

Responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial

Social responsibility and job satisfaction in the business sector

  Eduardo Alfonzo García Carrión¹

  Mariana Nikole Liza Chavez¹

  Fiorella Yesenia Mendoza Huaman¹

  Ana Jarvis Silva Sanchez¹

¹ Universidad Señor de Sipán – Pimentel, Perú

Fecha de recepción: 13.06.2025

Fecha de revisión: 15.07.2025

Fecha de aprobación: 20.07.2025

Como citar: García Carrión, E., Liza Chavez, M., Mendoza Huaman, F. & Silva Sanchez, A. (2025). Responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial. *UCV HACER*, 14(3), 18-28.

<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v14n3a2>

Autor de correspondencia: Eduardo Alfonzo García Carrión

Resumen

El presente artículo tuvo como campo de estudio la ciudad de Chiclayo, Perú. Este trabajo basado en un enfoque cuantitativo, analiza la correlación entre la Responsabilidad Social y Satisfacción Laboral en el contexto peruano. A través de cuestionarios estructurados, se buscó proporcionar una visión integral que permita a las organizaciones desarrollar estrategias alineadas con las necesidades de sus empleados, promoviendo un entorno más ético, inclusivo y sostenible. Asimismo, esta investigación destaca cómo la implementación de prácticas socialmente responsables no solo beneficia a la comunidad y al medio ambiente, sino también influye en el bienestar y motivación de los colaboradores. Investigaciones previas han demostrado que las empresas que adoptan tácticas de responsabilidad social logran una mejora en su reputación, lo que se traduce en un incremento en la productividad. Sin embargo, los efectos específicos pueden variar según el contexto cultural, económico y social. En Perú, aún existen desafíos relacionados con la percepción de estas variables, lo que limita su adopción y efectividad. En resumen, esta investigación resalta que, aunque la RS es beneficiosa para mejorar la satisfacción en el trabajo, su implementación debe integrarse con otras estrategias internas que aborden factores clave como el clima organizacional y el desarrollo profesional.

Palabras clave: Responsabilidad social, satisfacción laboral, sostenible, desarrollo, comunidad.

Abstract

This article focused on the city of Chiclayo, Peru. This work, based on a quantitative approach, analyzes the correlation between Social Responsibility and Job Satisfaction in the Peruvian context. Through structured questionnaires, we sought to provide a comprehensive view that allows organizations to develop strategies aligned with the needs of their employees, promoting a more ethical, inclusive and sustainable environment. Likewise, this research highlights how the implementation of socially responsible practices not only benefits the community and the environment, but also influences the well-being and motivation of employees. Previous research has shown that companies that adopt social responsibility tactics achieve an improvement in their reputation, which translates into an increase in productivity. However, the specific effects may vary depending on the cultural, economic and social context. In Peru, there are still challenges related to the perception of these variables, which limits their adoption and effectiveness. In summary, this research highlights that although SR is beneficial in improving job satisfaction, its implementation must be integrated with other internal strategies that address key factors such as organizational climate and professional development.

Keywords: Social responsibility, job satisfaction, sustainable, development, community.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social y la satisfacción laboral se han convertido en pilares fundamentales en el panorama empresarial contemporáneo, ya que las organizaciones no solo se centran en generar beneficios económicos, sino que también asumen un papel activo en el bienestar de sus colaboradores y en el impacto positivo que genera hacia la sociedad. Dentro del contexto Internacional, en el contexto internacional, Jaimes et al. (2021) en Colombia, desarrollaron una exploración a la literatura sobre responsabilidad social empresarial de distintas épocas. Analizaron cómo estas prácticas impactan a las empresas, a los colaboradores y la sociedad en general, encontrando beneficios muy significativos. Una de las ventajas más resaltantes fue que estas actividades impactan en el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, las entidades se benefician en términos de desempeño y reputación. Asimismo, manifiestan que en el contexto actual las empresas están siendo cada vez más presionadas a actuar de manera socialmente responsable, ya que se ayuda a preservar los recursos naturales, se reduce el impacto ambiental y se promueve la sostenibilidad a largo plazo. Por último, recalcaron que cuando se trabaja teniendo en cuenta el medio ambiente, no solo se mejora la imagen institucional sino también se crea un entorno de trabajo inclusivo y alineado con los valores de los colaboradores.

