

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Estrategias de responsabilidad social empresarial interna y su influencia en el desempeño laboral de la empresa oleaginosas Padre Abad S.A. - Ucayali 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Rodríguez Paredes, William Percy

ASESOR: Aníbal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46178179

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-00031423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 31 del mes de mayo del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 518-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA OLEAGINOSAS PADRE ABAD S.A-UCAYALI-2022”**, presentado por el Bachiller, **RODRIGUEZ PAREDES, William Percy**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **horas del día 31 del mes de mayo del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
N° DNI 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO

Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: : 0000-0003-1634-6674
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero, asesor del P.A. Administración de Empresas y designado mediante documento: Resolución N°218-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante **WILLIAM PERCY RODRIGUEZ PAREDES**, de la investigación titulada:

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA OLEAGINOSAS PADRE ABAD S.A. – UCAYALI 2022

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **16%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de junio de 2023



Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero

DNI N°41693326

Código Orcid N°0000-0003-1423-2737

informe

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	12%	5%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	1%
5	moam.info Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	olpasa.pe Fuente de Internet	1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivera
Reg. Unic. de Coleg. N° 09338
CORLAD - HUÁNUCO

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza y sabiduría necesaria que necesitaba para poder culminar esta meta.

A mis padres, por todo su amor incondicional y por motivarme siempre a seguir hacia adelante.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud, lograron que tomará más impulso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mis padres que siempre me brindan su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos. Ellos son los que con su cariño incondicional me han impulsado siempre a cumplir mis metas. También son aquellos que me han brindado apoyo material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca dejarlos.

Son muchos docentes que han sido parte de mi camino universitario, agradecer a todos ellos por transmitirme los conocimientos básicos y necesarios para poder estar hoy aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. VARIABLE 1	21
ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA	21
2.2.2. VARIABLE 2.....	26
DESEMPEÑO LABORAL.....	26

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	29
2.4.	HIPÓTESIS	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5.	VARIABLES	32
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
CAPÍTULO III		34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		34
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.2.	ENFOQUE	34
3.1.1	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.4.	PROBLEMA Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.4.1.	POBLACIÓN.....	36
3.4.2.	MUESTRA	37
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.5.1.	TÉCNICAS.....	38
3.5.2.	INSTRUMENTO.....	38
3.6.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
CAPÍTULO IV.....		39
RESULTADOS		39
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
4.1.1.	ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA.....	39
4.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL	51
4.2.	PRUEBA DE NORMALIDAD	63
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	64
CAPÍTULO V.....		70
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		70
5.1	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS	70
CONCLUSIONES.....		74
RECOMENDACIONES		77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		79
ANEXOS.....		82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿La empresa cuenta con un programa anual de capacitación?	39
Tabla 2 ¿Se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?.....	40
Tabla 3. ¿Las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal son las más adecuadas?.....	41
Tabla 4 ¿Las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?	42
Tabla 5 ¿Se siente seguro en su centro de trabajo?.....	43
Tabla 6 ¿Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente?	44
Tabla 7 ¿Considera usted que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	45
Tabla 8 ¿La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas?	46
Tabla 9 ¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley?.....	47
Tabla 10 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?	48
Tabla 11 ¿La empresa proporciona el mobiliario apropiado que permiten trabajar con comodidad?	49
Tabla 12 ¿La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es adecuada para trabajar?	50
Tabla 13 ¿El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba mis conocimientos y capacidades?.....	51
Tabla 14 ¿La labor que realiza diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas?	52
Tabla 15 ¿Mis habilidades profesionales me ayudaron a crecer en la organización?	53
Tabla 16 ¿Durante los últimos seis meses, alguien ha reconocido mi progreso?	54
Tabla 17 ¿Realiza las tareas y actividades que se le encomienda en tiempo previsto?	55

Tabla 18 ¿Su equipo de trabajo cumple los objetivos trazados a tiempo? ...	56
Tabla 19 ¿Cumple con las normas disciplinarias establecidas por organización?	57
Tabla 20 ¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?	58
Tabla 21 ¿La participación de sus compañeros en las actividades laborales, ayuda a lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?	59
Tabla 22 ¿La relación con sus superiores es de su agrado?	60
Tabla 23 ¿Cómo calificarías el trabajo en equipo de los últimos meses dentro de tu área o proyecto?	61
Tabla 24 ¿Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir las tareas de los diferentes proyectos?	62
Tabla 25 Prueba de normalidad.....	63
Tabla 26 Correlación de la Hipótesis General	65
Tabla 27 Correlacione hipótesis específica 1	66
Tabla 28 Correlaciones hipótesis específica 2	67
Tabla 29 Correlacione hipótesis específica 3.....	68
Tabla 30 Correlaciones hipótesis específica 4	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La empresa cuenta con un programa anual de capacitación?	39
Figura 2 ¿Se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?.....	40
Figura 3 ¿Las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal son las más adecuadas?.....	41
Figura 4 ¿Las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?	42
Figura 5 ¿Se siente seguro en su centro de trabajo?.....	43
Figura 6 ¿Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente?	44
Figura 7 ¿Considera usted que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	45
Figura 8 ¿La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas?.....	46
Figura 9 ¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley?.....	47
Figura 10 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?	48
Figura 11 ¿La empresa proporciona el mobiliario apropiado que permiten trabajar con comodidad?	49
Figura 12 ¿La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es adecuada para trabajar?	50
Figura 13 ¿El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba mis conocimientos y capacidades?.....	51
Figura 14 ¿La labor que realiza diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas?	52
Figura 15 ¿Mis habilidades profesionales me ayudaron a crecer en la organización?	53
Figura 16 ¿Durante los últimos seis meses, alguien ha reconocido mi progreso?	54
Figura 17 ¿Realiza las tareas y actividades que se le encomienda en tiempo previsto?	55
Figura 18 ¿Su equipo de trabajo cumple los objetivos trazados a tiempo? ..	56

Figura 19 ¿Cumple con las normas disciplinarias establecidas por organización?	57
Figura 20 ¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?	58
Figura 21 ¿La participación de sus compañeros en las actividades laborales, ayuda a lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?	59
Figura 22 ¿La relación con sus superiores es de su agrado?	60
Figura 23 ¿Cómo calificarías el trabajo en equipo de los últimos meses dentro de tu área o proyecto?	61
Figura 24 ¿Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir las tareas de los diferentes proyectos?	62

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar de qué manera se relacionan las estrategias de responsabilidad social empresarial interna en el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali – 2022. El tipo Investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental, la población estuvo conformada 66 trabajadores, con respecto a la muestra esta se trabajó con termino de exclusión mayores a 3 años de antigüedad llegando a una muestra de 40 trabajadores, como técnica de investigación de se utilizó la encuesta, con respecto al instrumento se empleó el cuestionario. Se concluyó, en esta tesis se determinó la relación que existe entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali – 2022. Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman alta ($r = 0,871$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor < 0, 000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Esto quiere decir que nuestras dos variables de estudios tienen una alta aceptación.

Palabras claves: Responsabilidad social interna, desempeño, laboral, empresarial, exclusión.

ABSTRACT

The present investigation, had as general objective, to determine how the strategies of internal corporate social responsibility are related to the work performance of the company Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali - 2022. This investigation took a methodology with a quantitative approach and a level descriptive, so it also has a correlational, non-experimental research design. The dependent variable of this research is work performance and as an independent variable we have the internal corporate social responsibility strategies, the population 66 and a sample with inclusion and exclusion criteria that consisted of 40 workers from the company Oleaginosas Padres Abad S.A. The technique used in the investigation was the survey and the questionnaire was used as an instrument. It was concluded, in this thesis, the relationship between internal corporate social responsibility strategies and job performance of the company Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali - 2022 was determined. Considering the statistical test, the results show that there is a Rho correlation of Spearman high ($r = 0.871$ and bilateral significance (P-Value), that is, the value of the probability shows that the correlation is significant (P-Value < 0.000), taking into account that the significance is $P < 0.05$ This means that our two study variables have a high acceptance.

Keywords: Internal social responsibility, job, performance, business, exclusive.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Estrategias de responsabilidad social empresarial interna y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022”, se orientó a responder el problema general ¿de qué manera las estrategias de responsabilidad social empresarial interna se relacionan con el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada.

El presente trabajo de investigación se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I, el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación. Capítulo II, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas sobre las variables de investigación, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables. Capítulo III, la metodología de la investigación, se precisa el enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos. Capítulo IV, los resultados, se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis. Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Así mismo, se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, la responsabilidad social empresarial que sostienen las organizaciones, ha sufrido un fuerte impacto en el ámbito mundial, esto se debe a que los llamados stakeholders (grupos de interés) que buscan el valor agregado que una organización les puede aportar, por lo que las organizaciones empresariales se enfocan más en las partes interesadas externas sin darse cuenta de que las partes interesadas internas cumplen un papel importante en la realización de sus objetivos y, por lo tanto, pueden generar un valor externo significativo.

En el ámbito nacional. La Universidad Esan realizó un estudio respecto a las empresas peruanas que aplican la Responsabilidad Social, estos resultados fueron sorprendentes porque solo un 5% de las empresas en el ámbito nacional aplican una buena gestión de Responsabilidad Social, también mencionó que el 100% de las empresas tiene conciencia de la Responsabilidad Social, pero solo el 15% reconoce que tiene que ponerla en práctica. (Gestión, 2019).

Lo mencionado en el párrafo anterior, también se manifiesta en otros estudios realizados por SUPERA, esta organización realizó un estudio, que estuvo compuesto por 1,500 trabajadores, de los siguientes sectores banca, empresas de telecomunicaciones, empresas mineras, y servicios. Donde la encuesta sobre “Responsabilidad social interna” correspondiente a una de nuestra variable de estudio, donde se puede apreciar un 52% de los trabajadores manifestaron que están motivados cuando existe reconocimientos, también hay un grupo de encuestados de 49% que afirmaron la importancia de las capacitaciones que se realizan, por último, tenemos un 39% sustenta que la base de una organización es la comunicación constante. (Gestión, 2014)

En el ámbito nacional, el Gobierno Regional de Ucayali en convenio con el Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral (Perú Responsable) del Ministerio de Trabajo, realizan diversas capacitaciones a estas grandes empresas de cultivo e industrialización de la palma aceitera. Con el objetivo de mantener una adecuada gestión de responsabilidad social empresarial, tanto externo como interno.

La empresa motivo de análisis de esta investigación de nombre Oleaginosas Padre Abad S.A. OLPASA, es una empresa que agrupa pequeños agricultores (Palmicultores) y una organización que acoge a estos socios Palmicultores de nombre llamado "ASPASH". Este modelo de negocio es fomentado por el programa UNODC/UNOPS de las Naciones Unidas, lo que otorga diversas ventajas al producto en sí, en la medida en que permita a estos Palmicultores convertirse en accionistas según criterios de calificación técnica y así recibir utilidades de su empresa, generándose en la zona un desarrollo sostenible en el valle de Shambillo y por lo consiguiente una la calidad de vida. La planta extractora está ubicada en el centro poblado el Boquerón, distrito y provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali – Perú, cuya capacidad inicial de procesamiento fue de 6 toneladas de RFF (Racimo de Fruto Fresco) por hora, y que en la actualidad está en proceso de ampliación a 15 toneladas de RFF/hora. (Olpasa, s.f.)

El fin de esta investigación es percibir las buenas prácticas respecto a las estrategias de responsabilidad social empresarial interna de la empresa en estudio, y así poder tener un análisis amplio del problema que se está planteando en la investigación, ¿De qué manera las estrategias de responsabilidad social empresarial interna se relacionan con el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera las estrategias de responsabilidad social empresarial interna se relacionan con el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

¿De qué manera la seguridad y salud laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

¿De qué manera la infraestructura se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se relacionan las estrategias de responsabilidad social empresarial interna en el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., Ucayali – 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

Determinar de qué manera la seguridad y salud laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

Determinar de qué manera la infraestructura se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio pretende, a través de la aplicación de teorías y conceptos existentes sobre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral, busca estudiar el hecho problemático, la presente investigación también tuvo como objetivo, determinar de qué manera se relacionan las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de los empleados, para luego determinar la relación de medida de las variables.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados obtenidos luego de aplicar del instrumento, la investigación beneficiará directamente a la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali, ya que gracias al estudio se pudo conocer las fortalezas y debilidades que posee respecto a las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y que tanto esto se relacionan con el desempeño de sus trabajadores. Respecto a los resultados obtenidos, se realizaron recomendaciones para fortalecer y mejorar la situación actual.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se trabajó con una encuesta donde se utilizó como única

herramienta de recolección de datos un cuestionario para desarrollar la relación entre ambas variables de estudio. La empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali, esta encuesta puede ser utilizada por otro investigador porque se puede aplicar a diferentes empresas del mismo tipo y con las mismas variables. Además, el estudio puede ser utilizado por cualquier investigador que quiera tomarlo como punto de partida para futuros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de este estudio no presentó limitaciones significativas.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo fue factible porque contamos con los recursos económicos para su desarrollo y realización.

Asimismo, se contó con la participación de los trabajadores de la empresa en estudio, también se contó con suficientes referencias y se logró profundizar la investigación y se tuvo las autorizaciones correspondientes de la empresa y universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cabrales y Giraldo (2018), en su estudio titulado. “La responsabilidad social empresarial interna en el sector floricultor colombiano ASOCOLFLORES”, tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C. – Colombia”, el investigador planteó el objetivo de analizar la evolución en el tiempo de la gestión de responsabilidad social empresarial de la empresa ASOCOLFLORES, en la implementación de proyectos y programas responsables, dirigidos a atender las necesidades y expectativas de los stakeholders internos: recursos humanos y medio ambiente, así pues, partiendo de los resultados arrojados por la metodología utilizada (entrevistas y técnica de observación) podemos donde concluye que todos los entrevistados concuerdan en que los temas principales de capacitaciones recibidas dentro de la asociación ASOCOLFLORES gira en torno a la categoría de salud, bienestar y manejo de productos, la cual es gestionado por un colaborador encargado especialmente del área de seguridad en, todo lo mencionado se puede evidenciar en la p.44 de la tesis mencionada.

