecuaria e Industrias Fafio S.A brindaba incentivos a su personal de granja, la empresa posee 2 granjas, una ubicada en el sector de la Yarada con 12 galpones y la otra granja ubicada en el sector de Llostay con 16 galpones, en cada galpón se crían de 22000 a 25000 aves, el galponero que sacaba el mejor pollo recibía el incentivo de electrodomésticos y de un bono de dinero, hubieran circunstancias de malas prácticas como hurto y la Gerencia decidió no seguir incentivándolos de esa manera,

En tiempos de la pandemia la empresa para evitar despedir personal nos hizo firmar una carta de reducción de sueldo por unos meses hasta que se pudiera establecer la crisis que se vivió en la pandemia, de la misma manera al tener mucho stock de pollo se benefició en el camal de la propia empresa y se vendió pollo a los trabajadores a un costo mínimo. Además empresas de ayuda social solicitaron donación de pollo para zonas donde la pandemia los había azotado con mayor intensidad y se gestionó la donación de pollo beneficiado a esas zonas de esa manera la empresa puso en práctica actividades de RSE.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Como se relaciona la percepción de la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?

1.2.2. Problema secundario

¿Como se relaciona la ética empresarial con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?

¿Como se relaciona el compromiso con la comunidad en la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?

¿Como se relaciona la gestión ambiental con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de este estudio es determinar qué factores son importantes. asociados a la responsabilidad social empresarial que se encuentran involucrado en compromiso organizacional de la empresa.

Asimismo, Ñaupas, et al (2014) “Justificar la investigación involuntaria implica establecer las cogniciones por las cuales se realiza la investigación, es decir, demostrar por qué se realiza la investigación”. Este conocimiento se puede definir en términos teóricos, metodológicos y sociales”.

Justificación Teórica: Esta investigación servirá como principio para desarrollar un diseño o modelo teórico, así como un medio para refutar los hallazgos de otros estudios que puedan ser utilizados por especialistas en el futuro. Esta investigación se utilizará para contar una historia.

Justificación Metodológica: Los instrumentos utilizados en este estudio podrían ser utilizados en futuros estudios que sean comparables al contenido del estudio.

Justificación Social: Las revelaciones permitirán a todos los que trabajan en este campo acceder a las investigaciones sobre la RSE y el compromiso organizacional de la empresa.

Es crucial enfatizar cómo la investigación se encuentra en la dirección de investigación que ofrece la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

1.4. OBJETIVO

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de la percepción de la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Establecer la relación de la ética empresarial con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Identificar como se relaciona el compromiso con la comunidad en la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Determinar la relación de la gestión ambiental con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Marqués (2017), en su tesis “El impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso de los empleados: aplicación al sector farmacéutico portugués” tuvo el objetivo de este estudio es investigar las percepciones de los empleados de la industria farmacéutica portuguesa en relación con las iniciativas de responsabilidad social de las empresas. En un mundo cada vez más competitivo donde los recursos son cada vez más escasos, comprender este tema se ha vuelto cada vez más importante para las operaciones comerciales. Los ejecutivos de recursos humanos, los especialistas en marketing y los profesionales de recursos humanos (HR) ven una necesidad creciente de construir relaciones de confianza con sus partes interesadas más importantes, sus empleados. Usando un enfoque mixto secuencial (triangulación), este estudio primero realizó un estudio cuantitativo (a través de una encuesta en línea) de 218 individuos, donde los datos fueron procesados estadísticamente usando SPSS 22 y el programa AMOS. En el segundo momento, se realizó un estudio cualitativo con 18 entrevistas semiestructuradas en profundidad con varias empresas de la industria farmacéutica portuguesa, donde los datos se procesaron utilizando NVivo10 para el análisis organizacional y de contenido. Los hallazgos sugieren una relación positiva y estadísticamente significativa entre la RSE y el CO, como lo predicen los marcos teóricos y empíricos. Los empleados construyen vínculos emocionales, mayor motivación, satisfacción laboral, orgullo, identidad y pertenencia, así como una imagen

más positiva y un mayor compromiso con las organizaciones de las que forman parte, como resultado de su responsabilidad social.

Romero (2017), en su tesis “compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”. El objetivo de este estudio es ver si los procedimientos de contratación y nominación ad hoc tienen impacto en el Compromiso Organizacional de los Empleados del Sector Público del Ministerio del Trabajo. La investigación es de carácter exploratorio y/o descriptivo, con el objetivo de acercarse a un tema que se desconocía en el momento del estudio. La muestra de estudio estuvo conformada por 681 funcionarios con diferentes tipos de contratos temporales y modelos de contrato de nombramiento, distribuidos en consejos pertenecientes al proceso de valor agregado, procesos adjetivos y de apoyo, y finalmente consejos pertenecientes al proceso de gobierno, aplicando la encuesta de Meyer & Allen a incluir elementos políticos y de dimensión Compromiso de personificación. Los hallazgos muestran que el comportamiento de los tres compromisos identificados: Personificado, Afectivo e Instrumental, no difiere mucho, y que estos compromisos son experimentados por los empleados de diversas formas y en varios niveles.

2.1.2. Nacionales

Alarcón (2017), en su tesis “compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017”. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en trabajadores de seguridad de Lima en el año 2017. La investigación es descriptiva correlacional de corte transversal. La muestra se realizó a 213 trabajadores con el cargo de agentes de seguridad, el muestreo empleado fue probabilístico intencional en los cuales se empleó criterios de inclusión y exclusión y se empleó un cuestionario de

Compromiso Organizacional de Meyer & Allen. Según los resultados, existe una correlación negativa significativa entre los dos factores.

Zelada (2019), en su tesis “Responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la clínica San Pedro S.A.C - Trujillo 2018”. El objetivo fue determinar en qué medida la responsabilidad social empresarial afecta a los trabajadores de Clínica San Pablo S.A.C.; luego de realizar un estudio y analizar las variables, se utilizó la encuesta como herramienta de recolección de datos; la población estuvo conformada por 120 empleados, con una muestra representativa de 67 empleados obtenida a través de la encuesta, Se administró un cuestionario al grupo representativo con el fin de conocer más sobre las iniciativas de responsabilidad social que la Clínica San Pablo S.A.C. Se ha implementado, junto con un cuestionario para evaluar el nivel de compromiso de los empleados con las iniciativas de responsabilidad social, el cuestionario se administró a todo el grupo representativo de la clínica, la herramienta de recolección de datos fue validada por el método Alpha de Cronbach, la variable RSE resultó en 0.876, la variable El compromiso del colaborador es 0.900, estudios previos han analizado las citas de las variables de investigación, la misma teoría está orientada a cada dimensión de las dos variables, el tipo de investigación es no experimental, transversal, correlación, luego de procesar la variables Se concluyó que existió una correlación positiva significativa entre ellas, con un valor de 0,85 entre la variable independiente y la variable dependiente.

2.1.3. Locales

Fernández (2019), en su tesis *“la Percepción de Responsabilidad Social Empresarial en el Posicionamiento de la Marca Plaza Vea en Tacna – 2019”*. El objetivo de este estudio fue determinar cómo la percepción de la responsabilidad social empresarial incide en el posicionamiento de Plaza Vea en Tacna. El estudio es de tipo básico o puro, con un diseño transversal más que experimental y un nivel causal-explicativo. La muestra contó con 384 clientes a quienes se les entregó cuestionarios para medir ambas variables. De acuerdo con los hallazgos, la responsabilidad social empresarial tiene un impacto significativo en el posicionamiento de la marca Plaza Vea en Tacna - 2019.

Gutiérrez (2020), en su tesis *“el compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020”*. "El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de influencia del compromiso organizacional en el desempleo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarada Los Palos." El estudio es del tipo más básico, con un diseño no experimental, transversal y con un alto nivel de explicación. La exposición estuvo dirigida a 139 trabajadores, quienes utilizaron como instrumento el cuestionario. La investigación encontró que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Yarada Los Palos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Responsabilidad social empresarial

2.2.1.1. Definición

Comisión Europea (2001), “La RSE es la inclusión voluntaria de preocupaciones sociales y ambientales en las transacciones comerciales y las interacciones con otras partes”.