Por otra parte, los autores Vélez y Zambrano (2023) en Ecuador, ejecutaron un estudio científico en donde resaltan que en la actualidad en las organizaciones se están llevando a cabo acciones para mejorar aspectos ambientales y sociales. Estas actividades, sin lugar a dudas mejoran las relaciones empresariales dentro del equipo, la calidad de vida del capital humano, mejorando la productividad. Del mismo modo, aseguran que cuando los colaboradores participan en programas comunitarios, se aumenta la motivación, traducándose en una mayor satisfacción y compromiso en el lugar de trabajo.

En cuanto al ámbito nacional, Miranda et al. (2020) en Huancayo, llevó a cabo un artículo que revela cómo las políticas de responsabilidad social en una universidad promueven el compromiso social, influyendo en la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de la institución educativa que exploraron, lo cual generó un ambiente más ameno, positivo

y productivo. Este análisis no solo sirvió para brindar una visión íntegra de lo que día a día sucede en la universidad de Huancayo, sino que también se ofrecieron recomendaciones para optimizar la RS y la satisfacción del personal administrativo, con el fin de fomentar un ambiente más comprometido con el desarrollo social. Asimismo, comentan que se llevaron a cabo reuniones donde los trabajadores pudieron expresar sus ideas e inquietudes, se retroalimentó su conocimiento y, por si fuera poco, también propusieron nuevas ideas relacionadas con la responsabilidad social.

En Trujillo, Zapata (2023), realizó un estudio acerca de la sociedad laboral y el nivel de responsabilidad que tienen con el medio ambiente. Los resultados obtenidos indican que, si bien en el Perú últimamente se están implementando prácticas de RS, no todas las personas conocen totalmente la importancia de realizar estas actividades. Esto a causa de que, en muchos casos, las personas o empresas priorizan beneficios netamente económicos y las presiones económicas pueden hacer que perciban a la responsabilidad social como un gasto adicional. Promover la RS requiere educación, liderazgo y ejemplos claros de cómo estas prácticas benefician tanto al individuo como a la sociedad.

Para el entorno local, en Chiclayo, se ha observado un incremento en la implementación de iniciativas de responsabilidad social por parte de diversas empresas. Si bien es cierto, estas actividades son de suma importancia, pero a menudo se están centrando en mejorar la imagen corporativa en lugar de abordar directamente las necesidades de los empleados. Muchos de estos eventos se llevan a cabo sin consultar o coordinar previamente, generando una percepción de que estas acciones son más un deber institucional que un compromiso genuino de bienestar social. Esto puede generar un aumento de la rotación del personal y una disminución considerable de la moral de los asalariados en el sector empresarial. Ante esta problemática, el verdadero reto radica en vincular la responsabilidad social con estrategias claras que promuevan la satisfacción laboral. Para mejorar esta relación, las organizaciones chiclayanas deben optar por integrar un enfoque más holístico, que no solo se centre en beneficios organizacionales, sino que también mejoren el bienestar e incrementen la participación de los empleados ofreciendo formación regular sobre estos temas

y cómo cada empleado puede contribuir desde su rol permitiendo que todos participen en planeaciones y ejecución de proyectos sociales. Teniendo en claro lo anteriormente mencionado, se podrá generar una verdadera conexión armoniosa entre empresa y comunidad.

De acuerdo con los trabajos previos, en el ámbito internacional, en Ecuador, Reyes et al. (2022) se centraron en examinar los elementos que inciden en la responsabilidad social corporativa, utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental. Se utilizó como muestra 256 empleados, quienes accedieron a participar en una encuesta. Los principales descubrimientos fueron que las variables que tienen una relación más profunda con la RSE son el liderazgo, la satisfacción en el trabajo y el diseño organizacional.

De la misma manera, Agudelo et al. (2020), se plantearon evaluar el efecto de la responsabilidad social en una compañía de servicios públicos integrales en Colombia, utilizando una metodología cuantitativa, no experimental y descriptiva. Se utilizó como muestra a siete empresas del sector público, las cuales completaron un cuestionario. De este cuestionario se extrajeron conclusiones que, respecto a la implementación de la responsabilidad social, el 90% señaló que se respeta el código de responsabilidad social.