Clark (2018), en su estudio titulado. “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora, tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León, México”, El objetivo del investigador es analizar la influencia de los factores que está investigando (satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones y ambiente de trabajo y problemas de los empleados en el desempeño laboral de los empleados del departamento del hotel), el investigador concluye y muestran que existe un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente que se incrementó el salario y que se brinda todos los beneficios que la ley.

Grisales y Gallego (2020), en su disertación titulada “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira”, ofrecen como propósito de su análisis mostrar la interacción que existe en medio de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, por lo tanto, sugiere que puede afectar negativa o positivamente la productividad y el desarrollo de la organización. La investigación representa un enfoque cuantitativo y correlativo, para conocer el resultado de la investigación, se decidió realizar una encuesta entre 30 colaboradores de la organización, además de una herramienta de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró. Los autores en su estudio aportan la importancia de las condiciones laborales en el trabajo como un factor de mejora, indican que la infraestructura, material de trabajo y factores ambientales influyen en el rendimiento del trabajo y que si estos no son los adecuados generan insatisfacción laboral afectando la rentabilidad de la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Llure (2019), en su investigación titulada. “La responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios de Transporte Mina S.A.C. Pataz 2018”, tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, el objetivo propuesto por el investigador fue, determinar la relación de la responsabilidad social interna con el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados arrojados respecto a su primera variable de estudio “Responsabilidad social interna” fue calificada con una ponderación de 45.25 puntos y el desempeño con una ponderación de 45.91, lo que existe una certeza, los resultados es que la responsabilidad social interna tiene una relación factible con respecto al desempeño laboral, la concluye mas relevante nos dice que el 48% de los trabajadores encuestados, considera que la empresa a veces se preocupa por su seguridad y salud en el trabajo, el 11% opina que raras veces y el otro 11% siempre, figura 16 de la tesis mencionada.

Gutiérrez (2019), en su investigación titulada “Relación de responsabilidad social interna ONG empresarios por la educación y la identidad corporativa” tesis de grado en la Universidad de San Martín de Porres, Lima, el propósito planteado por los investigadores fue detectar cuál es la interacción de responsabilidad social interna de los empresarios de ONG a la docencia con identidad corporativa, los resultados del estudio, la investigación concluye que la responsabilidad social interna cuenta con grandes oportunidades de mejora que consigue lealtad entre los colaboradores y un constante monitoreo de mejoras en la efectividad de las acciones. Dentro de la responsabilidad social interna de ONG Empresarios por la educación con la identidad corporativa, podemos afirmar que es un trabajo continuo entre los objetivos organizacionales como organización sin fines de lucro y valorización interna a cada colaborar como talento humano. Los resultados de análisis concluyen que existe evidencia significativa para afirmar que existe una relación positiva de la responsabilidad social interna con la identidad corporativa, con un promedio porcentual de 86.66%

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Castañeda (2018), en su investigación el Tesista planeó el título. “La responsabilidad social interna y su relación con la gestión de administración del programa de microfinanzas de la ONG Caritas Diocesana Huánuco 2017”, Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco, el Tesista tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la responsabilidad social interna se relaciona con la gestión de administrativa. Los resultados que presenta la tesis nos muestra que, si existe una relación concreta y relevante que existe entre las dos variables de estudio, por otra parte, los trabajadores de la ONG, demostraron lealtad, compromiso y otras cualidades que facultan un buen desarrollo de la gestión administrativa para el cumplimiento de sus objetivos trazados, por otra parte, el Tesista también menciona que la totalidad de los trabajadores de la ONG reconocen las buenas prácticas en la responsabilidad social interna.

Cabrera (2019), en su investigación el tesista plantea el siguiente título. “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital 1 Huariaca – 2019”, tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, el tesista planteo el objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, el investigador realizó un análisis inferencial utilizando Chi-cuadrado, los resultados arrojados mencionan en un 45.38% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional del hospital es medianamente favorable, también nos dicen que un 61.54% de los colaboradores encuestados que es un total de 80 presentaron un desempeño laboral promedio, el Tesista llegó a la conclusión y nos dice que el clima organizacional se relaciona positivamente con su variable desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE 1

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

Según Restrepo (2016), cuando se habla de responsabilidad social se piensa en la relación entre la empresa, el medio ambiente y el entorno social. Poco se piensa en el recurso humano y este aspecto se ha delegado en áreas como la gestión humana; sin embargo, vale la pena pensar la responsabilidad social desde el recurso humano y más aún, desde la gestión del conocimiento, dado que este intangible es una herramienta invaluable que le permite al ser humano enriquecer su rol, mejorar la calidad de vida de los empleados y la relación de las empresas con su entorno inmediato.

Si hablamos de responsabilidad social, debemos mencionar el Libro Verde. Curto (2012) nos habla sobre las estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE), de la Unión Europea (UE), la RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas,

preocupaciones sociales y ambientales en la actividad comercial y su relación con los interlocutores. Estos interlocutores, grupos de interés o stakeholders pueden ser tanto externos (consumidores, proveedores) como internos (empleados y directivos). Tradicionalmente, las acciones de RSE dentro de una empresa han recibido menos atención que las acciones dirigidas a los grupos de interés externos. Esta situación se explica por el hecho de que en el pasado se consideraba que la calidad del empleo estaba bajo la jurisdicción exclusiva de la ley laboral, la cual básicamente se enfocaba en garantizar buenas condiciones de trabajo, tales como trato no discriminatorio, prohibición del trabajo infantil, Etc. Sin embargo, muchos aspectos personales se relacionan con los empleados y no se rigen por la legislación laboral. Por ello, algunas empresas han decidido ir más allá de la ley, integrando de forma voluntaria y más amplia las necesidades de sus empleados a través de políticas internas de RSE. Esta referencia es muy importante, porque dice mucho sobre la importancia de la responsabilidad social en las empresas y por ende en el mundo.

Según Fernández (2005), la RSE interna se sustenta en el concepto de calidad de vida laboral, afirmando que la forma actual de organización de la actividad económica ha llevado a la vinculación indisoluble entre vida personal y trabajo, por lo que la calidad de vida de una persona vendrá condicionada por su calidad de vida laboral. Por lo tanto, el alcance de la dimensión interna de la RSE en lo que al recurso humano se refiere es bastante amplio, pues una organización socialmente responsable debe contemplar todos los aspectos que involucran a las personas dentro de la misma, desde su contratación, la oportunidad de empleo y desarrollo profesional para diversidad de trabajadores, durante su permanencia en esta a través de la salud, seguridad y calidad en el trabajo y hasta cuando se efectúan cambios estructurales, dado su incidencia directa en las condiciones de empleabilidad y en el resguardo de sus derechos. (Pág. 225)

Izquierdo, (2019) La Responsabilidad social corporativa (RSC) interna representa un enfoque que impregna a las organizaciones, ya

que ahora se considera que las personas son la fuente más importante de virtud competitiva en una organización y está destinada tanto a los empleados actuales y futuros como a los empleados potenciales. La adecuada implementación y gestión de los programas de RSE es fundamental para el futuro, ya que optimiza los climas sindicales y organizacionales, aumenta el compromiso y la participación de los trabajadores, fomenta la creatividad y promueve un ambiente sindical en general considerado una inversión viable, la colaboración y la lluvia de ideas se convierten en propiedades inherentes. Todo lo anterior hace que la empresa sea exclusiva y distintiva debido a que los rasgos, competencias y conocimientos generados por las relaciones entre los empleados son únicos y se convierten en virtudes competitivas.

A nuestro modo de ver, en materia de responsabilidad social empresarial interna, podemos decir que es una herramienta de calidad, amigable con el trabajador, donde se aceptan los valores éticos, hay claridad en las operaciones y se respetan los requisitos legales. Con esta actividad se puede involucrar y crear un buen ambiente de trabajo donde los empleados puedan sentirse satisfechos en su lugar de trabajo, aumentando así la productividad de la empresa.

VENTAJAS DE LAS ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

Estas son algunas de las ventajas que se derivan de las estrategias responsabilidad social empresarial interna. Según Curto (2012)

- Contribuye a asegurar la confiabilidad de los estándares emitidos en materia de responsabilidad social externa.
- Aumentar la motivación y el rendimiento de los empleados
- Fomentar la incorporación de los empleados a la empresa, retener el talento de la empresa.
- Ayudar a captar capital humano.

- Fomentar el proceso de reorganización de las empresas y así adaptarlas al cambio.

DIMENSIONES DE LAS ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

D1. RECURSOS HUMANOS

“El área de recursos humanos, ejerce un rol proactivo, siendo consciente de que sus políticas también forman parte de la cadena productiva y aportan valor” (Curto, 2012, p. 5).

Referente a nuestra primera dimensión. Chiavenato (2007) mencionó que la gestión de recursos humanos involucra técnicas de planificación, organización, desarrollo, coordinación y control capaces de apoyar el funcionamiento efectivo del personal. Al mismo tiempo, la organización es el vehículo que permite a las personas que trabajan en ella alcanzar metas personales, que están directa e indirectamente relacionadas con el trabajo. La gestión de recursos humanos se esfuerza por ganar y retener a las personas en la organización para que se desempeñen al máximo con una actitud positiva, disponible y solidaria. En administración de empresas se hace referencia a los recursos humanos (RRHH) como el trabajo que brinda el grupo de empleados o colaboradores de esta organización, ahora se utiliza el término talento. Pero la mayoría de las veces, eso incluye llamar a funciones o direcciones que se ocupan de la selección, reclutamiento, capacitación, empleo y retención de los colaboradores de una organización.

D2. SEGURIDAD LABORAL

Tanto para la empresa como para el trabajador es de vital importancia su seguridad laboral. Chiavenato (1999) propone al respecto que es un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes y eliminar condiciones peligrosas en el medio ambiente, educando a las personas sobre la

necesidad o persuadiéndolas para que tomen precauciones. Su compromiso es elemental para el buen desarrollo del trabajo.

También se entiende por seguridad laboral al conjunto de técnicas y métodos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o reducir los riesgos que pueden dar lugar a la aparición de accidentes en una situación de trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos de sustancias o productos peligrosos. Este punto es fundamental en las empresas, porque la empresa debe velar al 100% por la estabilidad de sus empleados.

D3. SATISFACCIÓN LABORAL

Distintos autores hablan de la remuneración, clima laboral, ambiente de trabajo, recompensas, etc. Haciéndose referencia a la satisfacción laboral. Según Chiavenato (1999) nos da a entender que, si el salario que percibe el empleado es favorable, podemos allí hablar de satisfacción laboral. Pero este punto no lo es todo, también nos habla de la motivación del trabajador que es de una dinámica compleja, las condiciones del centro de labores, el entorno del trabajo, el trato que el trabajador recibe de los superiores, el respeto, etc. Estos puntos son factores importantes para hablar si un trabajador está satisfecho en su centro de labores.

D4. INFRAESTRUCTURA

La infraestructura es el ambiente o espacio en el cual se va a desarrollar las actividades y hace referencia a las instalaciones de la organización, el ambiente y espacio es donde los colaboradores pueden sentirse cómodos como también incómodos o donde pasaran muchas horas del día realizando sus actividades designadas en beneficio de la organización. Según Zazo, (2009), enfatizando que para que los empleados estén satisfechos en el trabajo, las condiciones ambientales

deben ser adecuadas, no causando molestias a los trabajadores.

2.2.2. VARIABLE 2

DESEMPEÑO LABORAL

Referente al desempeño laboral. Según Chiavenato (2009), “es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.”

Hablar de desempeño laboral es muy amplio y muy interesante. Chiavenato (2013) hace referencia al desempeño laboral como el comportamiento de la persona evaluada en busca de metas específicas. También nos hace mención que el desempeño integra las estrategias personales de los empleados para así lograr alcanzar las metas trazadas a corto plazo.

Por otro, Milkovich & Boudrem (1994) establece que: El desempeño laboral es una serie de características puramente personales, entre las que tenemos las habilidades, capacidades, necesidades y características que interactúan con el trabajo y la organización para producir ese comportamiento puede afectar resultados sin precedentes y cambios en curso en la organización.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Por otra parte, debemos hablar sobre la evaluación del desempeño laboral y su importancia. Por su parte, Chiavenato (2002), indica que la evaluación del desempeño laboral, es una evaluación sistemática del desempeño de cada persona, con base en las actividades realizadas, las metas y resultados a alcanzar y las potencialidades de su desarrollo es un proceso que sirve para evaluar o estimar su valor, excelencia y

calidad y sobre todo su contribución al trabajo de la organización. Finalmente, la evaluación del desempeño es una forma efectiva de abordar los problemas de desempeño y mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en las organizaciones.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Warther y Davis (2008), el interés consiste en los beneficios que se obtienen al realizar esta evaluación:

- Clasificación de metas y objetivos.
- Identificación de los recursos disponibles o posiblemente necesarios para alcanzarlos.
- Llevar un registro detallado de los resultados obtenidos por cada trabajador.
- Ayudar a los trabajadores a comprender mejor lo que se quiere de ellos.

DIMENSIONES. DESEMPEÑO LABORAL

D1. COMPETENCIAS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la competencia como la capacidad real para realizar una actividad laboral plenamente reconocida. Mientras que el autor brasileño Chiavenato (2000) nos menciona que las competencias son: (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe tener un conjunto de habilidades simples para desempeñar su trabajo en la empresa.

D2. RESULTADOS

Chiavenato (2000) también menciona los resultados como un indicador para calcular el desempeño y agrega que la evaluación del desempeño refuerza la importancia de los resultados. Con los resultados obtenidos se pueden realizar análisis para ver si se han alcanzado los objetivos marcados y si se necesitan mejoras para que la empresa funcione bien y proporcione productos o servicios a los clientes o no.

Por otra parte (Warther Y Davis (2008) menciona que: Los resultados que queremos alcanzar para todas las áreas de la empresa están íntimamente relacionados con el desempeño laboral, principalmente en las responsabilidades encomendadas a los empleados.

D3. ACTITUDES

Chiavenato (2000), mencionó que los factores básicos de la actitud como disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, cuidado y otros; determinar el desempeño laboral. También nos dice que la actitud laboral de una persona se refleja en el nivel de productividad que el trabajador puede alcanzar

Por otra parte, también puede considerarse como una reacción al trabajo y en función de las buenas relaciones laborales. Chiavenato (2000) tiene como función participar con esfuerzo y dinamismo en ocupaciones que contribuyan al logro de metas. En otras palabras, es la contribución de cada individuo al logro del objetivo común como resultado de su cooperación. Una vez que ayudas, dejas de competir y unes fuerzas para lograr ese objetivo.