La definición de RSE se enfocan en defender las normas e intereses sociales universalmente reconocidos, como los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible, la justicia, entre otros. Asimismo la compañía estará comprometida simplemente en el progreso de la comunidad y su prosperidad, contribuyendo de un modo directo a que el mundo sea más objetivo y justo (Zanga, 2020).

De la Cruz Ruiz (2013), la RSE se define como la unificación de las operaciones de política y acción de una empresa que reflejan preocupaciones sociales y ambientales con el objetivo de promover el crecimiento económico.

2.2.1.2. Importancia

Al hablar de desarrollo económico nos referimos de la participación de varias unidades productivas y, en consecuencia, de un mayor flujo de caja. Es fascinante saber cómo y en qué circunstancias se generaron esos flujos, Esto lleva a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el verdadero costo de este rápido crecimiento económico? ¿Es posible que este efecto haga que las ciudades se congestionen más? ¿Qué significa esto? ¿Que no podremos respirar el aire tan fácilmente como antes, o que pronto necesitaremos

comprar agua ya que todos los recursos naturales han sido contaminados? (Ortiz, 2009).

El autor justifica el propósito de su estudio señalando que la rse se ha transformado en una preferencia general y que, en consecuencia, es una alternativa para captar consumidores y ampliar servicios, en el que mantener la armonía con todos los miembros de una comunidad es primordial la inquietud de los individuos y entidades, incluida el cuidado del medio ambiente y la seguridad. Este contenido es más complicado para las empresas porque deben producir bienes constantemente y al mismo tiempo extinguir grandes cantidades de recursos naturales.

Lapa (2014) explica:

- El desarrollo de los diversos tipos de relaciones que una organización puede tener con ambientes empáticos beneficia a todo el público, incluidos socios, proveedores, clientes y la comunidad. Esto implica que antes de llegar a conclusiones concretas, la organización debe identificar aquellos aspectos sobre los cuales es fundamental tener conocimiento. Al mismo tiempo, el código ético debe ser comunicado a las partes interesadas y debe ser entendido, interiorizado y aplicado por todos los empleados. Como resultado, se forma la cultura corporativa de la empresa.

Actualmente, las empresas ya no se juzgan solo por su desempeño financiero, es decir, ya no se juzgan por su capacidad para generar ingresos. Sin embargo, el concepto de RS ha ampliado el alcance de lo que podríamos percibir como un negocio exitoso.(Yaranga, 2017) explica:

- Se decidió continuar con la investigación ya que nuestra sociedad actualmente está ganando una mayor comprensión de las prácticas empresariales responsables, lo que hace que las empresas vean la responsabilidad social como una estrategia para posicionar sus marcas y, en consecuencia, producir más ventas. (p.23)

2.2.1.3. Características de la RSE

La rse sus características según De la Cruz (2013).

- a. Se define como una visión empresarial integrada en la que una organización establece valor para la sociedad, el medio ambiente y la economía (personas).
- b. La RSE puede ser utilizada tanto en PYMES como en grandes corporaciones multinacionales. En ocasiones es aún más factible ejecutarlo en una PYME, debido a que un modelo de trabajo sustentable se implementa antes de que la empresa comience a desarrollarse, se convierte en parte de la cultura corporativa.
- c. La RSE es una táctica de negocios que crea beneficio económicas en un determinado tiempo, disminuye costos al optimizar procesos, produce crecimiento en (nuevos productos, mercados y clientes) y mejora la reputación de su empresa.
- d. Cada individuo es ajustado por la RSE, cada empresa implementa RSE de manera única según su tamaño, industria, cultura corporativa y estrategia.

- e. En todos los procesos industriales, la RSE está presente. Esto significa que cada decisión comercial busca lograr un equilibrio entre los intereses de las muchas partes.

2.2.1.4. Beneficios de la RSE

La RSE ayudan a una organización a obtener resultados positivos en un medio y largo plazo con el fin de fortificar sus inversiones; aporta al desarrollo y delegación de su personal; así como aumenta la imagen de su institución, lo que podría traducirse en un mayor importe económico (valor en dinero) así como un vínculo favorable con el cliente.(Arbaiza, 2015).

Por un lado, Rivera (2014), la RSE representa una importante oportunidad para que las empresas mejoren sus beneficios y obligaciones, que pueden ser grandes o pequeñas. Los estudios muestran que las empresas que operan en línea recta, tienen estabilidad y avanzan en políticas de RSE tienen mayor productividad, como lo demuestran los siguientes resultados:

- a. Mejor capacidad de contratación y permanencia: Los individuos respetan las organizaciones que estiman a sus colaboradores y les brindan apoyo financiero incluso en tiempos difíciles.
- b. Mayor lealtad del consumidor: Uno admira las instituciones que estiman a sus colaboradores, fomentan iniciativas sociales y se preocupan por el medio ambiente. Dado que garantiza la seguridad de sus empleados, la RSE es esencial para ellos.

- c. Valoración de la Imagen y Marca: El uso de rse suman importancia a las operaciones de una organización, facilitando el desarrollo de estrategias comerciales.
- d. Sostenibilidad de negocio a largo plazo: Para los inversores, la viabilidad a largo plazo de las organizaciones también es causa de intranquilidad.

2.2.1.5. Elementos de la RSE

Según De la Cruz (2013), menciona los siguientes elementos:

- **Compromiso De La Empresa:** Explica el deber de una organización de operar de una manera que beneficie a la comunidad.
- **Decisión Voluntaria:** No hay ningún requisito legal para el enfoque; es totalmente voluntario.
- **Beneficio Para La Sociedad y Público De Interés:** Las operaciones del negocio deben beneficiar a los clientes, consumidores, proveedores, empleados y la comunidad.
- **Conducta Ética:** Esto se extiende más allá de las expectativas comerciales tradicionales para incluir las expectativas sociales.
- **Desempeño Ambiental:** Con frecuencia se enfatiza la importancia de proteger el medio ambiente.
- **Adaptabilidad:** el impacto del negocio en el medio ambiente y la viabilidad de la comunidad en la que opera.

2.2.1.6. Dimensiones e indicadores

Ética empresarial

Bermeo (2017), “ las empresas deben tener una postura ética en la que participen responsablemente en una variedad de actividades que beneficien al público, ya sea para las personas o para sus usuarios”. La participación de las empresas en actividades de beneficio público se conoce como filantropía empresarial. (p.32)

Se presentan los siguientes indicadores:

✓ Valores

Caballero (2014), Según la empresa, RSE corporativa es una decisión voluntaria, y la compañía elige si la acepta o no. Una vez asumida, la RSE debe estar alineada con los principios de la empresa y la plena realización de la visión que se ha establecido tanto interna como externamente. (p.10).

✓ Responsabilidad

Chanduvi (2013), según la empresa, seguir las reglas es algo que sucede naturalmente, y es algo que la empresa considera como parte del desarrollo de su negocio. El punto de partida lo marcan las leyes laborales y las normas ambientales. (p.21)

Compromiso con la comunidad

Moya (2017), se supone que existe un flujo continuo de información de los dueños de negocios sobre las actividades de sus empresas que tienen una influencia en la comunidad. Esto permite la participación de la comunidad, teniendo en cuenta el desarrollo sostenible. (p.30).

Se presenta los siguientes indicadores:

✓ Ayuda social

López (2015), explica por qué los dueños de negocios deben evaluar sus obligaciones con la comunidad, ya que hacer lo correcto podría ser riesgoso en el ámbito financiero de una pequeña empresa. Por eso su compromiso con la comunidad es crucial. (p.34).

✓ Calidad de Vida

Caballero (2014), la empresa puede desarrollar iniciativas regionales para impulsar el desarrollo social y económico local, así como las relaciones con la comunidad. Implementación de programas locales de fomento de la productividad, desarrollo de una estrategia de microcrédito y capacitación laboral, entre otros. (p.22).