En el sector nacional, Alegre (2019), en Piura se concentró en examinar las políticas de responsabilidad social que impactan en la satisfacción en el trabajo de los empleados de uno de los entes más relevantes de Perú, como es Essalud. El propósito principal de la investigación fue de naturaleza cualitativa, con un enfoque naturalista, un diseño no experimental y un alcance transversal. Se trata de un análisis de caso de nivel descriptivo, con una población de 125 trabajadores, con una muestra de 5 individuos, utilizando un muestreo no probabilístico. Se empleó un método de entrevistas detalladas, cuyos hallazgos indicaron que la salud laboral tiene un impacto en la satisfacción y en la motivación en el trabajo de los empleados de la mencionada entidad.

Por su parte, Delgado (2019), estableció como objetivo principal establecer la incidencia de la RSE en la satisfacción laboral de la organización del sector salud en Trujillo. Usando una metodología cuantitativa, no experimental y descriptiva, se utilizó un cuestionario a un grupo

de 152 empleados. Los principales hallazgos indicaron que la responsabilidad social tiene una influencia positiva en la satisfacción laboral, logrando un coeficiente de correlación de 0.814 y un valor-p inferior.

En cuanto al entorno local, la Responsabilidad Social Empresarial, mediante los factores de evaluación y la implementación en las Contrataciones Públicas en Perú, busca solucionar la ausencia de promoción que los transforma en proveedores estatales. El resultado es incrementar la administración con responsabilidad social (Zorrilla, 2020). Bom (2021) señala que la Responsabilidad Social Empresarial se basa en las decisiones de la dirección que benefician a sus stakeholders y proporcionan resultados tanto palpables como intangibles; por otro lado, en la segunda se especifica la administración de la responsabilidad social empresarial, entendida como la implementación de acciones con el objetivo de presentar informes y reportes sociales-ambientales.

En cuanto a la pregunta central de investigación es: ¿De qué manera impacta la responsabilidad social en la satisfacción laboral en el sector empresarial en 2024?

En cuanto al objetivo general de investigación, fue determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial. Asimismo, se busca analizar la situación presente de la responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial. Además, establecer la relación entre las comunidades locales y la satisfacción laboral en el sector empresarial. Finalmente, identificar la relación entre los socios comerciales, proveedores y consumidores y la satisfacción laboral en el sector empresarial.

La justificación del estudio, se justifica teóricamente, ya que la responsabilidad social empresarial (RSE) ha cobrado creciente relevancia en el ámbito corporativo, especialmente en el contexto de las demandas contemporáneas de sostenibilidad, ética y bienestar organizacional. Desde un enfoque teórico, la RSE implica no solo el cumplimiento de normativas y regulaciones, sino también la integración de prácticas voluntarias que promuevan el desarrollo social, ambiental y económico. En este sentido, es crucial examinar cómo las empresas, al adoptar una mayor conciencia social, no solo benefician a su entorno externo, sino que también logran

mejoras internas significativas, especialmente en lo que respecta a la satisfacción laboral de sus empleados.

Por otra parte, se justifica metodológicamente, porque busca examinar de manera precisa la conexión entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la satisfacción laboral en el sector empresarial durante el año 2024. Para lograrlo, se empleará un enfoque cuantitativo, que permitirá obtener datos objetivos y medibles sobre las percepciones de los empleados respecto a las prácticas de RSE y su influencia en su bienestar dentro de la organización. A través de encuestas estructuradas y cuestionarios aplicados a una muestra representativa de trabajadores de diversas empresas, se pretende identificar correlaciones y patrones que aporten evidencia sólida sobre el impacto que causa la RSE en su satisfacción laboral.

Finalmente, este estudio se justifica socialmente, ya que la relevancia social de esta investigación radica en la creciente demanda de entornos laborales más éticos, inclusivos y comprometidos con el bienestar de los empleados y de la comunidad en general. La responsabilidad social empresarial (RSE) no solo beneficia a las empresas en términos de reputación, sino que también es de suma importancia en la creación de una sociedad más equitativa y sostenible. Al examinar cómo la RSE impacta en la satisfacción laboral, se pueden identificar prácticas empresariales que no solo buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuyen al desarrollo social y al bienestar colectivo.

En la parte del marco teórico, la responsabilidad social, según Fernández (2018), definió como una filosofía y una postura que la empresa asume en su enfoque de negocios, la cual se refleja su dedicación hacia una perspectiva a largo plazo. Esto significa, de forma deliberada, considerar las preocupaciones y aspiraciones de los diversos grupos que están vinculados a la compañía, así como además manejar su efecto en el medio ambiente. Una compañía que se ve a sí misma como socialmente responsable trabaja continuamente para encontrar un balance entre generar ganancias, ayudar a su comunidad y proteger el entorno natural en todas sus actividades.