D4. RELACIONES LABORALES

Chiavenato (2000), cuando una organización busca alcanzar sus objetivos, el trabajo en equipo y la colaboración de todos los trabajadores, es de suma importancia para lo que se está buscando y así exista una buena relación entre compañeros.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

DESEMPEÑO: son las actividades o comportamientos monitoreados en los empleados, que son importantes para el logro de los objetivos de la organización. Como resultado, asegura que el funcionamiento óptimo del sindicato sea la fortaleza clave de una organización. (Chiavenato, 2000).

ESTRATEGIAS: Se refieren a diversas decisiones administrativas que existen entre diferentes posibilidades, es decir, se forman en el medio para poder llegar al fin (meta deseada), son actividades definidas para lograr los resultados propuestos (Chiavenato, 2013).

LIBRO VERDE: Impulsar el marco europeo de responsabilidad social de las empresas. En el año 2000, la Cumbre de Lisboa se fijó el objetivo de transformar Europa en una economía competitiva capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con una mayor cohesión social. (Curto, 2012)

RELACIÓN: el concepto de “relaciones laborales” también se utiliza en relación con diferentes tipos de cooperación de los empleados; además, puede referirse a las relaciones laborales específicas que existen entre una organización y un trabajador a favor de un contrato de trabajo escrito o tácito. (Chiavenato, 2002).

STAKEHOLDERS: Es cualquier grupo o sujeto que logra influir o ser perjudicado por el logro de las metas de la organización (Freeman, Wicks & Parmar, 2004)

MOTIVACIÓN: Se relacionan con las fuerzas internas de cada individuo que conducen a un comportamiento definido. (Chiavenato, 2007).

REMUNERACIÓN: es el proceso, que comprende todas las formas de remuneración o recompensa concedidas a los trabajadores y derivadas de su trabajo. (Chiavenato, 2007)

COMPETENCIAS LABORALES: Las competencias (en forma de conocimientos, destrezas, habilidades, intereses, aspectos, costos u otras características personales) son aquellas cualidades particulares que son fundamentales para el ejercicio de ocupaciones y que definen el funcionamiento de los individuos. Cada trabajador debe tener un conjunto de habilidades simples para desarrollar su trabajo en la organización. (Chiavenato, 2007)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

HE2. Existe relación significativa entre la seguridad y salud laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

HE3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

HE4. Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

- Dimensión 1: Gestión de recursos humanos
- Dimensión 2: Seguridad y salud laboral
- Dimensión 3: Satisfacción laboral
- Dimensión 4: Infraestructura

2.5.2. VARIABLE 2

DESEMPEÑO LABORAL

- Dimensión 1: Competencias
- Dimensión 2: Resultados
- Dimensión 3: Actitud
- Dimensión 4: Relaciones laborales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA	Es el modelo de gestión que comprende el desarrollo de un conjunto de acciones enfocadas en el ámbito interno de la organización, se centra esencialmente en las personas, abarca la gestión de recursos humanos, el ambiente laboral, la seguridad y satisfacción de los colaboradores; tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y de esta manera optimizar el desempeño laboral.	Recursos humanos	Capacitaciones Selección y reclutamiento
		Seguridad laboral	Políticas de seguridad Procedimientos
		Satisfacción laboral	Remuneraciones Motivación Condiciones laborales
		Infraestructura	Condiciones ambientales
Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	Proceso de reconocimiento, valoración y gestión del desempeño de las personas en una organización; comprende la medición de las competencias, actitudes, relaciones laborales y resultados obtenidos por los colaboradores en comparación con los estándares establecidos.	Competencias	Conocimientos Habilidades
		Resultados	Desempeño laboral Objetivos Responsabilidad
		Actitud	Disciplina Relaciones laborales
		Relaciones laborales	Trabajo en equipo Clima laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de esta investigación fue aplicado, porque según Murillo (2008) se buscó el estudio o uso de las sapiencias obtenidas, paralelos a otros, después de implementar y sistematizar la experiencia fundada en exploración.

3.2. ENFOQUE

El estudio pertenece a un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al (2014), este enfoque se utiliza para recopilar datos con el fin de probar hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadístico, con el único propósito de establecer modelos sobre el comportamiento de las variables y probar la teoría.

3.1.1 ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

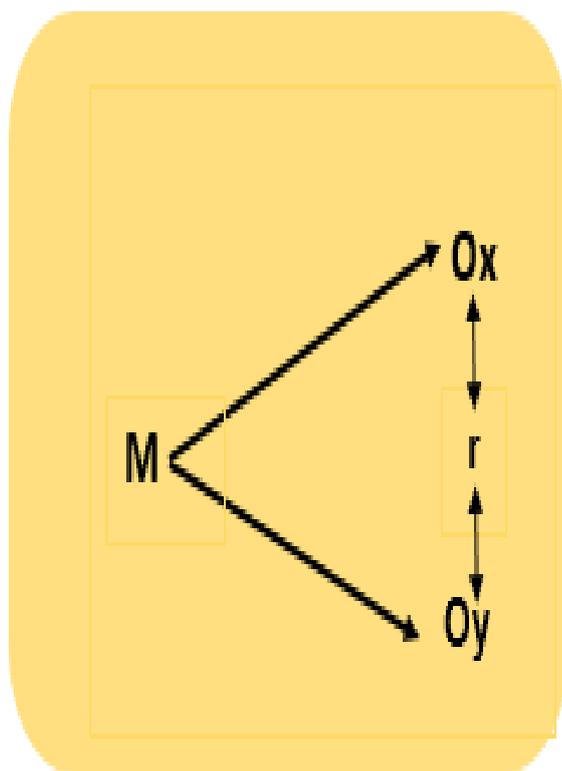
La presente investigación fue del nivel descriptivo. Según Hernández et al (2014) porque se recolecto, medirá y analizará las dimensiones y aspectos de ambas variables de estudio de una manera conjunta. Así mismo, correlacional por qué tuvo como objetivo principal determinar de qué manera se relacionan ambas variables en la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A.-Ucayali.

También es importante recalcar que un estudio es descriptivo, ya que pretende determinar las propiedades y características de un fenómeno que es objeto de estudio o análisis, esto quiere decir que solo pretende medir, ya sea de manera independiente o en conjunto, recopilar información sobre la teoría o variables a las que se refiere. Se piensa que está correlacionada, ya que el objetivo de este estudio es revelar la relación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto particular (Hernández et al 2014).

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio realizado tuvo un diseño No experimental – de corte transversal. Este estudio se caracterizará por un diseño no experimental, ya que no se manipulará intencionalmente las variables del estudio, solo se pretende observar fenómenos en su ambiente natural y posteriormente se pretende analizar estos fenómenos. (Hernández et al 2014).

El esquema es:



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Observación de la variable X

Oy = Observación de la variable Y

r = Relación de las variables

3.4. PROBLEMA Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. POBLACIÓN

Se puede definir a la población como el conjunto de estudio, corresponde al lugar donde se desarrollará el estudio. (Hernández et al., 2014).

El estudio estuvo conformado por la población de la empresa Oleaginosas Padres Abad S.A. – Ucayali. Con un total de 66 trabajadores.

ÁREAS	N.º TRABAJO	ÁREAS	N.º TRABAJO
Gerente General	1	Gestión de Contabilidad	1
Secretaria General	1	Tesorero	1
Gestión de Sostenibilidad	1	Asistente Comercial	1
Asistente de Fondo	1	Analista Contable – Financiero	1
Gestión de SSOMA	1	Análisis de Costo y Presupuesto	1
Asistente de SSOMA	2	Jefe de Planta de Producción	1
Operador PTARI	2	Operador de Procesos	18
Operador Mantenimiento Áreas verdes	1	Operador Volquetes	3
Operador de Limpieza e Higiene	1	Operador Retroexcavadora	2
Enfermera de Salud Ocupacional	1	Operador de Balanza	1
Gestión de tecnología e Informática	1	Gestión de la Calidad	1
Asistente de Sistema e Informática	1	Asistente de Calidad	2
Gestión Logística	1	Auxiliar Control Calidad de RFF	1
Asistente de Compras	1	Jefe de Mantenimiento	1
Almacenero de bienes y suministros	1	Técnico armador	1
Gestión de Recursos Humanos	1	Técnico tornero	2
Asistente de Recursos Humanos	1	Técnico Soldador	4
		Técnico Mecánico	1
		Técnico Electricista	4
TOTAL, DE TRABAJADORES 66			

3.4.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Para establecer los criterios de inclusión para los elementos de la población, se tomará en cuenta, trabajadores con una antigüedad de 3 años a más en la empresa Oleaginosas Padres Abad S.A. – Ucayali, que son un total de 40 trabajadores.

3.4.2. MUESTRA

La muestra de estudio fue poblacional, ya que la población al ser pequeña se tomará el total de la población que estará conformada por 40 trabajadores de la empresa en estudio con una antigüedad de 3 años a más.

Para el caso de esta investigación se usó la muestra no probabilista. Según Hernández et al (2014) “la muestra no probabilística es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p.176).

Por lo tanto: $n = 40$

ÁREAS	N.º TRABAJO	ÁREAS	N.º TRABAJO
Gerente General	1	Gestión de Contabilidad	1
Secretaría General	1	Tesorero	1
Gestión de Sostenibilidad	1	Asistente Comercial	1
Asistente de Fondo	1	Analista Contable – Financiero	1
Gestión de SSOMA	1	Análisis de Costo y Presupuesto	1
Asistente de SSOMA	2	Jefe de Planta de Producción	1
Operador PTARI	2	Operador de Procesos	10
Operador Mantenimiento Áreas verdes	1	Operador Volquetes	3
Operador de Limpieza e Higiene	1	Operador Retroexcavadora	2
Enfermera de Salud Ocupacional	1	Operador de Balanza	1
Gestión de tecnología e Informática	1	Gestión de la Calidad	1
Asistente de Sistema e Informática	1	Asistente de Calidad	2
Gestión Logística	1	Auxiliar Control Calidad de RFF	1
Asistente de Compras	1	Jefe de Mantenimiento	1
Almacenero de bienes y suministros	1	Técnico armador	1
Gestión de Recursos Humanos	1	Técnico tornero	2
Asistente de Recursos Humanos	1	Técnico Soldador	4
		Técnico Mecánico	1
		Técnico Electricista	4
TOTAL, DE TRABAJADORES 40			

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1. TÉCNICAS

La técnica utilizada fue la encuesta, siendo esto el acto que abarca en un conjunto de preguntas que se le realizará a un grupo determinado de individuos, en este caso a los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. —Ucayali, este cuestionario tendrá como objetivo recopilar información con base en las preguntas objetivas y precisas, con la finalidad de conocer y dar a conocer opiniones y hechos específicos de la investigación que se está planteando.

3.5.2. INSTRUMENTO

El instrumento usado fue el cuestionario, ya que fue diseñado con preguntas cerradas, claras y precisas, teniendo en consideración los indicadores de las dos variables en estudio, y así poder evaluar a los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. – Ucayali.

3.6. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **SPSS.** es un programa estadístico informático que originalmente se usaba únicamente en las investigaciones de las ciencias sociales y en las ciencias aplicadas.
- **MS WORD.** Para la redacción del proyecto de investigación.
- **MS POWER POINT.** Para la presentación final y sustentación de informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

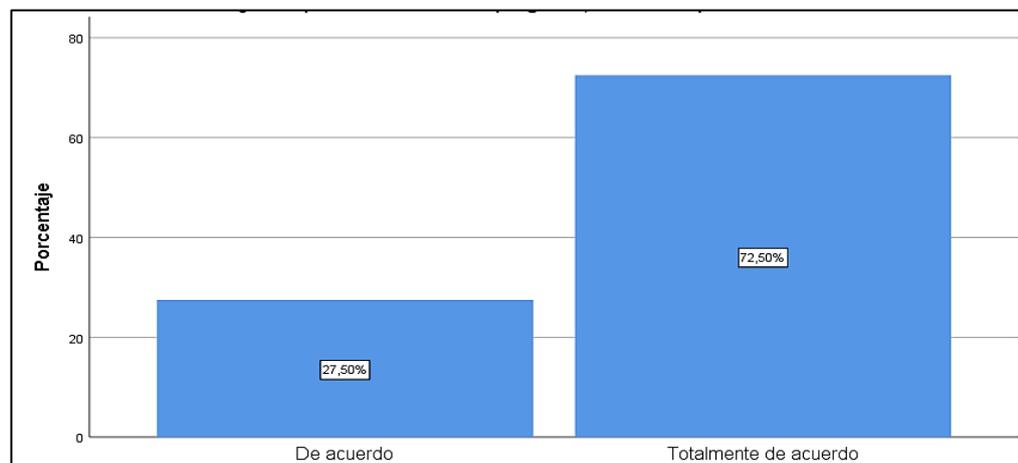
Tabla 1

¿La empresa cuenta con un programa anual de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	Totalmente de acuerdo	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1

¿La empresa cuenta con un programa anual de capacitación?



Interpretación:

De la encuesta realizada, podemos apreciar en la figura 1, que un 72.50% de los trabajadores encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo”, por otra parte, el 27.50% de los trabajadores manifestó estar “de acuerdo”. Estas dos afirmaciones son positivas, esto muestra que la empresa si cuenta con programas de capacitaciones anuales, esto permite tener trabajadores altamente capacitados en temas que involucran a su desempeño tanto laboral como personal.