Gestión Ambiental

López (2015), en ocasiones estas características están vinculadas al comportamiento del consumidor hacia las materias primas (sus actitudes hacia los organismos genéticamente modificados); alternativamente, se relacionan

con el uso de contenedores particulares (hechos de plástico o aluminio). Otras veces se trata de impuestos económicos (impuestos relacionados con el turismo), mientras que en otros casos se trata de la recuperación de costes o derechos. (p.33).

Se presenta los siguientes indicadores:

✓ Protección del medio ambiente

Balazar (2017), la RSE es un deber que recae en las organizaciones que trabajan por el desarrollo sostenible, con el objetivo de obtener una armonía en medio del desarrollo económico, el bienestar social y el uso positivo de los recursos naturales y el medio ambiente. (p.20).

✓ Programas ambientales

Porras (2015), explica que se debe educar a los empleados sobre la optimización de recursos, la disminución de emisiones y el reciclaje de desechos, y que todos los niveles de la organización deben estar comprometidos con la gestión ambiental para impulsar la ecoeficiencia de la empresa, así como el desarrollo de productos y productos que no dañan el medio ambiente. servicios. (p.12).

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

Chiavenato (2009) , se estudian los individuos, los grupos y su influencia en las organizaciones, así como viceversa.

Quinteros (2021), el compromiso organizacional se define como una ideología interdisciplinaria y casi autónoma que busca determinar cómo el hombre, los grupos y el entorno interviene la conducta de los que están dentro de la compañía, con el objetivo de maximizar la eficiencia en las actividades de la empresa.

Robbins y Judge (2009), según la definición el comportamiento organizacional examina la influencia que tienen los individuos, grupos y organizaciones en el comportamiento organizacional interno con el objetivo de utilizar este conocimiento para aumentar la eficacia de las organizaciones.

2.2.2.2. Importancia

Arias (2001), según el autor, dado que es crucial que los empleados estén debidamente uniformados, la importancia del compromiso organizacional se deriva del hecho de que es uno de los mejores indicadores de la longevidad en el trabajo., es decir, que quieran trabajar para la empresa y desempeñar un papel importante. buen trabajo.

Betanzos y Paz (2007), afirman que la longevidad del compromiso organizacional tiene sus raíces desde la perspectiva de los empleados, lo que posibilita la estabilidad laboral a través de efectos anticipados en salarios, beneficios y beneficios sociales, al mismo tiempo que satisface las necesidades psicológicas

(conocimiento, desarrollo de habilidades) y tiene un impacto inmediato en los empleados, acciones y comportamientos (nuevas contrataciones).

Rodas (2013) , la importancia del compromiso organizacional se deriva del hecho de que afecta directamente el comportamiento de los empleados, como lo demuestra, entre otras cosas, la aceptación de los empleados de los objetivos, valores y cultura de la empresa, así como el bajo ausentismo y la baja rotación del personal. Además, la capacidad de influir en la eficacia y el bienestar de una organización.

2.2.2.3. Objetivos del compromiso organizacional

Enríquez y García (2017) , menciona que hay cuatro objetivos: describir, comprender, decidir y manejar algunos fenómenos.

a. Describir

La finalidad principal es proporcionar una descripción sistemática de los comportamientos de las personas en una variedad de situaciones. posibilita a la dirección hablar en un lenguaje común sobre cómo se comportan las personas en el trabajo.

b. Entender

Los gerentes se sentirían bastante frustrados si pudieran simplemente discutir la conducta de sus colaboradores sin comprender el origen subyacentes. Aprende a hacer preguntas en busca de respuestas.

c. Predecir

Teóricamente, los gerentes podrán predecir qué empleados estarán comprometidos y serán productivos, y cuáles se destacarán por su ausencia, retrasos o comportamiento disruptivo en un momento dado.

d. Controlar

A algunas personas les preocupa que el material de gestión del comportamiento organizacional se utilice para restringir su voluntad y despojarlos de sus derechos. Los administradores deben tener en cuenta que el comportamiento organizacional es un mecanismo humano que debe usarse en beneficio de otras personas. Donde quiera que haya compañías, existe la carencia de describir, comprender, planificar y renovar la gestión del comportamiento humano.

2.2.2.4. Dimensiones

Meyer y Allen (1991), proporcionan una conceptualización tridimensional del compromiso organizacional: compromiso afectivo, continuo y normativo.

Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991), señalan que hay compromiso afectivo cuando una persona exhibe un nivel de sensibilidad al valorar el trabajo que realiza en la organización, como resultado de lo cual recibe beneficios y se siente satisfecho de formar parte de ella ya que satisface sus necesidades y expectativas.

Se presentan los siguientes indicadores:

✓ Identificación con la organización

Omar et al (2015), se define como el sentido de pertenencia de un individuo a un grupo o un sentido de pertenencia a un grupo.

✓ Involucramiento con la organización

Riquelme (2021), mencionó que mide la identificación psicológica de una persona con su trabajo y está directamente vinculado con la escala del desempeño positivo. Se define como el sentido de pertenencia de un individuo a un grupo o un sentido de pertenencia a un grupo.

Compromiso de Continuidad

Meyer y Allen (1991), afirmaron que esta responsabilidad es más reflexiva cuando el trabajador analiza el contexto de reingreso a una nueva organización donde los años les han permitido aprender y cambiar de trabajo, así como los beneficios que han acumulado a través del tiempo, llevándolos a concluir que actualmente existe un registro significativo de insatisfacción, lo que conduce a la dimensión de continuidad. Se presenta los siguientes indicadores:

✓ Percepción de las alternativas

Oviedo (2018), se define como la entrada de información que asegura que la información recopilada del entorno permite la formación de alternativas.

✓ Inversiones en la organización

López (2021), se afirma que esta actividad implica la asignación de recursos para obtener algún tipo de beneficio.

Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión similar al compromiso afectivo en el sentido de que ambos están relacionados con las emociones y tienen un mismo núcleo. Estos sentimientos se derivan del valor que se da a la educación. de una persona en el hogar o en otras instituciones, como una escuela. Este empleado tiene un fuerte vínculo con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar y cree que dejarla sería una traición. En consecuencia, es un colaborador, un trabajador "no contractual". El desequilibrio cognitivo que tiene una persona al darse cuenta de que la organización le ha dado mucho y sentir un compromiso moral de lealtad y reciprocidad surge del sentido de compromiso o trabajo moral hacia el intercambio. Por consiguiente, la organización parece más atractiva que otras, lo que hace necesario un fuerte deseo de quedarse con ella.(Meyer & Allen, 1991).

Se presenta los siguientes indicadores:

✓ Lealtad

Meyer y Allen (1991) , el sentimiento de generosidad y gratitud hacia la empresa es uno de los rasgos más esenciales de esta dimensión. y la familia que los trata bien; como resultado, el individuo es visto como una gran familia que comparte los mismos sentimientos sobre el trabajo.

✓ Sentido de la obligación

Porto y Merino (2011) , es lo que una persona está obligada a hacer, según el autor. Puede ser un requisito legal o una obligación moral.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A. Compromiso organizacional

Se alude al análisis de los individuos y comunidad que trabajan para las corporaciones. Así como su influencia individual y organizacional. (Chiavenato, 2009).

B. Cultura organizacional

Es el compuesto de percepciones internas y externas, afectos, acciones, rutinas, doctrinas, principios, normas sociales y estilos de comunicación que existen en todas las organizaciones. (Marcos, 2012).

C. Control

El número de normas y el nivel de control directa que se utilizan para verificar la conducta de los colaboradores. (Marcos, 2012)

D. Ética

La Ética, a menudo conocida como filosofía moral, es una sección de la filosofía que organiza, defiende y sostiene los principios éticos. (Yirda, 2021).

E. Imagen Integrada

Se trata de establecer la personalidad de la empresa. Facilita estabilidad en el tiempo, relación a pesar de la variedad, especificidad hacia el exterior y la capacidad de sus colaboradores para reconocerse con ella. (Marcos, 2012).