Por otro lado, Ruiz y Samamé (2018) hacen referencia a Cajiga que menciona que la

responsabilidad social de las compañías implica un compromiso reflexivo y deliberado. Este compromiso tiene como objetivo que las acciones de la organización se alineen con sus metas económicas, sociales y ambientales. No se trata únicamente de proteger sus propios intereses, sino también de responder a las necesidades de todos los grupos relacionados con ella incluyendo a sus empleados y a la comunidad donde lleva a cabo sus actividades. Además, resalta la relevancia de los valores éticos, como el respeto hacia las personas, la comunidad y el entorno natural, fomentando así el progreso y bienestar de la sociedad en su conjunto.

La importancia, siguiendo la perspectiva de Díaz y Huamán (2023), mencionan que la Universidad Galileo indicó que la responsabilidad social es fundamental porque promueve la cooperación entre todos los grupos de interés. Actualmente, las compañías e instituciones son una parte integral de la sociedad, lo que significa que tienen obligaciones que deben cumplir. Esto no solo se trata de generar ganancias, sino de contribuir al bienestar de la comunidad y de las personas que afectan con sus acciones. Al asumir estas responsabilidades, las organizaciones pueden construir relaciones más sólidas y de confianza con sus stakeholders.

Los tipos de responsabilidad social, según Fernández (2010) da a conocer los siguientes tipos: Empezando por responsabilidades primarias: Son aquellas que están directamente relacionadas con la actividad central de la compañía. No atender correctamente a lo que constituye su esencia y asegura su correcto funcionamiento puede acarrear consecuencias graves, incluso poner en riesgo su continuidad. Luego, las responsabilidades secundarias, se refieren a la mejora de los efectos que la actividad principal de la compañía tiene sobre los grupos sociales que dependen de ella, superando así los mínimos requisitos que se esperan. Finalizando con las responsabilidades terciarias, son aquellas que abarcan acciones de la compañía destinadas a optimizar ciertos elementos de su contexto social que van más allá de su actividad principal.

De acuerdo con Fernández (2010), las dimensiones de la responsabilidad social, considera que son las siguientes:

En las comunidades locales, la responsabilidad social de las compañías también incluye su integración en el entorno local o a nivel global.

Estas empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que operan, especialmente a las comunidades locales, al crear empleos, ofrecer salarios y beneficios, así como generar ingresos fiscales. A su vez, las empresas también dependen de la salud, estabilidad y prosperidad de las comunidades en las que operan. Por ejemplo, como la mayoría de sus contrataciones provienen del mercado local, les conviene que haya personas con las habilidades necesarias en su área.

Otra de las dimensiones son los socios comerciales, proveedores y consumidores, las grandes compañías suelen tener relaciones comerciales con compañías más pequeñas, desempeñando roles como clientes, proveedores, subcontratistas o incluso competidores. Es fundamental que estas empresas comprendan que sus decisiones pueden influir en el bienestar social, no solo en su propia operación acciones, sino también en la de sus socios y proveedores durante todo el proceso de producción. En este sentido, lo que una compañía hace en términos de responsabilidad social no solo afecta su imagen, sino que también repercute en la comunidad empresarial en la que está inmersa.

Los Derechos humanos, son una de las facetas más importantes de la responsabilidad social empresarial está ligada a los derechos humanos, especialmente cuando hablamos de actividades internacionales y cadenas de suministro global. Cada vez son más las multinacionales que muestran su compromiso con los derechos humanos a través de sus códigos de conducta. Además, una cantidad creciente de empresas europeas está demandando que se respeten las normas éticas en la producción de los productos que importan, lo que refleja una creciente conciencia.

Finalmente están los problemas ecológicos, debido a que muchos problemas ambientales no conocen fronteras y están vinculados al consumo global de recursos, las compañías juegan un papel importante en el medio ambiente a nivel mundial. Por ejemplo, la emisión de gases de efecto invernadero y la contaminación marina, aunque provengan de lugares específicos, afectan a todo el planeta. Por esta razón, las empresas tienen la oportunidad de asumir su responsabilidad social, pueden esforzarse por reducir el impacto ambiental de sus actividades a lo largo de toda su cadena de producción, implementando enfoques como la política integrada de producto

(PIP) y utilizando herramientas europeas e internacionales que promueven una gestión más sostenible.