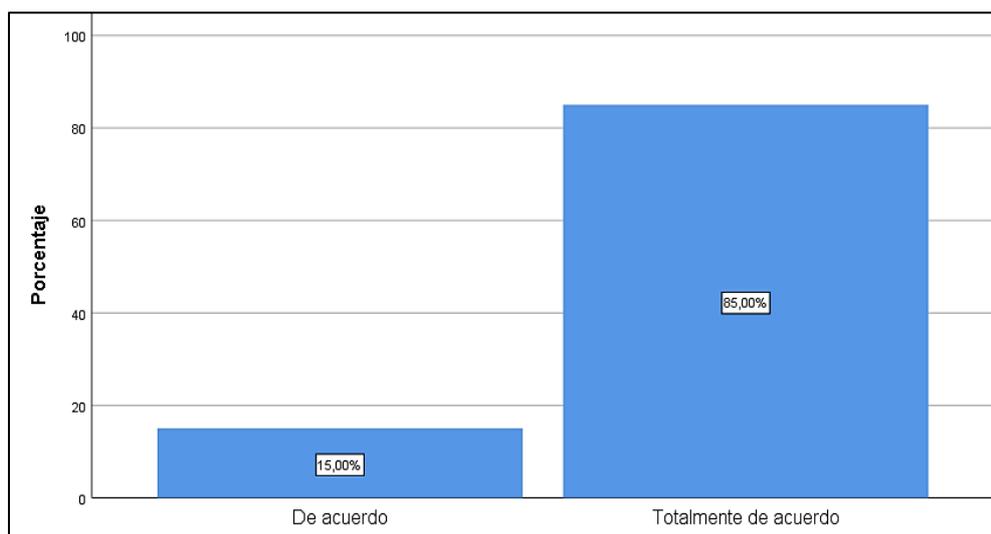
Tabla 2

¿Se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2

¿Se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?



Interpretación:

En la figura 2, podemos apreciar que un 85% de los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo” con la efectividad de las capacitaciones que brinda la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., esto se ve reflejado en el desempeño laboral que muestra el trabajador. Por otra parte, también tenemos un 15% que manifestó estar “de acuerdo” con la efectividad de las capacitaciones que se brindan anualmente en la empresa.

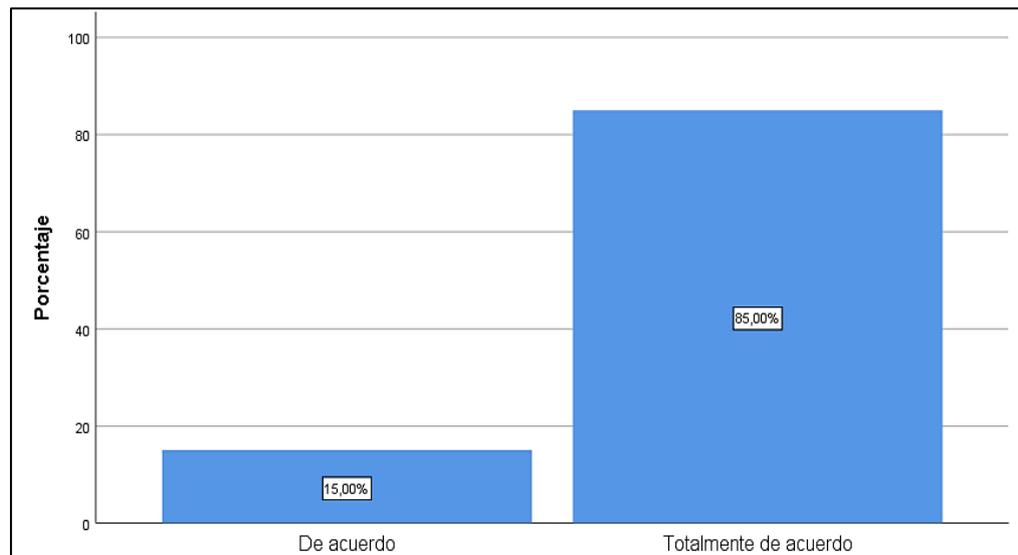
Tabla 3.

¿Las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal son las más adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3

¿Las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal son las más adecuadas?



Interpretación:

Podemos observar en la figura 3, respecto a la pregunta formulada por el investigador sobre las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal, si estas se dan o son las más adecuadas, un 85% de los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo”, también tenemos un 15% que manifestó estar “de acuerdo” con estos procesos que se dan en la empresa.

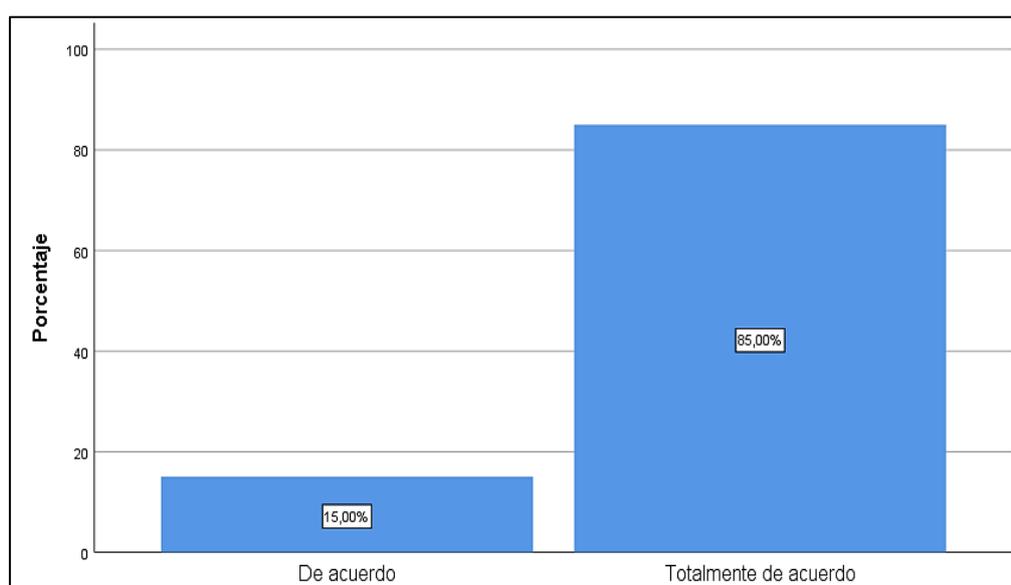
Tabla 4

¿Las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4

¿Las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?



Interpretación:

Respecto a esta interrogante podemos apreciar en la figura 4, un 85% de los trabajadores encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo, también hay un 15% que manifestó estar “de acuerdo”, estas dos afirmaciones son positivas, ya que refleja que la empresa informe a sus trabajadores respecto a las políticas de seguridad y salud dentro del centro laborar.

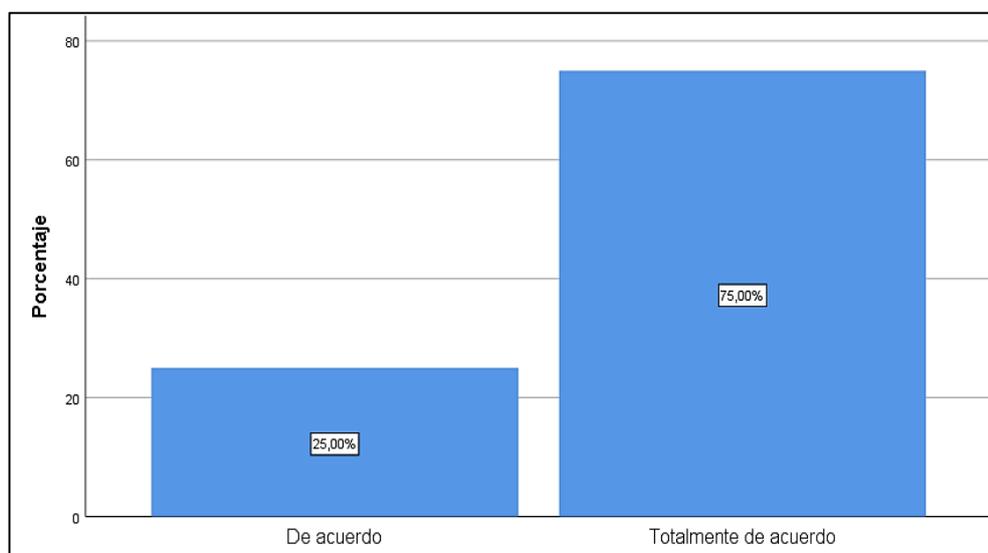
Tabla 5

¿Se siente seguro en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	Totalmente de acuerdo	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

¿Se siente seguro en su centro de trabajo?



Interpretación:

En la figura 5, podemos apreciar respecto a la pregunta formulada por el investigador, un 75% manifestó estar “totalmente de acuerdo”, esto quiere decir que el trabajador se siente muy seguro en su centro laboral y por ende tiene esa confianza de hacer sus actividades sin correr riesgos, también tenemos un 25% que manifestó estar “de acuerdo”, esto también es un índice positivo tanto para el trabajador como para la empresa respecto a la seguridad que existe en el centro laboral

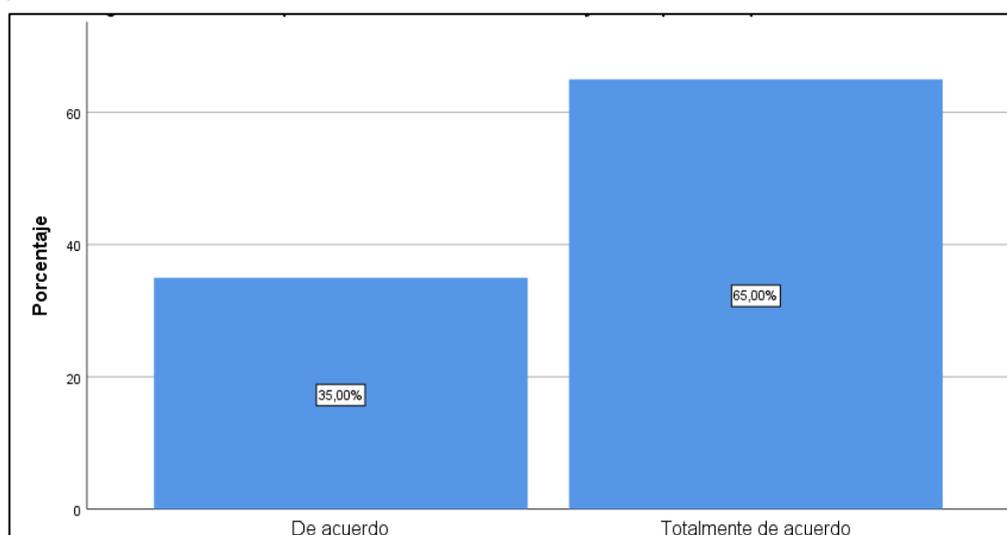
Tabla 6

¿Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6

¿Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente?



Interpretación:

En la figura 6, podemos apreciar, respecto a la pregunta formulada por el investigador, un 65% manifestó estar “totalmente de acuerdo” y afirman que, si se reemplaza constantemente los elementos de primeros auxilios, también tenemos un 25% que manifestó estar “de acuerdo”, estas también son de carácter positivo porque ambas reflejan que la empresa cumple las normas de defensa civil.

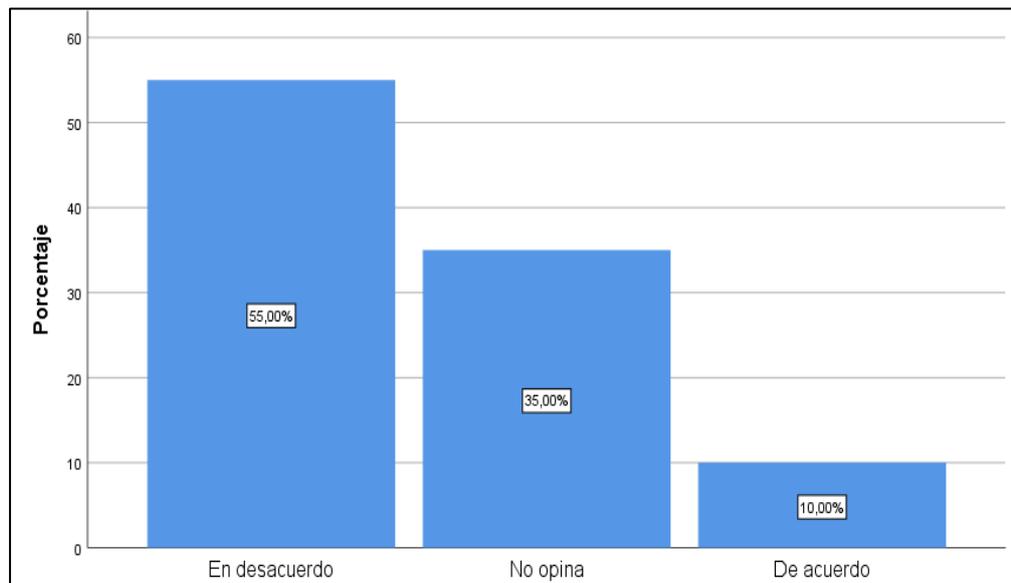
Tabla 7

¿Considera usted que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	No opina	14	35,0	35,0	90,0
	De acuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7

¿Considera usted que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?



Interpretación:

Un 55% de los trabajadores manifestaron estar “en desacuerdo” respecto a salario mensual que perciben, también podemos analizar en estas respuestas que el trabajo realizado debería ser mejor remunerado, por otra parte, tenemos un 35% que manifestó que “no opina”, por último, existe un 10% del total que manifestó estar “de acuerdo” con el salario que viene percibiendo mensualmente.

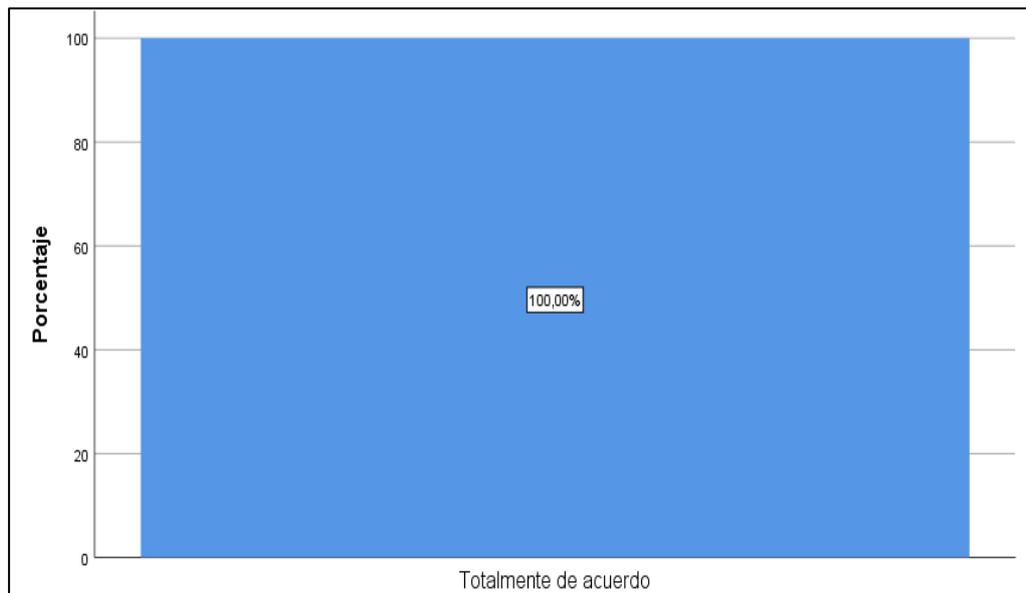
Tabla 8

¿La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	100,0	100,0	100,0

Figura 8

¿La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas?