F. La cultura compartida

tener valores y creencias individuales; conformados principalmente por valores y creencias compartidas por el mayor número de los colaboradores de la organización. (Marcos, 2012).

G. Responsabilidad social empresarial

Es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ambientales en las operaciones y relaciones comerciales de una organización. (Comision, 2001).

H. Sistema de incentivos

El grado en que los incentivos (aumentos de sueldo, promociones, etc.) se basan en el desempeño de un empleado en comparación con otros factores como la edad, el favoritismo, etc. (Marcos, 2012).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

La forma en la que se percibe la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

La ética empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

El compromiso con la comunidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

La gestión ambiental se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la compañía agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

3.2. VARIABLE E INDICADORES

3.2.1. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Responsabilidad social empresarial

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
La RSE es la incorporación de políticas y acciones en las operaciones de una empresa que reflejan preocupaciones sociales y ambientales, con el objetivo de acelerar el crecimiento de la actividad económica de la empresa al mismo tiempo. De la cruz (2013)	Ética Empresarial	Valores	01,02,03 04,05,06,07	Ordinal
		Responsabilidad		
	Compromiso con la comunidad	Ayuda Social	08,09,10 11,12,13	Ordinal
		Calidad de Vida		
	Gestión Ambiental	Protección del medio ambiente	14,15,16,17 18,19,20,21	Ordinal
		Programas ambientales		

Nota: Elaboración propia.

3.2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Compromiso organizacional

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es una ciencia multidisciplinaria y casi independiente que busca determinar cómo el hombre, la comunidad y el entorno influyen en la conducta de los individuos dentro de las organizaciones, con el objetivo de aumentar la eficiencia en las operaciones comerciales. Quinteros (2021)	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	01,02, 03,04, 05, 06	Ordinal
		Involucramiento con la organización		
	Compromiso de continuidad	Percepción de las alternativas	07,08,09,1 0,11,12	Ordinal
		Inversiones en la organización		
	Compromiso normativo	Lealtad	13,14,15,1 6,17,18	Ordinal
		Sentido de la obligación		

Nota: Elaboración propia

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas, et al (2014), menciona que la investigación pura, básica o sustantiva, la cual lleva el nombre de pura porque ya que no tiene una inclinación por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos.

Hernández, et al (2014), se refiere a cómo un enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental, las variables no fueron manipuladas ni controladas, se limitó a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural, de corte transversal.

3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue correlacional, ya que solo se buscó ver cuál es el grado de asociación o correlación de dos o más variables (Arias, 2012).

3.6. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue dirigida a los trabajadores de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.7.1. Población

La población estuvo compuesta por 110 trabajadores de la empresa FAFIO S.A

3.7.2. Muestra

Para el cálculo de muestra se calculó con la fórmula de muestras finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Dando como resultado 85 colaboradores.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z= Nivel de confianza

P= Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q= Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

N= Tamaño del universo

e= Error de estimación máximo aceptado.

n= Tamaño de muestra

Una vez calculado los valores la muestra calculada es de 85 colaboradores

3.8. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.8.1. Criterios de inclusión

La investigación fue dirigida al personal que labora en la empresa.

La investigación fue dirigida a personas mayores de 18 años.

3.8.2. Criterios de exclusión

La investigación no fue dirigida a personas que no desempeñen ningún cargo en la empresa

La investigación no fue dirigida a personas menores de 18 años

3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y como herramienta el cuestionario.

Como estrategia para la recolección de datos se aplicó de forma presencial.

3.10. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El cuestionario de responsabilidad social empresarial y compromiso laboral, fue validado por el criterio de juicio de expertos tomando en cuenta a 3 especialistas y también se determinó un análisis de confiabilidad por cada instrumento siendo mayor a 0.80 obteniendo una confiabilidad positiva. y para la confiabilidad interna de los ítems se utilizó el estadístico alfa de Cronbach.

3.11. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de análisis de datos para la investigación se realizó por medio del software estadístico IBM SPSS statistics 25. Se calculó tablas de frecuencias, análisis de confiabilidad, prueba de normalidad y el estadígrafo para contrastar las hipótesis fue Coeficiente de Pearson y Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Validación

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron validados por el criterio de juicio de expertos tomando en consideración a tres especialistas en la materia.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

N°	Grado de Estudio	Experto	Opinión
Experto 1	Mg.	Gómez Valente, Ximena	Favorable
Experto 2	Mg.	Gallegos Arata, Martha	Favorable
Experto 3	Mg.	Espinoza Casanova, Ángel	Favorable

Nota: Elaboración propia

4.1.2. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se analizó por el criterio de Alfa de Cronbach, para verificar la consistencia de los ítems.

Análisis de confiabilidad de la variable responsabilidad empresarial

Tabla 4

Alfa de Cronbach del instrumento responsabilidad empresarial

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.855	21

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 4 que existe una confiabilidad de 0.855 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la dimensión ética empresarial

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.740	7

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 5 que existe una confiabilidad de 0.740 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso con la continuidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.740	6

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 6 que existe una confiabilidad de 0.740 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Tabla 7*Alfa de Cronbach de la dimensión gestión ambiental*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.869	8

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 7 que existe una confiabilidad de 0.869 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Análisis de confiabilidad de la variable compromiso organizacional**Tabla 8***Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.829	18

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 8 que existe una confiabilidad de 0.829 teniendo en cuenta una consistencia positiva en el cuestionario.

Tabla 9*Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso afectivo*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.867	6

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 9 que existe una confiabilidad de 0.867 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Tabla 10*Alfa de Cronbach de la dimensión compromiso de continuidad*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.679	6

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 10 que existe una confiabilidad de 0.679 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

Tabla 11*Alfa de Cronbach de la dimensión normativo*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.723	6

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: Se puede visualizar en la tabla 11 que existe una confiabilidad de 0.723 teniendo en cuenta una consistencia positiva.

4.1.3. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad determina si los datos siguen o no una distribución normal

Ho: Sig. > 0.05: Los datos siguen una distribución normal

H1: Sig. < 0.05: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 12*Prueba de normalidad para la variable responsabilidad empresarial y dimensiones*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad empresarial	0.117	85	0.006	0.938	85	0.000
Ética empresarial	0.089	85	0.094	0.958	85	0.007
Compromiso con la comunidad	0.181	85	0.000	0.927	85	0.000
Gestión Ambiental	0.105	85	0.022	0.981	85	0.231

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 12 de prueba de normalidad se visualiza que la variable responsabilidad empresarial y sus dimensiones. ética empresarial, compromiso con la continuidad muestran un sig. menor al 0.05 que nos indican que no siguen una distribución normal, pero la dimensión gestión ambiental muestra un sig. mayor al 0.05 indicando que esta dimensión si siguen una distribución normal.

Tabla 13*Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional y dimensiones*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.108	85	0.016	0.965	85	0.022
Compromiso afectivo	0.100	85	0.034	0.951	85	0.003
Compromiso de continuidad	0.111	85	0.012	0.967	85	0.029
Compromiso normativo	0.129	85	0.001	0.955	85	0.005

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 13 de prueba de normalidad se visualiza un nivel de sig. menor al 0.05 para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, el cual nos indicado que los datos no siguen una distribución normal.