La satisfacción laboral, según Alfaro et al. (2012), se refiere a la forma en que nos sentimos respecto a nuestro trabajo. Es ese estado emocional positivo que experimentamos al reflexionar sobre nuestra experiencia laboral. En esencia, es una actitud que se forma a lo largo del tiempo y que se basa en nuestras creencias y valores, los cuales se moldean a partir de nuestras vivencias en el entorno laboral. Esta satisfacción no es algo pasajero; es una tendencia que se mantiene relativamente estable, reflejando cómo nos relacionamos con nuestras tareas y responsabilidades.

Se trata de cómo una persona se siente en relación con su trabajo, lo cual puede ser influenciado por sus creencias y valores que han sido formados a lo largo de su trayectoria profesional. Esta satisfacción no es algo momentáneo, sino que tiende a ser una disposición relativamente estable, reflejando la conexión entre la experiencia laboral y la percepción personal del trabajo.

La importancia, según la perspectiva de Vallejos (2017), menciona que avanzar en la comprensión de cómo los colaboradores perciben los elementos que influyen en su satisfacción laboral abre la puerta a posibles acciones para mejorarla y fomentar su compromiso con los proyectos de la empresa. Esto está relacionado con el éxito competitivo y toma en cuenta las particularidades de los grupos involucrados. Además, resalta las responsabilidades de diferentes actores del mercado, que pueden contribuir al desarrollo económico y territorial.

Pintado (2020) ha observado que existe una conexión significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento, así como el compromiso de los empleados. De hecho, un empleado que se siente satisfecho puede llegar a ser más productivo cada mes. La motivación y el bienestar en el trabajo juegan un papel crucial: cuando las personas llegan a sus puestos con una actitud positiva, su esfuerzo tiende a ser más efectivo. Es importante tener en cuenta que la satisfacción es algo personal y varía de un individuo a otro. Lo que puede motivar a una persona no necesariamente tendrá el mismo efecto en otra, ya que los factores que influyen en la satisfacción pueden ser tanto internos como externos. Además, lo que hace feliz a alguien puede cambiar con el tiempo.

A pesar de estas diferencias individuales, hay ciertos aspectos en los que muchos coinciden al hablar de satisfacción laboral. Estos incluyen la compensación y los incentivos económicos, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de crecimiento y promoción, un ambiente de trabajo agradable, la capacidad de equilibrar la vida profesional y personal, así como la flexibilidad en el horario laboral.

Los elementos de la satisfacción laboral, de acuerdo con Rojas (2013), menciona que algunos de los aspectos que mejoran y favorecen la satisfacción de los empleados, uno de los elementos es, el trabajo en sí, este es un elemento clave para alcanzar la satisfacción de los colaboradores al ofrecer sus servicios. Por otro lado, las condiciones laborales, se refiere al contexto en el que se va desarrollando las tareas diarias dentro de la empresa. Este ambiente debe ser adecuado, ya que, si presenta fallas, puede dificultar un desempeño eficiente. También está, la remuneración, este es un aspecto fundamental y la razón primordial por la que los colaboradores asisten al trabajo, ya que satisface sus necesidades básicas y representa la compensación por el servicio prestado. Otro de los elementos son las oportunidades, estas pueden surgir de diversas maneras y brindan beneficios a los empleados.

Por último, equipo de trabajo, se refiere al desarrollo de las relaciones dentro del grupo; cuanto mejores sean estas relaciones, más satisfactoria será la atmósfera laboral.

Según Mendoza (2020), menciona a Palma como el que da a conocer las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral. La primera de ellas, es el significado de la tarea, se refiere a la disposición para realizar un trabajo, basada en la percepción de que la tarea individual aporta valor material, genera un sentido de logro, esfuerzo y/o equidad. Por ejemplo, las actividades que realiza son tan importantes como cualquier otra.

Por otro lado, están las condiciones laborales, es la evaluación de las tareas en función de la disponibilidad de normas y recursos que regulan las actividades laborales. Por ejemplo, la comodidad del ambiente de trabajo es excepcional. Otra de las dimensiones es el reconocimiento personal y/o social, se refiere a la valoración de las tareas en función del reconocimiento que recibe, ya sea de sí mismo o de sus compañeros, en relación con los logros

alcanzados o su impacto en resultados indirectos. Por ejemplo, siente que recibe un trato positivo por parte de la organización. Por último, están los beneficios económicos: Se refiere a la relación laboral en términos de incentivos económicos o remuneraciones, como recompensa por el esfuerzo en las tareas asignadas.