Interpretación:

En la figura 8, podemos observar que la totalidad de la muestra respondió estar “totalmente de acuerdo”, ellos mencionaron que perciben sus pagos mensuales y, a la fecha indicada, este factor es muy positivo porque refleja que la empresa está 100% comprometido con sus trabajadores pagándoles a tiempo.

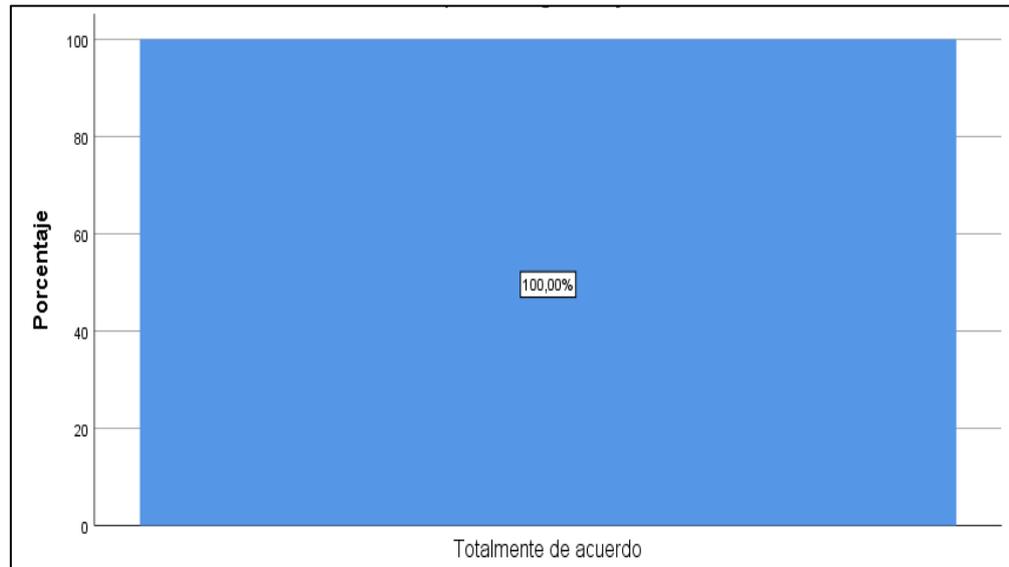
Tabla 9

¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	100,0	100,0	100,0

Figura 9

¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley?



Interpretación:

El 100% de los trabajadores mencionaron estar “totalmente de acuerdo”, esto quiere decir que la empresa brinda todos los beneficios sociales que estipulan en la ley peruana. Por otra parte, podemos mencionar sobre los beneficios sociales de los trabajadores tienen la capacidad de generar felicidad personal, una felicidad que se traduce en compromiso y en rendimiento, necesarios para el desarrollo de cualquier negocio.

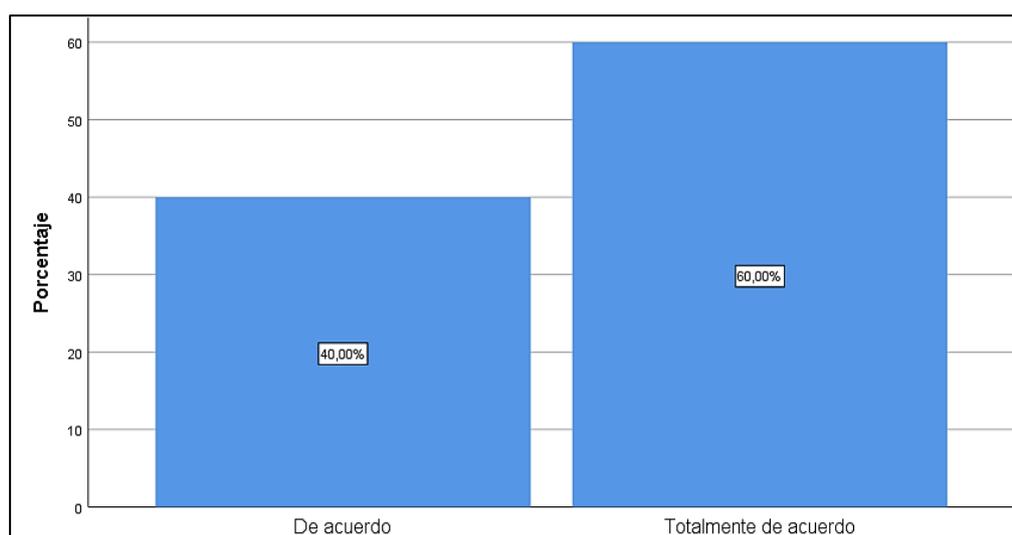
Tabla 10

¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 10

¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?



Interpretación:

Podemos apreciar en la figura 10, respecto al interrogante formulado por el investigador, un 60% mencionó estar “totalmente de acuerdo” con el ambiente de trabajo y que, este a su vez les facilite la realización de sus labores, también tenemos un grupo de encuestados que mencionaron estar “de acuerdo” con el ambiente de trabajo. Estas dos respuestas es muy positiva y favorable porque demuestra que la empresa cuenta con buenos ambientes y esto a su vez, facilita mucho a todos los trabajadores para que realicen un buen desempeño de sus funciones.

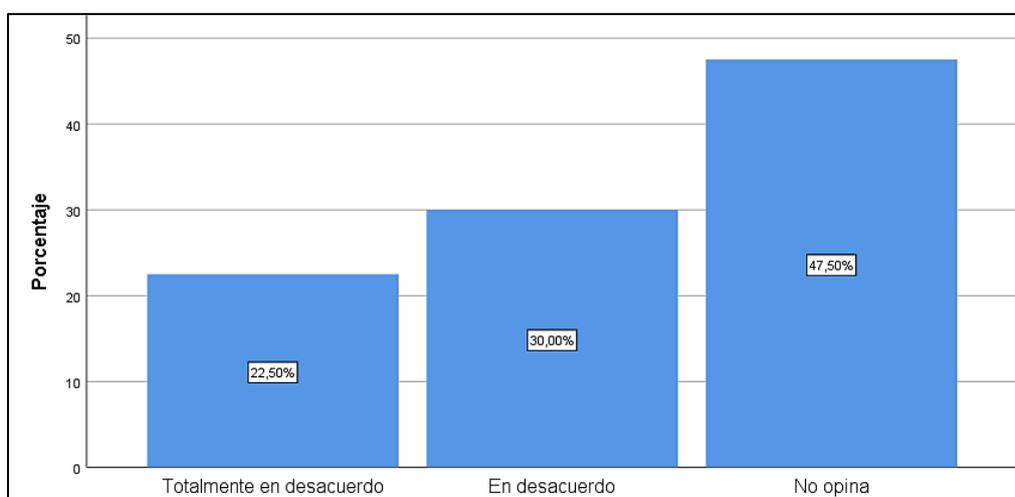
Tabla 11

¿La empresa proporciona el mobiliario apropiado que permiten trabajar con comodidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22,5	22,5	22,5
	En desacuerdo	12	30,0	30,0	52,5
	No opina	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 11

¿La empresa proporciona el mobiliario apropiado que permiten trabajar con comodidad?



Interpretación:

Podemos analizar respecto a la figura 11, un 47.50% de los encuestados “No opina”, respecto a la pregunta formulada por el investigador, también tenemos un 30% que mencionó estar “en desacuerdo”, esto nos quiere decir que la empresa no proporciona un mobiliario adecuado que le permita al trabajador una comodidad en el centro laboral, por otra parte, también tenemos un 22.50% que mencionaron estar “totalmente en desacuerdo”. Estas dos últimas afirmaciones son muy preocupantes porque podemos notar un nivel alto de descontento por parte de los trabajadores.

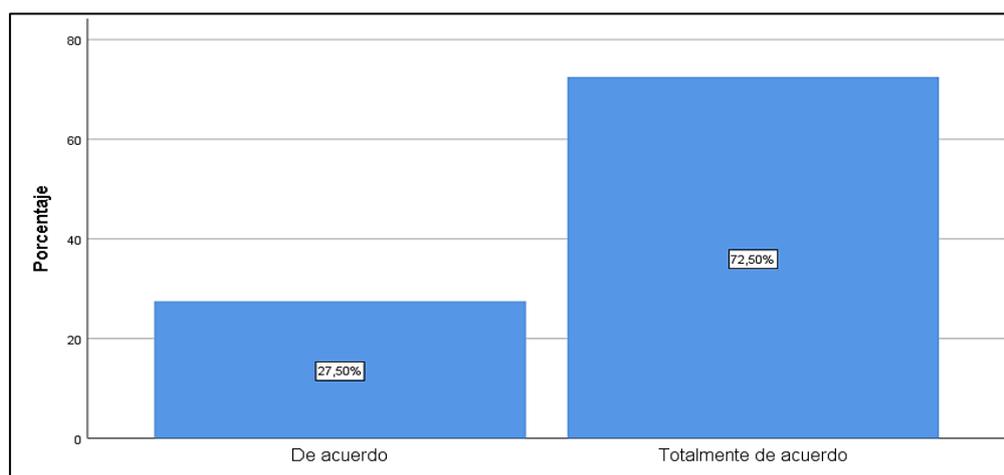
Tabla 12

¿La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es adecuada para trabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	Totalmente de acuerdo	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 12

¿La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es adecuada para trabajar?



Interpretación:

Un 72.50% de los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo” con la iluminación en su área de trabajo, también hay un 27.50% que manifestaron estar “de acuerdo” con la iluminación, esto dos indicadores muestran que el área donde se desempeñan los trabajadores es muy iluminada y esto facilita mucho para la realización de sus funciones.

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

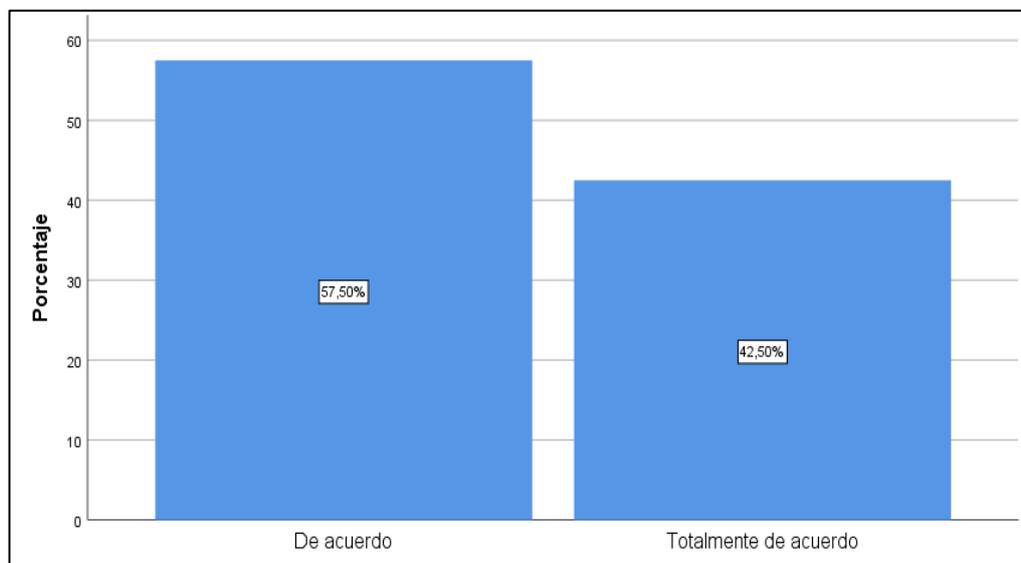
Tabla 13

¿El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba mis conocimientos y capacidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	23	57,5	57,5	57,5
	Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 13

¿El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba mis conocimientos y capacidades?



Interpretación:

El 57.50% de los encuestados manifestaron estar “de acuerdo” y el 42.50% manifestó estar “totalmente de acuerdo”. Esto quiere decir que el trabajo que realizan pone a prueba los conocimientos y capacidades que posee cada trabajador.

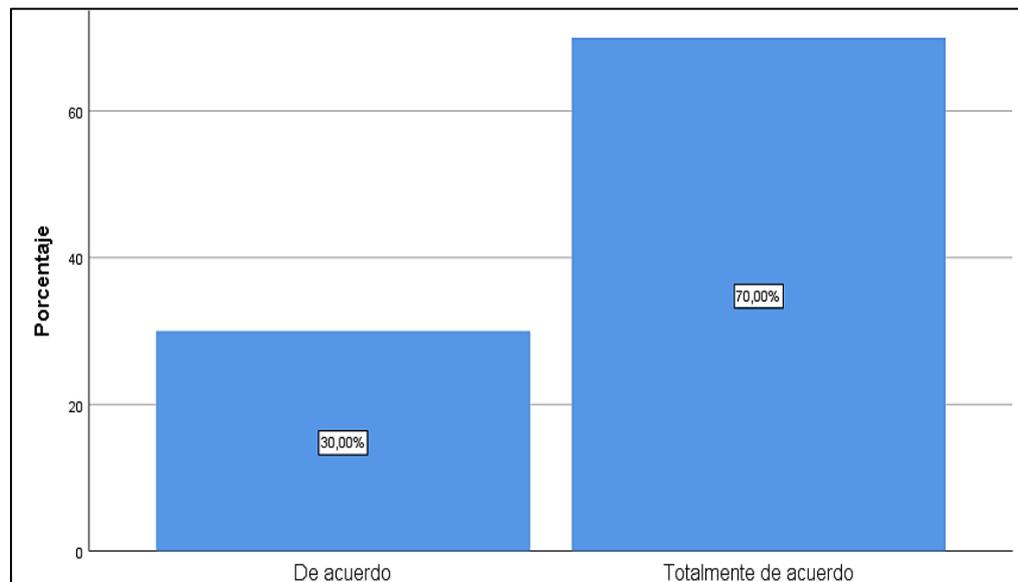
Tabla 14

¿La labor que realiza diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	Totalmente de acuerdo	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 14

¿La labor que realiza diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas?