4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

4.2.2. Baremos

Tabla 14

Baremos de la responsabilidad empresarial y dimensiones

Responsabilidad empresarial		
Bajo	21	49
Regular	49	77
Alto	77	105
Ética empresarial		
Bajo	7	16
Regular	16.3	26
Alto	25.6	35
Compromiso con la comunidad		
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30
Gestión ambiental		
Bajo	8	19
Regular	18.7	29
Alto	29.4	40

Nota: Elaborado en Excel

Tabla 15*Baremos del compromiso organizacional y dimensiones*

Compromiso organizacional		
Bajo	18	42
Regular	42	66
Alto	66	90
Compromiso afectivo		
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30
Compromiso de continuidad		
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30
Compromiso normativo		
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30

Nota: Elaborado en Excel

4.2.1. Análisis por variable y dimensiones

Tabla 16

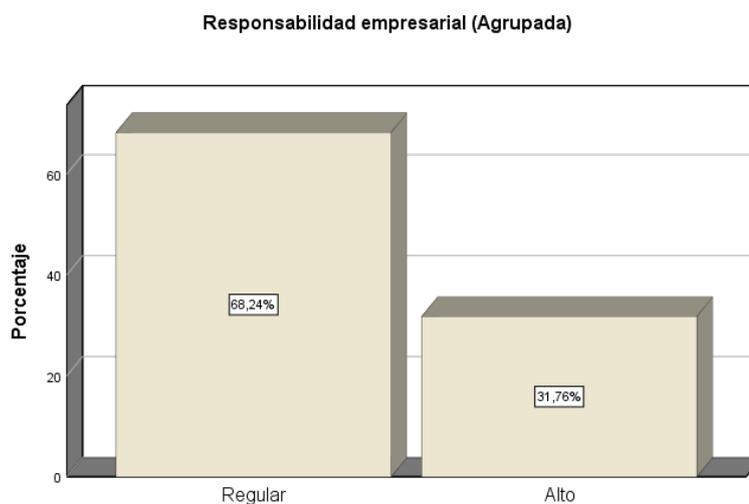
Responsabilidad empresarial

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	58	68.2
Alto	27	31.8
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 1

Responsabilidad empresarial



Nota: Elaborado en SPSS.25

Interpretación: En la tabla 16 y figura 1, se visualiza que el 68.2% de los trabajadores tienen en cuenta que la responsabilidad empresarial es regular y el 31.8% piensas que la responsabilidad empresarial es alta.

Tabla 17*Ética empresarial*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	43	50.6
Alto	42	49.4
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 2*Ética empresarial*

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 17 y figura 2, se visualiza que el 50.6% de los trabajadores piensas que la ética empresarial es regular y el 49.4% piensas que la ética empresarial es alta.

Tabla 18*Compromiso con la continuidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3.5
Regular	58	68.2
Alto	24	28.2
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 3*Compromiso con la continuidad*

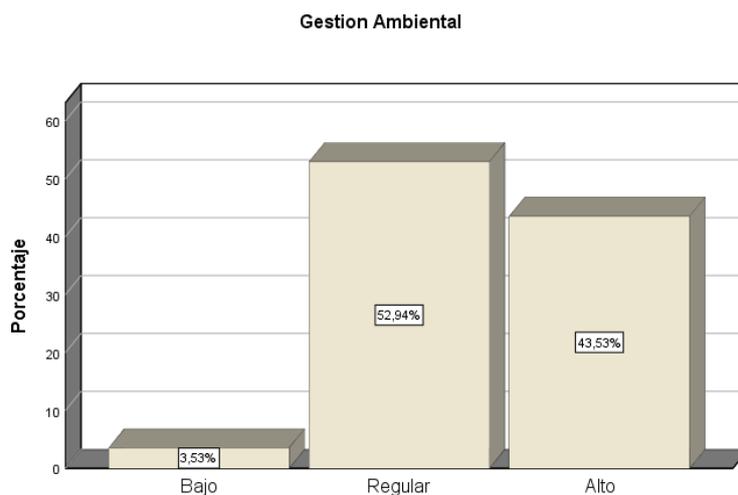
Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 18 y figura 3, se visualiza que el 3.5% de los trabajadores piensas que el compromiso de la continuidad es bajo, el 68.2% piensas que el compromiso de la continuidad es regular y el 28.2% piensas que el compromiso de la continuidad es alto.

Tabla 19*Gestión Ambiental*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3.5
Regular	45	52.9
Alto	37	43.5
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 4*Gestión ambiental*

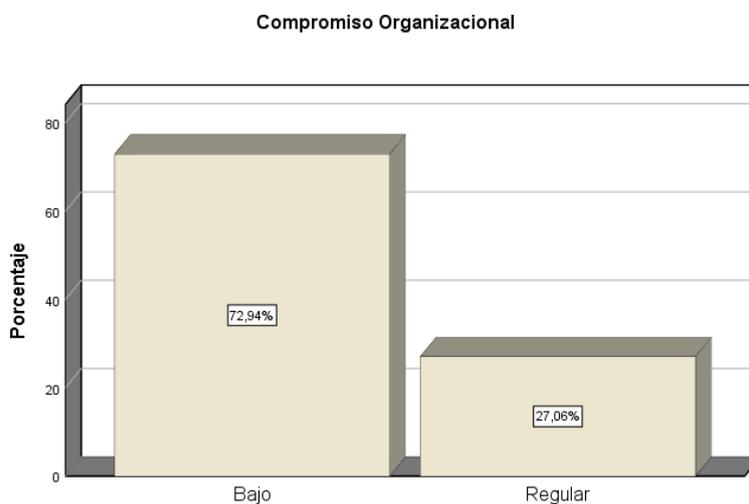
Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 19 y figura 4, se visualiza que el 3.5% de los trabajadores piensan que la gestión ambiental es baja, el 52.9% piensan que la gestión ambiental es regular y el 43.5% piensan que la gestión ambiental es alta.

Tabla 20*Variable compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	72.9
Regular	23	27.1
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 5*Variable compromiso organizacional*

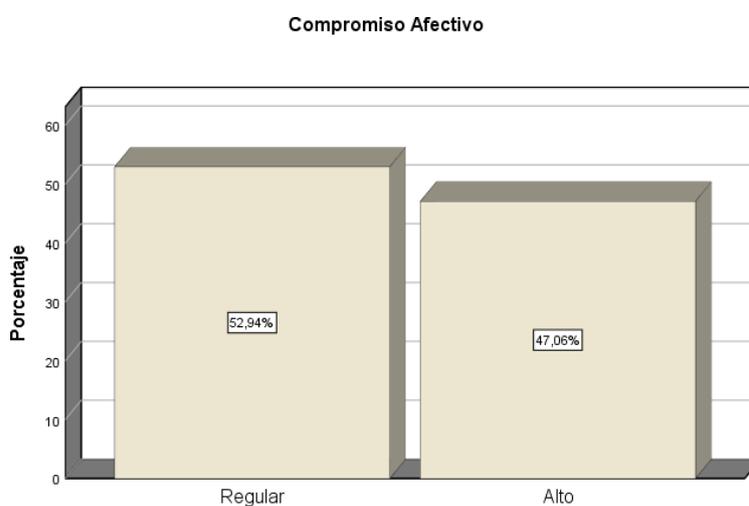
Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 20 y figura 5, se visualiza que el 72.9% de los trabajadores piensas que el compromiso organizacional es bajo y el 27.1% piensas que es alta.

Tabla 21*Compromiso afectivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	45	52.9
Alto	40	47.1
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 6*Compromiso afectivo*

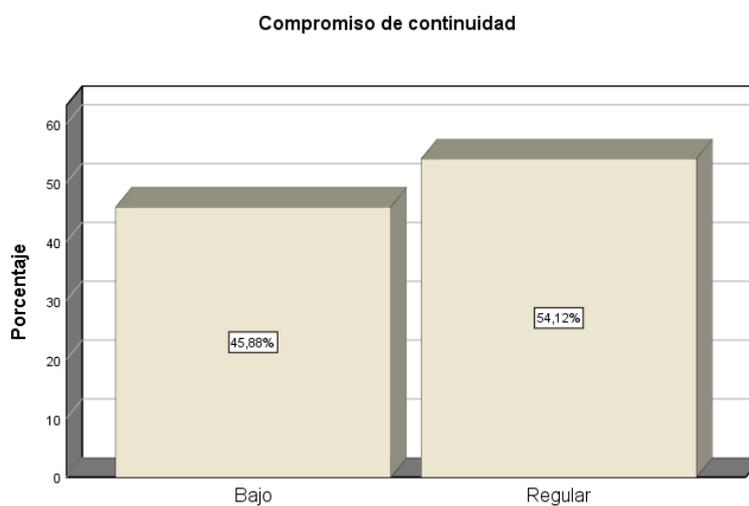
Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 21 y figura 6, se visualiza que el 52.9% de los trabajadores piensan que el compromiso afectivo es regular y el 47.1% piensan que es alto.