MATERIAL Y MÉTODO

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se caracteriza por a sistematización, la objetividad y la replicabilidad de los resultados.

El diseño de la investigación es no experimental, porque la hipótesis fue probada mediante métodos estadísticos.

De conformidad con el interés del presente estudio es: Respeto, debido a que las personas encuestadas, tendrán la libertad de elegir si están de acuerdo en ser informantes, se respetara su elección y opinión al responder cada pregunta planteada en el instrumento, evitando falta de respeto o negación a que actúen deliberadamente. Por tanto, se consideran los derechos de autores para el desarrollo óptimo de la investigación, citando correctamente, tesis, artículos, estudios y otras fuentes usadas teniendo en cuenta las normas Apa séptima edición.

Para la recopilación de datos en este estudio, se utilizó la encuesta es una de las herramientas principales del enfoque cuantitativo. Según Groves, se trata de un método estructurado para recolectar información de personas, con el objetivo de detallar las características de una población más amplia. Específicamente, a través de una encuesta se busca conocer las percepciones y actitudes de los individuos que representan a esa población, con el fin de reunir y cuantificar las respuestas obtenidas. (Herrera, 2017).

En el instrumento de investigación, se aplicó un cuestionario que está estructurado con la escala de Likert, el cual está diseñado para medir con qué frecuencia la empresa realiza ciertas actividades de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con las variables de responsabilidad social y satisfacción laboral. El cuestionario está estructurado por 21 preguntas muy sencillas y

precisas. Es el instrumento en el que se registran las características observadas de cada una de las unidades estadísticas dentro de la población estudiada. La calidad de este documento es crucial, ya que influye directamente en la validez de la encuesta y en la fiabilidad de los resultados obtenidos. (Torres et al, 2019).

En el procesamiento de datos, se utilizó la herramienta del SPSS, es el formato que ofrece IBM para realizar análisis de datos estadísticos como la gestión de una gran cantidad de información de manera general abarcando aspectos descriptivos como técnicas de modelado avanzado. Asimismo, tiene la capacidad de poder generar gráficos detallados que ayudan a interpretar los

datos de forma rigurosa y eficiente, es utilizado principalmente en las investigaciones de la facultad de ciencias de la salud, temas sociales y en el ámbito empresarial (Capa et al., 2017). Asimismo, se utilizó el Alpha de Cronbach, es conocido como un coeficiente que se encarga de medir la consistencia interna de una variedad de preguntas o ítems en un cuestionario, se emplea para realizar la evaluación de la fiabilidad de una escala, en otras palabras, si los ítems que la componen reflejan de manera coherente el mismo constructo o variable, su valor oscila 0 y 1, donde un resultado más cercano a 1 indica mayor consistencia interna, es ampliamente aplicado en investigaciones para asegurar que las mediciones sean estables y confiables (Querlo, 2010).

RESULTADOS

Tabla 1

V1: Responsabilidad social y V2: Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,400**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0,400 y de acuerdo al Baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia

es < que 0,05, esto indica que si existe correlación entre las variables de responsabilidad social y satisfacción laboral.

Tabla 2

Correlación de las dimensiones de la V1: Responsabilidad Social con la V2: Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Comunidades locales	Coeficiente de correlación	,010*
		Sig. (bilateral)	,093
		N	80
	Socios comerciales, proveedores y consumidores	Coeficiente de correlación	,295**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	80

Derechos humanos	Coeficiente de correlación	,534**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Problemas ecológicos	Coeficiente de correlación	,375**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	80

Los resultados obtenidos en las correlaciones entre las dimensiones y la variable de satisfacción laboral muestran diferentes niveles de relación. En la correlación entre comunidades locales y satisfacción laboral presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0,10, lo que indica una correlación positiva débil, pero el valor de significancia (0,093) es mayor que el nivel de confianza de 0,05, por lo que no se considera estadísticamente significativa. En la relación entre socios comerciales, proveedores y consumidores y satisfacción laboral tiene un coeficiente Rho de 0,295, lo que refleja una correlación positiva media y, dado que el valor de significancia es menor a 0,05, se concluye que existe una correlación significativa. Por otra parte, muestra una correlación considerable entre derechos humanos y satisfacción laboral, con un coeficiente Rho de 0,534 y un nivel de significancia inferior a 0,05, lo que también confirma una correlación significativa. Finalmente, en la relación entre problemas ecológicos y satisfacción laboral muestra un coeficiente Rho de 0,375, lo que sugiere una correlación positiva media, con un valor de significancia menor a 0,05, indicando una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial, 2024, en los resultados obtenidos en la tabla 1 se evidencia un nivel de correlación positiva media de (0,400), entre la responsabilidad social y satisfacción laboral, asimismo se resalta que es significativa (0,000), datos que al ser comprobados con lo encontrado por Alegre (2019), en su