Interpretación:

El 70% de los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo” y el 30% manifestó estar “de acuerdo”. Esto quiere decir que el trabajo que realizan permite al trabajador desarrollar sus habilidades y destrezas que posee.

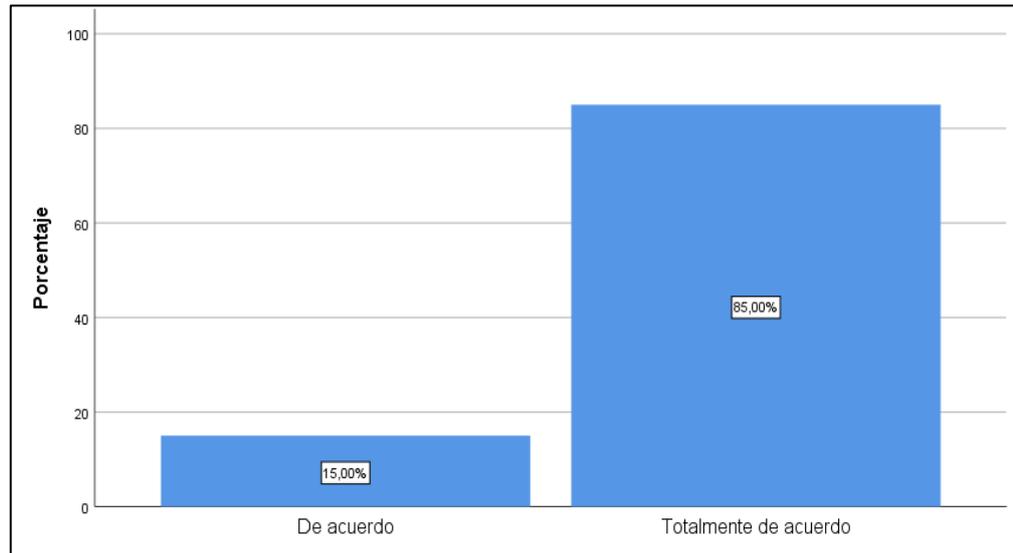
Tabla 15

¿Mis habilidades profesionales me ayudaron a crecer en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 15

¿Mis habilidades profesionales me ayudaron a crecer en la organización?



Interpretación:

En la figura15, se observa que el 85.00% de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. mencionaron estar “totalmente de acuerdo”, esto quiere decir que los trabajadores crecieron en la organización gracias a sus habilidades profesionales y también tenemos un grupo que mencionó estas “de acuerdo”, esta afirmación también es un índice positivo.

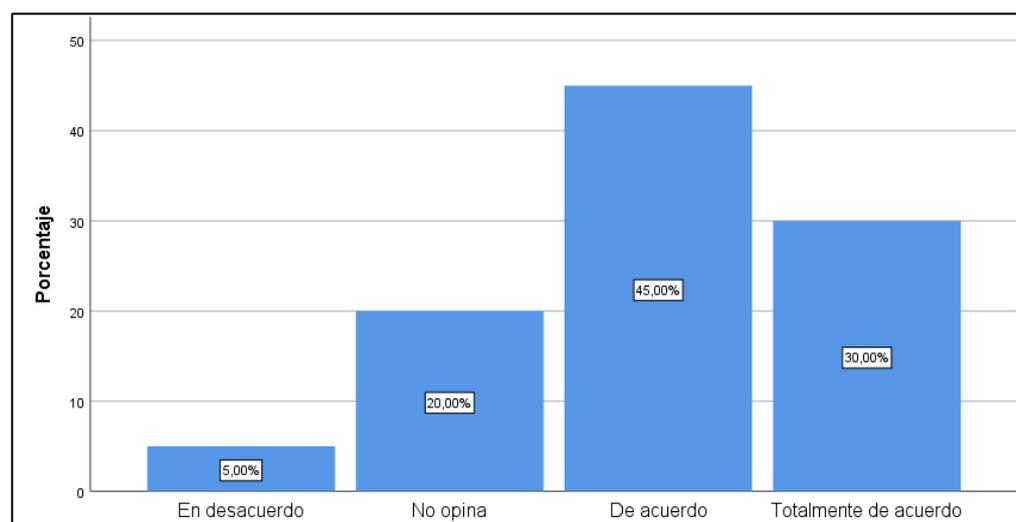
Tabla 16

¿Durante los últimos seis meses, alguien ha reconocido mi progreso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	No opina	8	20,0	20,0	25,0
	De acuerdo	18	45,0	45,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 16

¿Durante los últimos seis meses, alguien ha reconocido mi progreso?



Nota. La figura muestra los resultados obtenidos en la tabla 16

Interpretación:

En la figura 16, se observa que el 45% de los trabajadores encuestados mencionaron estar “de acuerdo”, esto no quiere decir que existe reconocimientos por parte de la empresa hacia sus colaboradores respecto al progreso de su trabajo, también tenemos un 30% que mencionó estar “totalmente de acuerdo”, esta afirmación también es muy buena porque refleja en un grado más positivo sobre los reconocimientos que brinda la empresa, también podemos mencionar a un grupo de trabajadores que mencionó en un 20% “no opinar”, por otra parte, existe un 5% estar “en desacuerdo”, este pequeño grupo de encuestados refleja un descontento con la pregunta formulada.

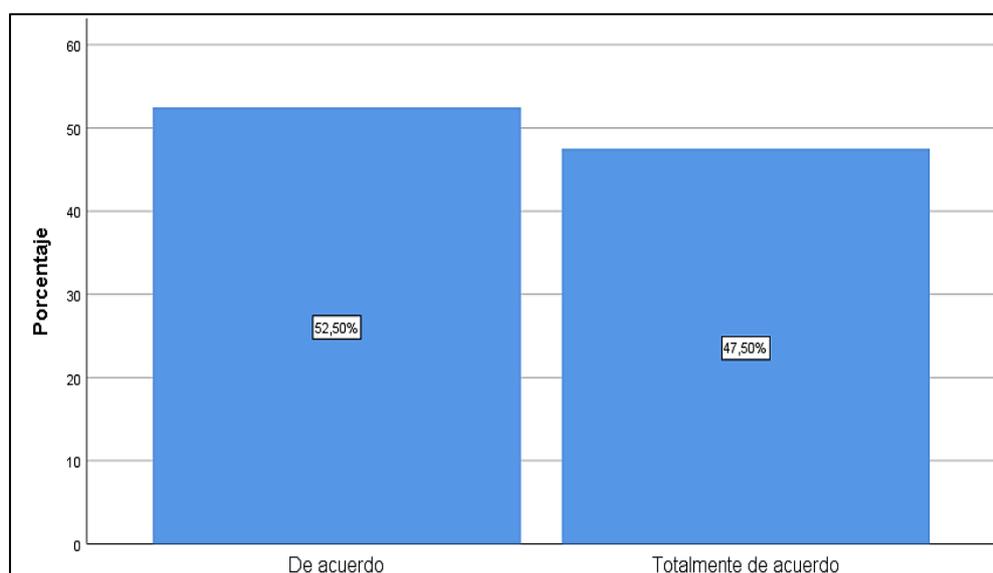
Tabla 17

¿Realiza las tareas y actividades que se le encomienda en tiempo previsto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	52,5	52,5	52,5
	Totalmente de acuerdo	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 17

¿Realiza las tareas y actividades que se le encomienda en tiempo previsto?



Nota. La figura muestra los resultados obtenidos en la tabla 17

Interpretación:

Podemos observar en la figura 17, que un 52.50% de los encuestados manifestaron estar “de acuerdo”, esto no quiere decir, que los trabajadores realizan sus tareas y/o actividades que se le encomienda en el tiempo establecido, por otra parte, también tenemos un 47.50% que mencionó estar “totalmente de acuerdo”, esta afirmación también refleja el compromiso que tiene el trabajador hacia la empresa en la realización de sus actividades.

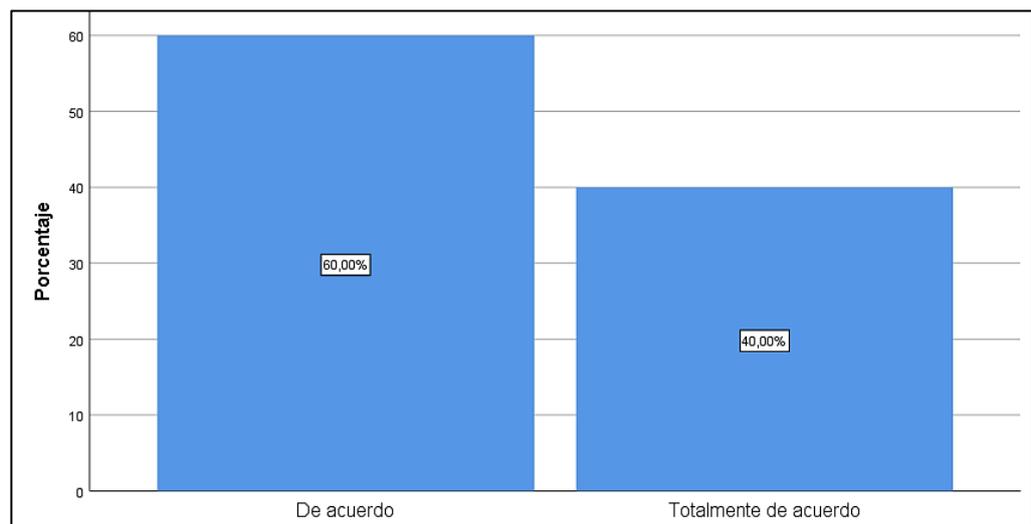
Tabla 18

¿Su equipo de trabajo cumple los objetivos trazados a tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	24	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 18

¿Su equipo de trabajo cumple los objetivos trazados a tiempo?



Interpretación:

Podemos observar en la figura 18, un 60% de los encuestados manifestaron estar “de acuerdo” con su equipo de trabajo y con el cumplimiento de los objetivos trazados, también existe un grupo de encuestados que manifestaron estar “totalmente de acuerdo” con su equipo de trabajo.

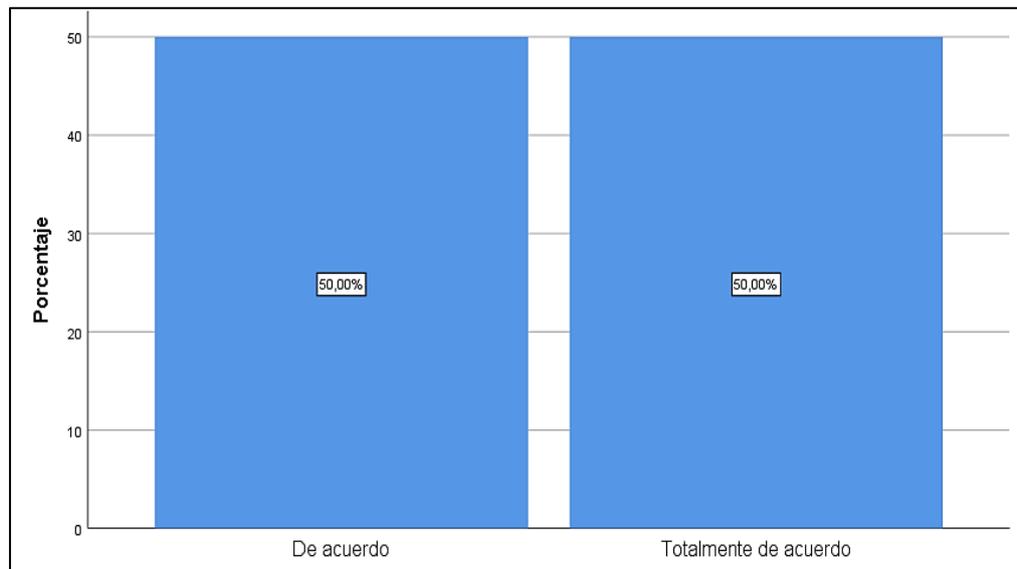
Tabla 19

¿Cumple con las normas disciplinarias establecidas por organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 19

¿Cumple con las normas disciplinarias establecidas por organización?



Interpretación:

En la figura 19, podemos apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados manifestaron estar “de acuerdo” y el otro 50% manifestó estar “totalmente de acuerdo”, esto nos quiere decir que los trabajadores cumplen las normas establecidas por la institución, como son las disciplinarias.

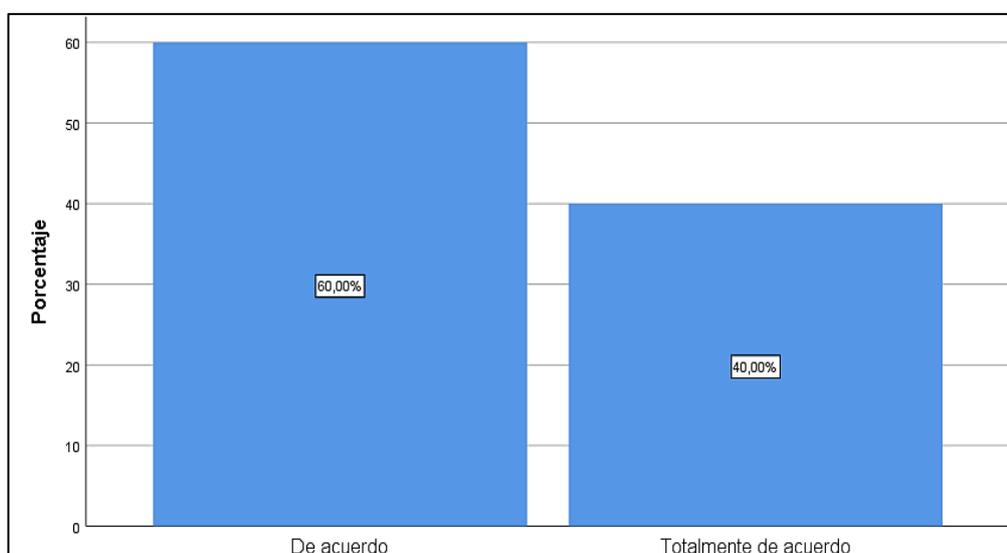
Tabla 20

¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	24	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 20

¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?