Tabla 22*Compromiso de continuidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	45.9
Regular	46	54.1
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 7*Compromiso de continuidad*

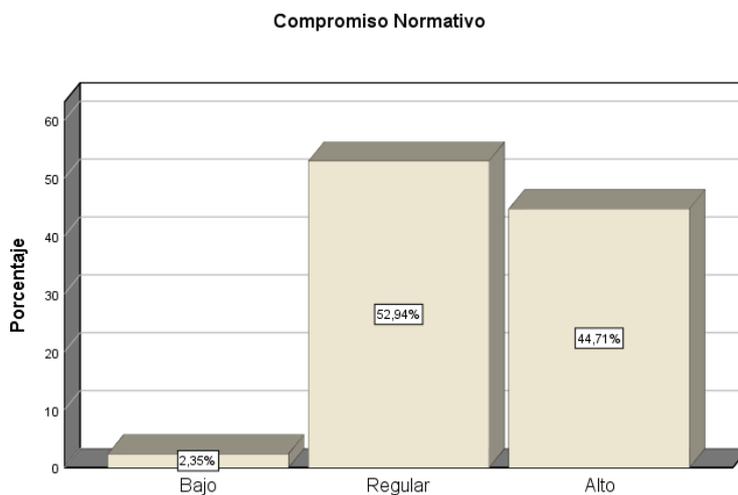
Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 22 y figura 7, se visualiza que el 45.9% de los trabajadores piensas que el compromiso de continuidad es bajo y el 54.1% piensas que es regular.

Tabla 23*Compromiso normativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.4
Regular	45	52.9
Alto	38	44.7
Total	85	100.0

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Figura 8*Compromiso normativo*

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 23 y figura 8, se visualiza que el 2.4% de los trabajadores piensan que el compromiso de normativo es bajo, el 52.9% piensan que es regular y el 44.7% piensan que es alto.

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Verificación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La ética empresarial no se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Ha: La ética empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Tabla 24

Rho Spearman de ética empresarial y responsabilidad empresarial

			Ética empresarial	Responsabilidad empresarial
Rho de Spearman	Ética empresarial	Coefficiente de correlación	1.000	,634**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
Rho de Spearman	Responsabilidad empresarial	Coefficiente de correlación	,634**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 24, se observa un coeficiente de correlación moderado de 0.634 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que la ética empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

Hipótesis específica 2

Ho: El compromiso con la comunidad no se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Ha: El compromiso con la comunidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Tabla 25

Rho Spearman del compromiso con la comunidad y la responsabilidad empresarial

			Compromiso con la comunidad	Responsabilidad empresarial
Rho de Spearman	Compromiso con la comunidad	Coefficiente de correlación	1.000	,870**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
Rho de Spearman	Responsabilidad empresarial	Coefficiente de correlación	,870**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 25, se observa un coeficiente de correlación alta de 0.870 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que el compromiso con la comunidad se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión ambiental no se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Ha: La gestión ambiental se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Tabla 26

Correlación de Pearson de la gestión ambiental y la responsabilidad empresarial

		Gestión Ambiental	Responsabilidad empresarial
Gestión ambiental	Correlación de Pearson	1	,746**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	85	85
Responsabilidad empresarial	Correlación de Pearson	,746**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	85	85

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 26, se observa un coeficiente de correlación alta de 0.746 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que la gestión ambiental se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

4.3.2. Verificación de hipótesis general

Hipótesis general

Ho: La percepción de la responsabilidad social empresarial no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Ha: La percepción de la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.

Tabla 27

Rho Spearman de la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional

			Responsabilidad empresarial	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad empresarial	Coefficiente de correlación	1.000	,562**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,562**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota: Elaborado en SPSS. 25

Interpretación: En la tabla 27, se observa un coeficiente de correlación moderado de 0.562 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

CONCLUSIONES

Primera: Tras el análisis, podemos deducir que existe una correlación moderada de 0.634 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que la ética empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

Segunda: Tras el análisis, podemos deducir que existe una correlación alta de 0.870 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que el compromiso con la comunidad se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

Tercera: Tras el análisis, podemos deducir que existe una correlación alta de 0.746 y un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual nos dice que la gestión ambiental se relaciona significativamente con la responsabilidad empresarial.

Cuarta: Tras el análisis, podemos deducir que existe una correlación moderada de 0.562 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que nos dice que la responsabilidad social empresarial se relaciona con el compromiso organizacional.

Quinta: Por tanto, la RSE es cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en la cual juega un papel muy importante el interés de la gerencia de propiciar un clima laboral adecuado para los trabajadores así mismo el compromiso organizacional no es algo que surja espontáneamente, sino que se entrena constantemente a un mayor compromiso organizacional mejores resultados en los objetivos que tiene la empresa.

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere a la empresa contar con una postura ética en la cual se participe responsablemente en las diversas actividades para el bienestar al público, ya sea para la comunidad o sus clientes.

Segunda: Se sugiere que exista un flujo de información continua por parte de los altos mandos, sobre las actividades de la empresa que atañen a la comunidad; así permitir que la sociedad pueda participar en las decisiones que la afecten, teniendo en cuenta un desarrollo sostenible.

Tercera: Se sugiere poner en práctica la cultura ambiental aplicando de forma correcta del ISO 14001, que refiere sobre los estándares de la gestión ambiental para una mejor imagen como empresa.

Cuarta: Se sugiere tener en cuenta la percepción que tienen los trabajadores sobre la responsabilidad social empresarial para un mejor compromiso organizacional sugiriendo prácticas de responsabilidad como charlas enfocadas al desarrollo sostenible de la empresa.

Quinta: Se sugiere realizar evaluaciones periódicas del compromiso organizacional a los colaboradores para que tengan una mejor apreciación en qué nivel o dimensión se debe trabajar más para la mejora continua, asimismo las prácticas de RSE facilitan la generación de un ambiente propicio para las relaciones humanas en la organización.

REFERENCIAS

- Alarcon Trigos, E. (2017). "Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017". [*Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11234>
- Amoros, E. (2016). *Comportamiento Organizacional*. https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Arbaiza, L. (2015). *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/comportamiento-socialmente-responsable/2015/04/beneficios-responsabilidad-social-empresarial/>
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 5-9. <https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Introducción a la metodología científica, 6ta edición*. Episteme, C.A.
- Barbachan, M. (2021). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. <https://corladancash.com/archivo/1792>
- Bazalar Parra, R. (2017). "Lineamientos de responsabilidad social empresarial para la gestión del fondo nacional de desarrollo pesquero – Zonal Paita, Piura – 2017". [*Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12284>
- Bermeo Uceda, C. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el Fundo Hotel Ayarpongo,. [*Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9945>
- Betanzos Diaz, N., & Paz Rodriguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 207-2015. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Comision, E. (2001). *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. ESADE. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- De la Cruz Ruiz, P. V. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial*. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/30/responsabilidad-social-empresarial-10/>
- Enriquez Tapia, V., & Garcia Lozano, L. H. (2017). "El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año, 2015. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio digital institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2016>
- Fernandez, J. F. (2019). La percepción de responsabilidad social empresarial en el posicionamiento de la marca plaza vea en Tacna 2019. [Tesis de pregrado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital institucional UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/791>
- Guerrero Maldonado, P. A. (2019). "Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chichilayano, 2018". [Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio digital institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Gutierrez, C. C. (2020). El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020. [Tesis de pregrado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital institucional UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1523>
- Hernandez, R., Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación: 6ta edición*. Mc Graw Hill Education.