estudio “Políticas de Responsabilidad Social y Satisfacción Laboral en el Sector Salud” quien concluyo que obtuvo buenos resultados dentro de la responsabilidad social y satisfacción laboral en el sector salud (Essalud), cuyos hallazgos indicaron que la salud laboral tiene un impacto en la satisfacción y en la motivación en el trabajo de los empleados de la mencionada entidad, con este resultado se afirma que la responsabilidad social si contribuye de una manera favorable con la satisfacción laboral en el sector empresarial. En mi objetivo específico, analizar la situación presente de la responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial.

De acuerdo al primer objetivo específico, establecer la relación entre las comunidades locales y la satisfacción laboral en el sector empresarial, los resultados obtenidos en la tabla 2 se precisó que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,10 donde existe una correlación positiva débil, la determinación encontrada no es estadísticamente significativa, ya que el valor de significancia (0,093) es mucho mayor al nivel de confianza combinado utilizado de 0,05. Por otro lado, Zapata (2023), realizó un estudio acerca de la sociedad laboral y el nivel de responsabilidad que tienen con el medio ambiente, por lo que demostró con resultados obtenidos, en muchos casos, las personas o empresas priorizan beneficios netamente económicos y las presiones económicas pueden hacer que perciban a la responsabilidad social como un gasto adicional. Promover la RS requiere educación, liderazgo y ejemplos claros de cómo estas prácticas benefician tanto al individuo como a la sociedad.

Como objetivo específico, identificar la relación entre los socios comerciales, proveedores y consumidores y la satisfacción laboral en el sector empresarial, los resultados obtenidos en la tabla 3 se determina que el coeficiente

Rho de Spearman es de 0,295, que si existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es $< 0,05$, esto indica que si existe correlación entre la dimensión de Socios comerciales, proveedores y consumidores, y la variable de satisfacción laboral. Igualmente, Pintado (2020), en su investigación, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- faceac, unprg; Lambayeque, por lo que demostró con resultados obtenidos que existe una conexión significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento, así como el compromiso de los empleados.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación positiva moderada entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en el sector empresarial. Esto sugiere que la implementación de prácticas de RS contribuye, en cierta medida, a mejorar la satisfacción de los colaboradores, aunque no es el único factor determinante. Asimismo, la situación actual refleja que, aunque existe una pequeña asociación, esta relación es insignificante en términos prácticos. Refiriéndonos en el contexto analizado, las prácticas de responsabilidad social no están teniendo un impacto tan considerable. Los empleados muestran niveles de satisfacción laboral que parecen estar determinados más por factores internos como el salario, el clima organizacional y el desarrollo profesional.

Por otro lado, el análisis de la relación entre las comunidades locales y la satisfacción laboral indica una correlación muy débil. Por ello sería conveniente complementar el estudio con otros enfoques y considerar factores adicionales que puedan tener un impacto más significativo.

En los resultados de la relación entre los socios comerciales, proveedores y consumidores con la satisfacción laboral se muestra una concordancia moderada de 0.295. Lo que parece tener cierta relevancia en el bienestar de los colaboradores.

Para nuestro tercer objetivo la correlación es de 0,534. Lo que sugiere que el respeto y la promoción de los derechos humanos en el aspecto empresarial tiene una influencia considerable. Estos hallazgos resaltan la

importancia de implementar políticas alineadas con la humanidad a fin de fomentar un ambiente laboral más ético.

Finalmente, para nuestra última correlación entre los problemas ecológicos y la satisfacción laboral, decimos que se puede reflejar una creciente importancia de la sostenibilidad ambiental en el entorno empresarial y su influencia en el bienestar de los trabajadores.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no incurrir en ningún conflicto de intereses.

Contribución de los autores:

Autor 1: Elementos teóricos, análisis, metodología, recursos, escritura inicial y final.

Autor 2: Elementos teóricos, análisis, metodología, recursos, escritura inicial y final.