Interpretación:

En la figura 20, podemos observar que el 60% de los trabajadores mencionó estar “de acuerdo”, esto nos dice que las relaciones laborales entre compañeros son muy buenas y por ende el clima laboral muy agradable, también mencionaron en un 40% estar “totalmente de acuerdo”, esta afirmación refleja en un grado más positivo las relaciones entre compañeros y el buen clima laboral en la empresa.

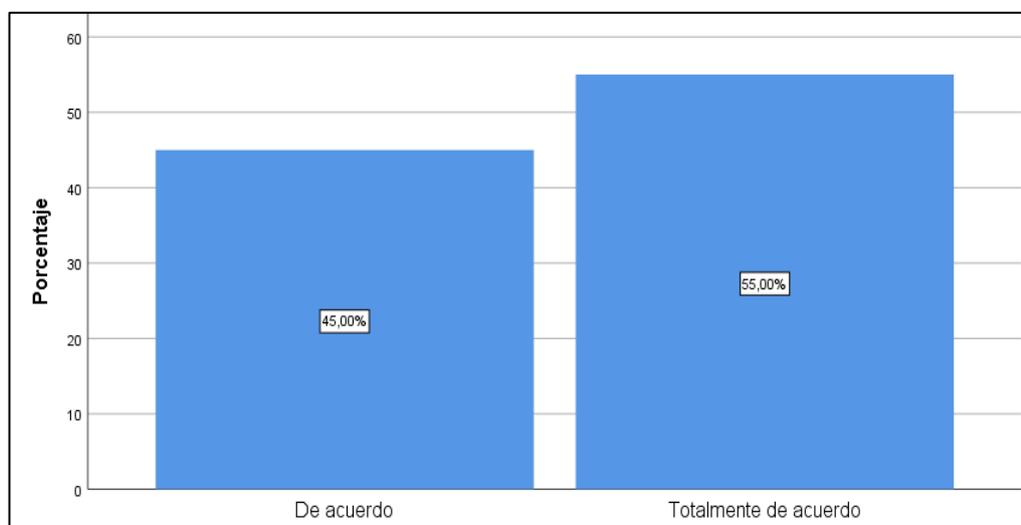
Tabla 21

¿La participación de sus compañeros en las actividades laborales, ayuda a lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 21

¿La participación de sus compañeros en las actividades laborales, ayuda a lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?



Interpretación:

Respecto a esta interrogante planteada, podemos observar en la figura 21, que un 55% de los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo”, esto nos quiere decir que la participación entre compañeros es muy buena, y esto conlleva a que se cumplan los objetivos trazados por la empresa, también tenemos otro grupo de encuestados que manifestaron estar “de acuerdo”, con la participación de sus compañeros en actividades para el cumplimiento de los objetivos.

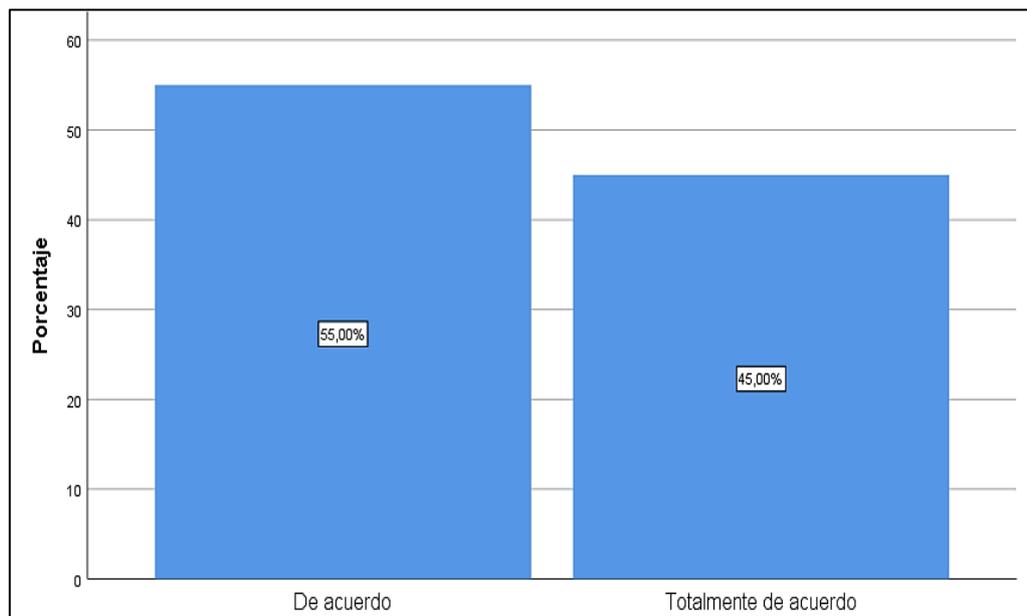
Tabla 22

¿La relación con sus superiores es de su agrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 22

¿La relación con sus superiores es de su agrado?



Interpretación:

El 55% de los encuestados manifestaron estar “de acuerdo”, también tenemos un 45% que manifestó estar “totalmente de acuerdo”. Esto nos quiere decir que existe una buena y agradable relación entre los supervisores.

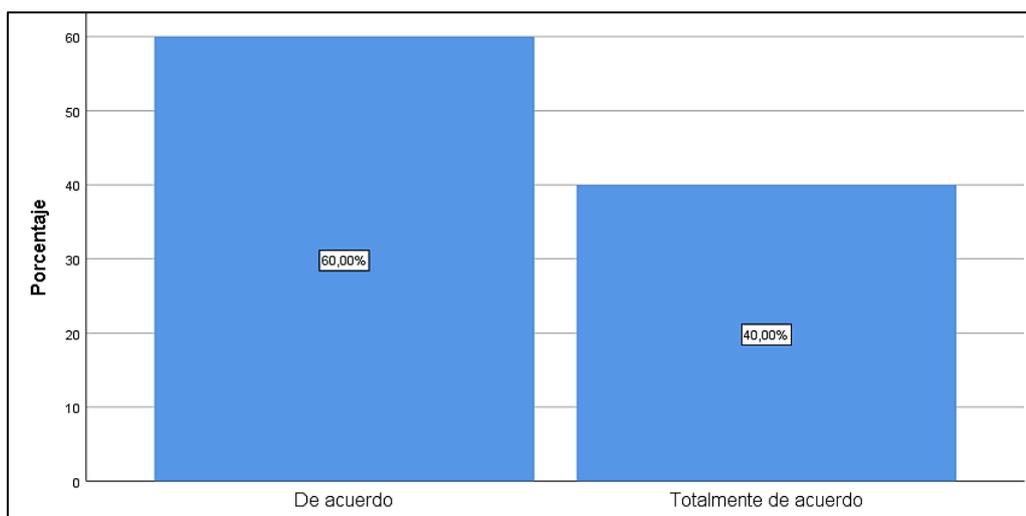
Tabla 23

¿Cómo calificarías el trabajo en equipo de los últimos meses dentro de tu área o proyecto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	24	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 23

¿Cómo calificarías el trabajo en equipo de los últimos meses dentro de tu área o proyecto?



Interpretación:

Se puede observar en la figura 23, respecto a la pregunta formulada por el investigador, el 60% mencionó estar “de acuerdo” con el equipo de trabajo de los últimos 6 meses, por otra parte, también tenemos una afirmación positiva de un 40% que manifestaron estar “totalmente de acuerdo” con el equipo de trabajo de los últimos 6 meses.

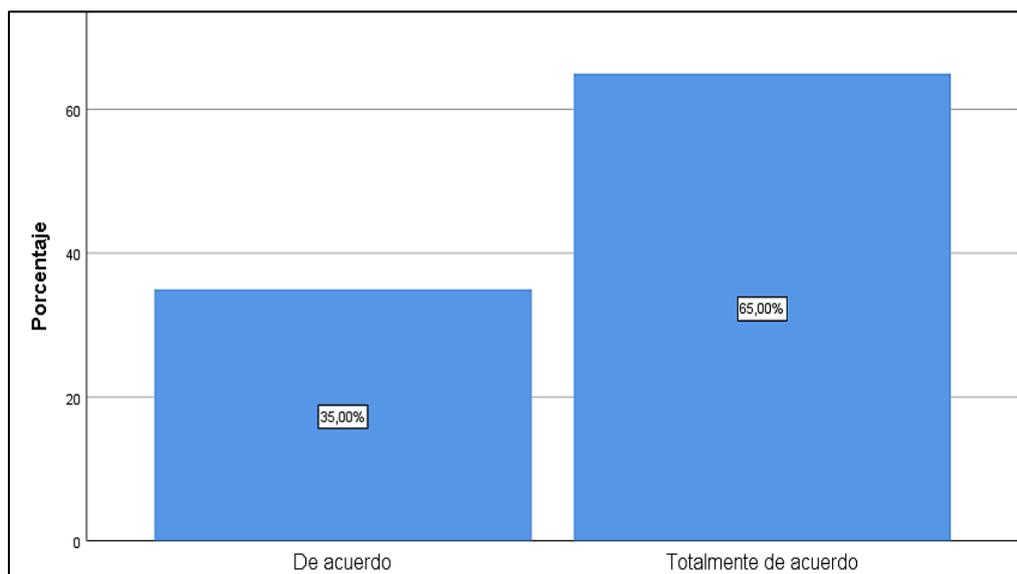
Tabla 24

¿Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir las tareas de los diferentes proyectos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	26	65,0	65,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Figura 24

¿Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir las tareas de los diferentes proyectos?



Interpretación:

En la figura 24, podemos darnos cuenta de que el 65% de los trabajadores encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo”, por otra parte, también tenemos un 35% que manifestaron estar “de acuerdo”, estas dos afirmaciones tienden a ser positivas porque refleja una aprobación a la pregunta formulada. Esto quiere decir que el equipo de trabajo motiva en muchos aspectos para así cumplir las tareas de los diferentes proyectos que se tienen.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 25

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA	,208	40	,000	,845	40	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,123	40	,130	,917	40	,006

Interpretación:

Luego de haber realizado la prueba de normalidad de los datos y con base en el número de caso (40), se decide trabajar con Shapiro-Wilk la cual indica que:

- La variable responsabilidad social interna tiene un nivel de significancia (P. valor) de 0,000 la cual es menor a 0,05 (Alfa) por tanto, la distribución de datos no es normal.
- La variable desempeño laboral tiene un nivel de significancia (P. valor) de 0,006 la cual es menor a 0,05 (Alfa) por tanto, la distribución de datos no es normal.

Al tener una distribución de datos no normal, vamos a realizar la prueba de hipótesis a través de Rho de Spearman.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación tanto para la general y las específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r) empleando el software SPSS 26.0, ingresando los datos de las dos variables de estudio que son: las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y desempeño laboral. Para la interpretación utilizamos la siguiente tabla:

INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

VALOR O GRADO "r"	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Hernández (2006).

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.

Tabla 26

Correlación de la Hipótesis General

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman positiva alta ($r = 0,871$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, si existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022

Tabla 27

Correlacione hipótesis específica 1

		D1	VD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
	D1		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	VD		
	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	40	40	

Interpretación

Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman positiva alta ($r = 0,702$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, si existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Existe relación significativa entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

Tabla 28

Correlaciones hipótesis específica 2

		D2	VD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
	D2		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
VD	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Interpretación

Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman positiva alta ($r = 0,717$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, si existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022

Tabla 29

Correlacione hipótesis específica 3

		D3	VD
Rho de Spearman	D3	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	VD	Coeficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Interpretación

Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman positiva moderada ($r = 0,514$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor < 0, 000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

Tabla 30

Correlaciones hipótesis específica 4

		D4	VD	
Rho de Spearman	D4	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman positiva moderada ($r = 0,587$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, Si existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

De lo desarrollado en la investigación, con la información expuesta y la información estadística presentada en capítulo anterior (IV) y de las encuestas aplicadas (Adjunto en anexos), hemos podido demostrar las hipótesis planteadas al inicio del trabajo como respuesta tentativa a la presente investigación. El análisis y contrastación de las variables independientes y dependientes correspondientes a las hipótesis objeto de la presente tesis, nos permitió determinar lo siguiente:

En primer término, aceptamos la hipótesis general planteada, que establece que “existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A.”

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Fernández (2005) que nos dice, que una organización socialmente responsable, tanto en la parte interna como en la parte externa, debe considerar todos los aspectos relacionados con las personas que integran esa organización, desde la contratación hasta las oportunidades de empleo y desarrollo de carrera para la diversidad de los trabajadores, todo esto mejora el clima laboral y organizativo, aumenta el compromiso e implicación de los trabajadores. Por otra parte, Llure (2019) en sus tesis tituladas “La responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios de Transporte Mina S.A.C. Pataz 2018” donde consideran que la calificación promedio de la variable Responsabilidad Social Interna es de 45.25 puntos (Tabla 20) y la calificación de la variable Desempeño Laboral, es de 45.91 puntos (Tabla 32), lo que evidencia una relación positiva entre ambas variables de estudio.

Ello es acorde con lo que se halló en este estudio porque en la presente investigación estuvo reflejada el compromiso que tiene la empresa OLPASA con sus trabajadores, esto se puede evidenciar en el gráfico 5 donde los trabajadores mencionaron que se siente muy seguros en la empresa

En segundo término, aceptamos la hipótesis específica 1, que afirma que “existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022”.

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Cabrales y Giraldo (2018), en su estudio titulado. “La responsabilidad social empresarial interna en el sector floricultor colombiano”, donde concluye que todos los entrevistados concuerdan en que los temas principales de capacitaciones recibidas dentro de la asociación ASOCOLFLORES gira en torno a la categoría de salud, bienestar y manejo de productos, la cual es gestionado por un colaborador encargado especialmente del área de seguridad en, todo lo mencionado se puede evidenciar en la p.44. Contrastando con los resultados obtenidos en la investigación realizada, este guarda mucha relación porque en la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. se trabaja mucho en las estrategias como son las capacitaciones al personal en temas netamente relacionado con mejorar la productividad, salud, entre otros, lo mencionado se puede apreciar en el gráfico 1 donde el 72.50% de los encuestados mencionaron que la empresa si efectúa capacitaciones al personal

En tercer término, aceptamos la hipótesis específica 2, que afirma que “existe relación significativa entre la seguridad y salud laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022”.

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Llure (2019), en su investigación titulada. “La responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios de Transporte Mina S.A.C. Pataz 2018” donde el investigador concluye el 48% de los trabajadores encuestados, considera que la empresa a veces se

preocupa por su seguridad y salud en el trabajo, el 11% opina que raras veces y el otro 11% siempre, figura 16.

Contrastando con los resultados obtenidos en la investigación realizada se pudo observar lo contrario, en el gráfico 4 podemos observar que el 85% de los trabajadores encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo”, también hay un 15% que manifestó estar “de acuerdo”, estas dos afirmaciones son positivas porque refleja que la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. informe a sus trabajadores respecto a las políticas de seguridad y salud dentro del centro laboral.

En cuarto término, aceptamos la hipótesis específica 3, que afirma que “existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022”.

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Clark (2018) en su investigación titulada “factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora” donde el investigador concluye y muestran que existe un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente que se incrementó el salario y que se brinda todos los beneficios que la ley.

Contrastando con los resultados obtenidos en la investigación esto guarda relación porque la empresa Oleaginosas se pudo observar, en el gráfico 8 que la totalidad de la muestra respondió estar “totalmente de acuerdo” ellos mencionaron que perciben sus pagos mensuales y a la fecha indicada, este factor es muy positivo porque refleja que la empresa está 100% comprometido con sus trabajadores pagándoles a tiempo las compensaciones salariales los trabajadores en su gran mayoría están conforme y a gusto con el sueldo y los beneficios que perciben todo esto conlleva a que en la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. exista una adecuada satisfacción laboral.

En quinto término, aceptamos la hipótesis específica 4, que afirma que Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Grisales y Gallego (2020) en su investigación “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira.” los autores en su estudio aportan la importancia de las condiciones laborales en el trabajo como un factor de mejora, indican que la infraestructura, material de trabajo y factores ambientales influyen en el rendimiento del trabajo y que si estos no son los adecuados generan insatisfacción laboral afectando la rentabilidad de la empresa.

Contrastando con los resultados obtenidos en la investigación realizada este guarda mucha relación, claramente notamos en el gráfico 10 donde podemos apreciar que la empresa cuenta con buenos ambientes, iluminación y una buena distribución de los ambientes, esto facilita mucho a todos los trabajadores para que realicen un buen desempeño de sus funciones dentro de la organización.

CONCLUSIONES

Basándonos en el análisis de los diferentes aspectos que conforman el proceso de investigación referido a las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos y en función de los objetivos específicos que guiaron al estudio presentado, se generaron las siguientes conclusiones:

Según el objetivo general.

En esta tesis se determinó la relación que existe entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022. Considerando la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación de Rho de Spearman alta ($r = 0,871$ y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Esto quiere decir que nuestras dos variables de estudios tienen una alta aceptación.

Por lo tanto, podemos concluir que las estrategias de responsabilidad social empresarial interna que viene aplicando la empresa son muy bueno porque se tiene contento y muy seguro a los trabajadores (grafico 5) una empresa que tiene muy motivados a sus colaboradores en todos los aspectos es sinónimo de que existe un buen desempeño laboral y esto a su vez hace que la rentabilidad de la empresa crezca.

Según el objetivo específico 1:

En esta tesis se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022, como se pudo observar en la contrastación de hipótesis, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alta que es de 0.707 se encuentra dentro de una valoración positiva, es decir, tiene relación, la gestión de recursos humanos cumple un papel muy importante y fundamental dentro de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A.

Por lo tanto, podemos concluir que el área de recursos humanos de la empresa es fundamental y está muy comprometida con los trabajadores porque promueve capacitaciones acordes a las necesidades del personal, estas capacitaciones tiene una alta efectividad, esto lo podemos corroborar en la interrogante planteada (tabla 2) ¿se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?, el 85% de los trabajadores encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo, esto se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores, la capacitación continua permite a los empleados planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, en colaboración con los demás integrantes de la organización

Según el objetivo específico 2:

En esta tesis se determinó la relación de la seguridad y salud laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022, como se pudo observar en la contrastación de hipótesis, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alta que es de 0.717 se encuentra dentro de una valoración positiva, es decir, tiene relación, la seguridad laboral en el trabajo es importante.

Por lo tanto, podemos concluir respecto a la seguridad y salud laboral que la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. cumple con estas, esto lo podemos corroborar en la interrogante planteada (tabla 4) ¿las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?, donde el 85% de los trabajadores encuestados mencionaron estar totalmente de acuerdo, también hay un 15% que mencionó estar de acuerdo, esto afirma que la empresa informa a sus trabajadores respecto a las políticas que se tiene sobre seguridad y salud laboral.

Según el objetivo específico 3:

En esta tesis se determinó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022, como se pudo observar en la contrastación de hipótesis, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman moderada que

es de 0.514 se encuentra dentro de una valoración positiva, es decir, tiene relación. La satisfacción laboral juega un papel importante para el personal y la empresa, pues cuando los trabajadores son felices, hay mayor productividad.

Por lo tanto, podemos concluir respecto a la satisfacción laboral que la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. cumple con sus obligaciones salariales, con su personal y con los pagos de los beneficios sociales, esto lo podemos corroborar en la interrogante planteada (grafico 9), ¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley? El 100% de los trabajadores mencionó estar “totalmente de acuerdo” esto quiere decir que la empresa brinda todos los beneficios sociales que estipulan en la ley peruana.

Según el objetivo específico 4:

En esta tesis se determinó la relación entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022, como se pudo observar en la contratación de hipótesis, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman moderada que es de 0.587 se encuentra dentro de una valoración positiva, es decir, tiene relación. La infraestructura o espacio donde se realiza las actividades diarias son las más adecuadas.

Por lo tanto, podemos concluir respecto a la infraestructura de la empresa, que la distribución de los ambientes de trabajo son las más adecuadas, esto lo podemos corroborar en la interrogante planteada (gráficos 10), ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?, un 60% mencionó estar “totalmente de acuerdo” con el ambiente de trabajo y que este a su vez les facilita la realización de sus labores, también tenemos un grupo de encuestados que mencionaron estar “de acuerdo” con el ambiente de trabajo. Estas dos respuestas es muy positiva y favorable porque demuestra que la empresa cuenta con buenos ambientes y esto su vez facilita mucho a todos los trabajadores para que realicen un buen desempeño de sus funciones.

RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio; sin embargo, permite generar las siguientes recomendaciones:

- A la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., se recomienda fortalecer sus estrategias de responsabilidad social empresarial interna, mediante técnicas modernas y prácticas que refuten a toda la empresa, y así seguir generar un clima positivo, respecto al desempeño laboral, puesto que, según los resultados de esta investigación, el trabajador tiene un buen desempeño laboral, pero siempre es bueno estar motivando constantemente al personal para que su desempeño siempre sea lo mejor.
- Respecto al área de recursos humanos se le recomienda a la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. fortalecer aún más las capacitaciones y segmentar de acuerdo a las necesidades tanto del trabajador como de la empresa, esto se debe hacer más constante porque en la actualidad la empresa brinda esto anualmente.
- Respecto a la seguridad y salud laboral en el trabajo podemos recomendar a la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. no bajar la guardia. Además, que se está cumpliendo con las reglas y normatividad, es así que no solo basta con la ejecución de un programa, sino que también es muy importante generar evaluaciones constantes que asegure la prevención de riesgos, de modo que, se impulsen a mantener actualizados con las nuevas resoluciones asegurando la preservación de la salud y de todas las personas
- Respecto a la satisfacción laboral en el trabajo, podemos recomendar a la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., seguir manteniendo a los trabajadores felices porque uno de los mayores factores de satisfacción laboral son la compensación y los beneficios. Un trabajador con un buen salario, incentivos, bonificaciones, opciones de atención médica, etc.,

está más feliz con su trabajo y esto genera a la empresa una mayor productividad y mejores ingresos.

- Respecto a la infraestructura en el trabajo podemos recomendar a la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A., poner mayor énfasis en el mobiliario apropiado para sus trabajadores, esta incomodidad se pudo observar en la tabla 11.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabrales, A. G. (2018). *La Responsabilidad Social Empresarial Interna en el sector floricultor colombiano ASOCOLFLORES [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javerina de Colombia]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/44243/TG-Cabrales%20Delgado%20Camilo%20%26%20Giraldo%20Mantilla%20Fernanda%20Mari%cc%81a.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Cabrera, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca – 2019, [tesis posgrado, Universidad Nacional hermilio Valdizal]*. Repositorio Institucional, Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PIIP00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castaneda, I. (2018). *La tesis Titulada La Responsabilidad Social Interna y su Relación con la Gestión Administrativa del Programa de Microfinanzas de la ONG CARITAS DIOCESANA de Huánuco 2017[tesis pregrado, Universidad de Huánuco]*. Repositorio Institucional, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1159>
- Chiavenado, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Interamericana, editores, Obtenido de (p. 359)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de (p. 494)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5 ed.)*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de (8va. Edic ed.)*. Mc-Graw Hill. Obtenido de (p. 122)
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos. (10, Ed.)* México: McGraw-hi.

- Clark, Y. (2018). *FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIO DE LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL SUR DE SONORA [UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN - MÉXICO]*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Curto, M. (2012). *La responsabilidad social interna de las empresas* (Cuaderno N° 16 ed.). España: Universidad de Navarra. Obtenido de (p. 3)
- Fernández, R. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. (C. N. Thomson, Ed.) España: Cengage Learning Latín América. Obtenido de (p. 110)
- Gestión. (18 de 08 de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *TENDENCIAS*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Gestión. (11 de 02 de 2019). Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social. *MANAGEMENT & EMPLEO*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>
- Grisales Rodríguez, M. J. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. *Repositorio*. Universidad Católica de Pereira, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228>
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw Hill.
- Izquierdo, E. M. (2019). *a Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica Responsable De Los Recursos Humanos*. Sonora: Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13.

Llure, K. (2019). *Responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa servicios de transporte Mina S.A.C - Pataz 2018*[tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13357/llaureorbegoso_katty.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Olpasa. (s.f.). *olpasa*. Obtenido de <https://olpasa.pe/>

Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2(1), Pág. 91-102.

SAENZ, L. Y. (2019). RELACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA ONG. *Repositorio*. UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6058/GUTIERREZ_SL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Warther, W. D. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Empresas*. (6, Ed.) Mexico: McGraw-hill.

Zazo, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales*. España: Nobel. Obtenido de (p. 125)

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rodríguez Paredes W. (2023). *Estrategias de responsabilidad social empresarial interna y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. - Ucayali 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA OLEAGINOSAS, PADRE ABAD S.A. UCAYALI - 2022"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍAS
General ¿De qué manera las estrategias de responsabilidad social empresarial interna se relacionan con el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?	General Determinar de qué manera se relacionan las estrategias de responsabilidad social empresarial interna en el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022	General Existe relación significativa entre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022.	Estrategias de responsabilidad Social empresarial interna	Recursos Humanos	Capacitaciones Selección Reclutamiento	Tipo de investigación: Aplicada
Específicos ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?	Específicos Determinar de qué manera la gestión de recurso humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022	Específicas Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022		Seguridad y Salud Laboral	Políticas de seguridad procedimientos	Enfoque: Cuantitativa
				Satisfacción laboral	Remuneración Motivación Condiciones laborales	Nivel: Descriptivo
¿De qué manera la seguridad y salud laboral se relaciona en el	Determinar de qué manera la seguridad y salud laboral se relaciona	Existe relación significativa entre la seguridad y salud laboral	Infraestructura	Condiciones ambientales	Muestra: 40 trabajadores	
			Competencias	Conocimientos Habilidades	Encuesta con una escala de: likert	

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?	en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022	y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022	Desempeño Laboral	Resultados	Desempeño laboral Objetivos Responsabilidad
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali – 2022		Actitud	Disciplina Relaciones laborales
¿De qué manera la infraestructura se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022?	Determinar de qué manera la infraestructura se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022	Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. Ucayali - 2022		Relaciones	Trabajo en equipo Clima laboral



ANEXO 2 CUESTIONARIO

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

A continuación, se presenta un cuestionario el cual tiene como propósito sustancial recoger información sobre las estrategias de responsabilidad social empresarial interna y el desempeño laboral de la Empresa Oleaginosas Padre Abad S.A. – OLPASA. El cuestionario es anónimo y la información que se recaudara será utilizada solo para fines académicos y se garantizará su confidencialidad.

INSTRUCCIONES: por favor marque con una (X) en la casilla numérica según su criterio

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 4 = De acuerdo
2 = En desacuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
3 = No opina

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA						
D-1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
1	¿La empresa cuenta con un programa, anual de capacitación?					
2	¿Se evidencia la efectividad de las capacitaciones en el desempeño laboral?					
3	¿Las políticas, procedimientos del reclutamiento y selección de personal son las más adecuadas?					
D-2 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL						
4	¿Las políticas de seguridad y salud son debidamente informadas?					
5	¿Se siente seguro en su centro de trabajo?					
6	¿Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente?					
D-3 SATISFACCIÓN LABORAL						
7	¿Considera usted que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?					
8	¿La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas?					
9	¿La empresa brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley?					
D-4 INFRAESTRUCTURA						
10	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores?					
11	¿La empresa proporciona el mobiliario apropiado que permiten trabajar con comodidad?					
12	La <u>iluminación</u> con que se cuenta en el trabajo, es adecuada para trabajar.					

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 4 = De acuerdo
2 = En desacuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
3 = No opina

Desempeño laboral						
D-1 COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
1	¿El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba sus conocimientos y capacidades?					
2	¿La labor que realiza diariamente permite desarrollar sus habilidades y destrezas?					
3	¿Sus habilidades profesionales le ayudaron a crecer en la organización?					
D-2 RESULTADOS						
4	¿Durante los últimos seis meses, alguien ha reconocido su progreso?					
5	¿Realiza las tareas y actividades que se le encomienda en tiempo previsto?					
6	¿Su equipo de trabajo cumple los objetivos trazados a tiempo?					
D-3 ACTITUD						
7	¿Cumple con las normas disciplinarias establecidas por organización?					
8	¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?					
9	¿La participación de sus compañeros en las actividades laborales, ayuda a lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?					
D-4 RELACIONES LABORALES						
10	¿Cómo calificaría el trabajo en equipo de sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos y tareas?					
11	¿La relación con sus superiores es de su agrado?					
12	¿Cómo calificarías el trabajo en equipo de los últimos meses dentro de tu área o proyecto?					

ANEXO 3
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