- Krizanovic, P. (2020). *Responsabilidad social en tiempos de pandemia: ¿qué están haciendo las empresas argentinas*.
<https://www.iprofesional.com/management/317065-rse-en-pandemia-que-hicieron-las-empresas-argentinas>
- Lapa Salinas, L. R. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú. [Tesis de pregrado. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio digital institucional USMP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/1135>
- Lopez Herrera, L. M. (2015). Responsabilidad empresarial como ventaja competitiva en los Hoteles de cuatro estrellas de la cabecera departamental de Huehuetenango. [Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar]. Repositorio digital institucional URL.
<https://studylib.es/doc/5837664/responsabilidad-social-empresarial-como-ventaja-competiti...>
- Marcos, L. A. (2012). *La cultura Organizacional*.
<https://www.eoi.es/blogs/lorenalagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Marques, S. C. (2017). El impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso de los empleados: aplicación al sector farmacéutico portugués. [Tesis doctoral. Universidad Rey Juan Carlos]. Repositorio digital URJC.
<https://burjcdigital.urjc.es/handle/10115/14833>
- Martinez, Y. (2014). *La responsabilidad social empresarial (RSE)*.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/07/la-responsabilidad-social-empresarial-rse/>
- Meyer & Allen, J. P. (1991). *Human resource management review*.
- Moya Camarena, J. (2017). Responsabilidad social empresarial de la gerencia servicios públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8866>

- Ñaupas , H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación; cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis, 4ta edición*. Ediciones de la U.
- Ortiz, P. C. (2009). "La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX". [Tesis de pregrado. Pontifica Universidad Javeriana]. Repositorio institucional digital JHS. <http://hdl.handle.net/10554/9169>
- Perez Porto, J., & Merino, M. (2011). *Definicion de obligacion*. <https://definicion.de/obligacion/>
- Perez, I. J. (2009). *La Responsabilidad Social en las Empresas Mexicanas*. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5391/1/49-1.pdf>
- Porraz Sanchez, E. R. (2015). Análisis de la aplicación de esquemas de responsabilidad social corporativa en cinco empresa de la ciudad de Quito Ecuador como mecanismo de fortalecimiento empresarial. [Tesis de post grado. Pontifica Universidad Catolica del Ecuador-Matriz]. Repositorio digital institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8831>
- Quintero, T. (2021). *El Comportamiento Organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
- Rivera, A. A. (2014). *Los Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para las empresas*. <https://www.eoi.es/blogs/embacon/2014/02/03/los-beneficios-de-la-responsabilidad-social-empresarial-rse-para-las-empresas/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodas Giron, A. S. (2013). Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa. [Tesis de Pre grado. Universidad

- Rafael Landivar]. Repositorio digital institucional URL.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Rodas-Alicia.pdf>
- Romero, M. P. (2017). "Compromiso organizacional de los servidores publicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales". [*Tesis de Pregrado.Universidad Andina Simon Bolivar*]. Repositorio digital institucional UASB.
<http://hdl.handle.net/10644/5568>
- Velaochaga, J., & Rake, D. (2019). *La cultura organizacional en el Perú*.
<https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Yaranga, L. (2017). Inleuncia de la Responsabilidad Social Empresarial en el Posicionamiento de la marca Sodimac en los clientes frecuentes del Distrito de Lima -Centro, 2017. [*Tesis de pregrado.Universidad Cesar de Vallejo*]. Repositorio digital institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/2025>
- Yirda, A. (2021). *Ética*. <https://conceptodefinicion.de/etica/>
- Zanga, W. (2020). "Nivel de Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial y el Desempeño Empresarial en el sector Hotelero del distrito de Tacna,.". [*Tesis de pregrado.Universidad Privada de Tacna*]. Repositorio institucional digital UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1443>
- Zelada, J. (2019). Responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la clínica San Pedro S.A.C - Trujillo 2018. [*Tesis de Maestria. Universidad Nacional de Trujillo*]. Repositorio digital UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12869>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Como se relaciona la percepción de la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?	Determinar la relación de la percepción de la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.	La percepción de la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.	Responsabilidad Social empresarial Compromiso organizacional	Tipo de investigación Básica de enfoque cuantitativa
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Diseño de Investigación No experimental
¿Como se relaciona la ética empresarial con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?	Establecer la relación de la ética empresarial con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.	La ética empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.		Nivel de Investigación Correlacional
¿Como se relaciona el compromiso con la comunidad con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?	Identificar como se relaciona el compromiso con la comunidad en la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.	El compromiso con la comunidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.		Población y Muestra
¿Como se relaciona la gestión ambiental la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021?	Determinar la relación de la gestión ambiental con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.	La gestión ambiental se relaciona significativamente con la responsabilidad social empresarial de la empresa agropecuaria e industrias FAFIO S.A. Tacna, 2021.		La muestra está compuesta por 85 colaboradores de Fafio S.A. Tacna, 2021.

Nota: Elaboración propia

APENDICE A
JUICIO DE EXPERTO 1

Tacna, 14 de Setiembre
2021

Señor (a)

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis “**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA E INDUSTRIAS FAFIO S.A. TACNA, 2021**”, para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los Ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable teniendo en cuenta dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradeceremos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. D'liz Alondra Salazar
Pescio

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Ximena Gómez Valente
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Profesión: Ingeniero de sistemas
- 1.4 Institución donde labora: ZOFRATACNA
- 1.5 Cargo que desempeña: Gerente de Promoción y Desarrollo
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: D'liz Alondra Salazar Pescio

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					5
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					5
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					5
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				4	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				4	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					5
PARCIAL	SUMATORIA				8	20

SUMATORIA TOTAL	28
------------------------	-----------

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: APLICABLE

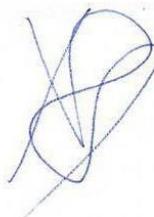
3.2 Opinión FAVORABLE: X

DEBE MEJORAR: _____

NO FAVORABLE: _____

3.3 3.3 Observaciones

Tacna, 10 de mayo de 2022



Firma

APENDICE B
JUICIO DE EXPERTO 2

Tacna, 14 de Setiembre
2021

Señor (a) Ing, Martha Gallegos Arata

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis “**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA E INDUSTRIAS FAFIO S.A. TACNA, 2021**”; para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los Ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de las variables; teniendo en cuenta dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradeceremos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. D'liz Alondra Salazar Pescio

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.8 Apellidos y Nombres del informante: **Martha Gallegos Arata**

1.9 Grado académico:

1.10 Profesión: Ingeniero en Industrial Alimentarias

1.11 Institución donde labora: Consultor independiente

1.12 Cargo que desempeña: Consultor independiente

1.13 Denominación del instrumento: Cuestionario

1.14 Autor del instrumento: D'liz Alondra Salazar Pescio

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles			X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría		X			
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable			X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados			X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento		X			
SUMATORIA PARCIAL		0	4	12		
SUMATORIA TOTAL		16				

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 16

3.2 Opinión FAVORABLE: _____

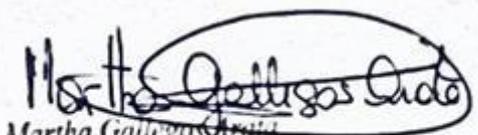
DEBE MEJORAR: X _____

NO FAVORABLE: _____

3.3 Observaciones

Al ser una sola empresa, pienso que debe cambiar a una guía de entrevista, más que un cuestionario, el tema es interesante, sin embargo, en las preguntas relacionadas a la satisfacción del bienestar de los clientes, habría que tomar en cuenta la cantidad de reclamos y el % de absolución que se ha realizado. En el tema de Calidad de vida que es la pregunta 11, ¿Qué indicadores se considera para poder evaluar ya que la pregunta es demasiado abierta?, de repente habría que tener en cuenta si los trabajadores o que porcentaje esta en planilla, hay que evaluar los indicadores que midan esta calidad de vida y evaluar si las metas establecidas en la empresa se cumplen y en qué porcentaje. En cuanto a la protección del medio ambiente es importante señalar dos puntos importantes, la existencia de Instrumento de Gestión Ambiental, el procedimiento de manejo de residuos sólidos y líquidos y cumplimiento de los programas de monitoreo.