Autor 3: Curación de datos, análisis, validación y escritura final.

Autor 4: Curación de datos, análisis, validación y escritura final.

REFERENCIAS

Agudelo, B., Cajigas, M. y Torres, M. (2020). Prácticas de responsabilidad social en empresas de servicios del Valle del Cauca, Colombia. *Revista Espacios*, 41(41), 153- 172. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p11.pdf>

Alegre, N. (2019). *Políticas de Responsabilidad Social y Satisfacción Laboral en el Sector Salud, caso: Essalud* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4217/TSP_AEL_025.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alfaro, R., Leyton S., Meza A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_8c2c1bc195af8609c46241c704ea26cc

- Bom, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 130-146. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35903>
- Capa, L., García, M., Crespo, E., Palmero, D., López, R., Franco, M. y Fadul, J. (2017). *Análisis exploratorio de datos con SPSS*. UMET. <https://allspace.ucf.edu/cu/index.php/s/SSXAdok23kpnpE?-dir=/&editing=false&openfile=true>
- Delgado, E. (2019). *Influencia de la responsabilidad social empresarial en la satisfacción laboral de la empresa SEDALIB S.A. - distrito de Trujillo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/610dc3b8-dbeb-4889-adc9-00d0ebf85078>
- Díaz, B. y Huaman, G. (2023). *Responsabilidad social como estrategia para mejorar la imagen corporativa en una municipalidad distrital* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12092/Diaz%20Morales%2c%20Betty%20Shirley%20%20Huaman%20Tineo%2c%20Greysi%20Josari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, R. (2010). *Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial*. Club Universitario. <https://books.google.com.pe/books?id=Yns6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fernández, R. (2018). *La responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial*. Las Rozas (Madrid), LA LEY Soluciones Legales S.A. <https://www.aranzadilaley.es/tienda/la-responsabilidad-social-corporativa-como-modelo-de-gestion-empresarial#:~:text=%C2%BFTE%20LLAMAMOS%3F,forma%20justa%2C%20responsable%20y%20sostenible>
- Herrera, M. (2017). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en Ciencias Militares. *Tema De Investigación Central De La Academia*, 1(2), 99 - 110. <https://publicacionesacague.cl/index.php/tica/article/view/168>
- Jaimes, M., Jacobo, C. y Ochoa, S. (2021). Los beneficios e la responsabilidad social empresarial. Universidad de Bogotá. *Tiempo y economía*, 8(2), 201-217. <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/TyE/article/view/1720>
- Mendoza, J. (2020). *Estudio de la satisfacción laboral de los empleados del Hotel Casa Andina Select-Tumbes, 2018* [Tesis para optar título, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8065/Mendoza%20Juarez%2c%20Jerry%20James.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D. y Flores, J. (2020). Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 375-388. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83
- Pintado, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables- FACEAC, UNPRG; LAMBA-YEQUE, 2017-2018* [Tesis para optar título, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio UNPRG. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/Pintado%20Dami-c3%a1n%2c%20M%c3%b3nica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, L., Leyva, C., Pérez, R., y Sánchez, A. (2022). Variables de la responsabilidad social corporativa. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Retos*, 12(24), 286-305. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.06>
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94-126. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/491>
- Ruiz, C., y Samamé, O. (2018). *Programa de responsabilidad social empresarial para mejorar la competitividad del restaurante La Proa Chiclayo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5614/Ruiz%20Villacorta%20%26%20Samame%20Mesones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres, M., Salazar, F. y Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017* [Tesis de maestría, Universidad de César Vallejo] Repositorio UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8731>
- Vélez, C. y Zambrano, H. (2023). Responsabilidad social empresarial: una herramienta para la gestión administrativa de las empresas públicas ecuatorianas. *Ecociencia*, 10(2), 1-20. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/804>
- Querlo, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. https://www.researchgate.net/publication/228778515_Confiabilidad_y_coeficiente_Alpha_de_Cronbach
- Zapata, E. (2023). Avances de la responsabilidad social en el estado peruano, sumando valor público e innovación basada en la economía del comportamiento. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(120), 58-71. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212023000300058
- Zorrilla, G. (2020). *Nuevas estrategias para la promoción de la responsabilidad social empresarial en las pequeñas y micro empresas, a través de la implementación de factores de evaluación en las contrataciones públicas en el Perú*. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/8e21d9df-20c3-4243-929e-615ace8d8b91>