Tacna, 14 de Setiembre 2021



Martha Gallegos Araya
INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
CIP 34802

APENDICE C
JUICIO DE EXPERTO 3

Tacna, 14 de Setiembre
2021

Señor (a) Mg Ángel Ulises Espinoza Casanova

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis “**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA E INDUSTRIAS FAFIO S.A. TACNA, 2021**”; para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los Ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de las variables; teniendo en cuenta dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradeceremos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. D'liz Alondra Salazar Pescio

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del informante: **Espinoza Casanova, Ángel Ulises**

1.2 Grado académico: Maestro en Ciencias con mención en Gestión Empresarial

1.3 Profesión: Ingeniero Pesquero CIP 34959

1.4 Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna

1.5 Cargo que desempeña: Docente Contratado

1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7 Autor del instrumento: Bach. D'liz Alondra Salazar Pescio

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
7. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
8. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
9. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
10. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
11. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
12. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
PARCIAL	SUMATORIA	0	0	0	12	15

SUMATORIA TOTAL	27
------------------------	-----------

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 27

3.2 Opinión FAVORABLE: X

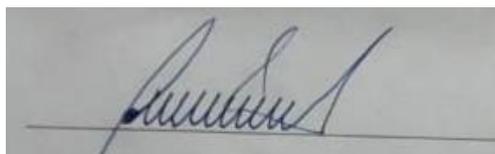
DEBE MEJORAR: _____

NO FAVORABLE: _____

3.3 3.3 Observaciones

El instrumento utilizado es considerado valido para el desarrollo de los objetivos planteados en la presente investigación.

Tacna, 14 de Setiembre 2021



Firma

Msc. Ing Espinoza Casanova, Ángel

REG. CIP N° 34959

APENDICE D

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre la responsabilidad social empresarial en la Empresa FAFIO. Usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	No es cierto	Algo cierto	Indeciso	Parcialmente cierto	Totalmente cierto

1 2 3 4 5

N°						
1	Fafio S.A utiliza los valores como pilares fundamentales de su organización.					
2	Para que Fafio S.A sea reconocida como una empresa, ésta debe asumir los valores y pautas de comportamiento que la sociedad le impone					
3	Fafio S.A debe demostrar respeto por los valores éticos, por la gente, por las comunidades, medio ambiente y de esta forma contribuir a la construcción del bien común					
4	Fafio S.A cumple con brindar lo que promete					
5	Fafio S.A cumple con sus obligaciones dentro de los parámetros de tiempo establecidos					
6	Fafio S.A cumple con resolver activamente los problemas de los clientes					
7	Fafio S.A cumple con atender rápidamente cualquier situación interna o externa que afecte negativamente su funcionamiento					
8	Fafio S.A transmite la sensación de bienestar emocional en sus clientes					
9	Fafio S.A participa activamente en la realización de obras o programas sociales en beneficio de la sociedad					

10	Fafio S.A trabaja por el bienestar de la sociedad y no solo por un beneficio económico					
11	Fafio S.A vela por la satisfacción y el cumplimiento de las expectativas de sus grupos de interés (Comunidad, empleados y familia, clientes, medio ambiente, etc.)					
12	Fafio S.A contribuye con la sociedad brindando plazas de trabajo					
13	La existencia de Fafio S.A tiene de alguna forma un impacto positivo en la sociedad					
14	Fafio S.A realiza sus actividades sin comprometer los recursos naturales ni su existencia en el futuro para las siguientes generaciones					
15	Fafio S.A es consciente del cuidado de su entorno físico					
16	Fafio S.A es eficiente en el manejo de sus recursos					
17	Fafio S.A mantiene un equilibrio entre el crecimiento económico, bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales					
18	La empresa Fafio S.A cumplió con brindarle la experiencia que esperaba tener					
19	Los establecimientos de Fafio S.A cumplen con las normas de limpieza y proporcionan un ambiente agradable para los clientes					
20	Los productos que ofrece Fafio S. A se encuentran correctamente organizados y distribuidos					
21	La información que ofrece Fafio S.A sobre sus ofertas y promociones es clara y de fácil entendimiento					

APENDICE D
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre el compromiso organizacional en la Empresa FAFIO. Usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

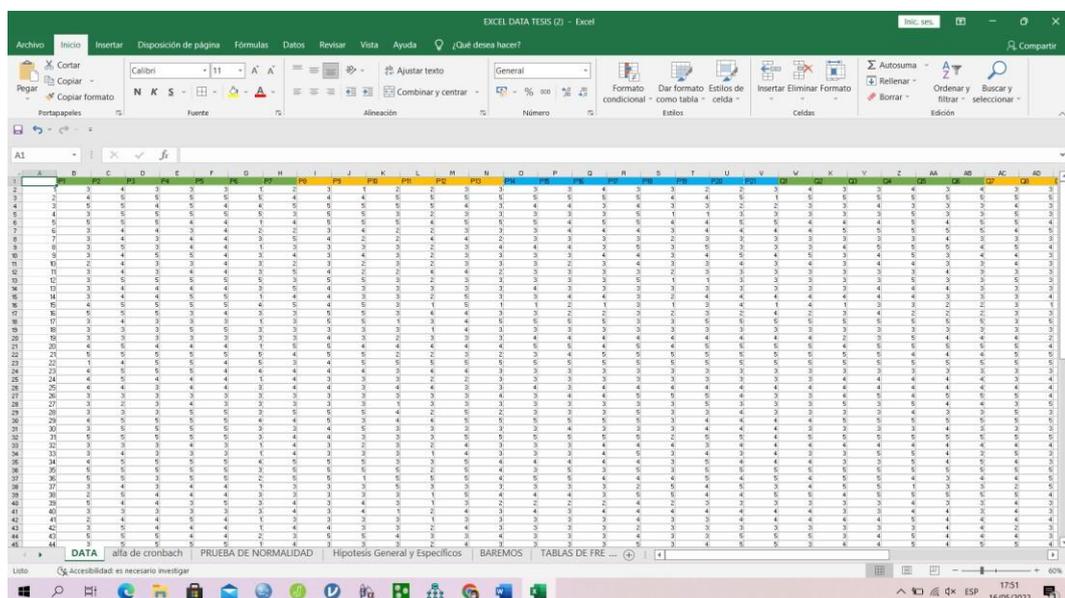
1 2 3 4 5

N°					
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad				
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización				
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mi				
4	Me siento como parte de una familia en mi organización				
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas				
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.				
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo				
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.				
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.				

11	Ahora mismo seria duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.				
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.				
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.				
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.				
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.				
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.				
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad				
18	Creo que le debo mucho a mi organización				

APENDICE E

BASE DE DATOS EXCEL



APENDICE F VISTA DE DATOS SPSS

Visible: 55 de 55 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
2	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
4	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00
5	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
6	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
7	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00
9	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
10	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
11	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
12	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00
13	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
14	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
15	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00
16	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00
17	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	5.00	5.00	1.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00
18	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
19	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
21	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00
22	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
23	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
24	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
25	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
27	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00

APENDICE G VISTA DE VARIABLES SPSS

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
28 Q7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
29 Q8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
30 Q9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31 Q10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
32 Q11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
33 Q12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
34 Q13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35 Q14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
36 Q15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
37 Q16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
38 Q17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
39 Q18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40 X	Numérico	8	2	Responsabili.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41 X1	Numérico	8	2	Etica empresarial	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42 X2	Numérico	8	2	Compromiso co.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43 X3	Numérico	8	2	Gestion ambien.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44 Y	Numérico	8	2	Compromiso or.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45 Y1	Numérico	8	2	Compromiso af.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46 Y2	Numérico	8	2	Compromiso de.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47 Y3	Numérico	8	2	Compromiso no.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48 xx	Numérico	5	0	Responsabili.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
49 x11	Numérico	5	0	Etica empresarial.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
50 x22	Numérico	5	0	Compromiso co.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
51 x33	Numérico	5	0	Gestion ambien.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
52 yy	Numérico	5	0	Compromiso or.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
53 y11	Numérico	5	0	Compromiso af.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
54 y22	Numérico	5	0	Compromiso de.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55 y33	Numérico	5	0	Compromiso no.	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada