UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LUCIA KIMBERLI RIOS RIVERA

Pucallpa, Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 10:00 Hrs del día lunes 20 de abril del 2026, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 11º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Manuel Rocha Gonzales (Miembro) y Dr. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "**COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025**", por el/la/los Bachilleres en Administración: **Lucia Kimberli Rios Rivera**, EN FORMA PRESENCIAL.

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:00 Hrs del mismo dia, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Dr. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

Dr. Rolando Carlos Cantoño Gavino
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Dr. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/769-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025"

Autor(es)	:	**RIOS RIVERA, LUCIA KIMBERLI**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. HUAMÁN FERNANDEZ, CESAR AUGUSTO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 12/12/2025

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Lucia Kimberli Rios Riveros

Autor de la tesis titulada: Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez

Facultad: Facultad de Ciencias Economicas, Administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoria y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22/09/2026

Email: Kimberlk2r@gmail.com Firma: 

Teléfono: 964860790 DNI: 71239818

DEDICATORIA

A nuestro Dios, el ser supremo que siempre me ha orientado por el camino correcto para alcanzar mis metas. A mis familiares, quienes han sido esa motivación constante para continuar logrando el éxito en esta vida.

Lucia Kimberli.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, así como a mi querida Escuela Profesional de Administración, ya todos los docentes, por su arduo trabajo y dedicación.

Asimismo, deseo reconocer a los empleados de la sede donde realicé mis estudios. Su apoyo constante, disposición y colaboración fueron fundamentales para el avance de esta tesis.

Finalmente, quiero manifestar mi gratitud a mi asesor Mg. Cesar Augusto Huamán Fernández, cuyo compromiso, guía y valiosos consejos fueron decisivos para el desarrollo y la culminación de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I. 16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16
1.1. Descripción del problema 16
1.2. Formulación del problema 18
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivos 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Hipótesis 19
1.4.1. Hipótesis general 19
1.4.2. Hipótesis especificas 20
1.5. Variables 20
1.6. Operacionalización de variables 21
1.7. Justificaciones e importancia 22
1.7.1. Justificación teórica 22
1.7.2. Justificación metodológica 22
1.7.3. Justificación practica 23
1.7.4. Importancia 23
CAPÍTULO II. 25
MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes del problema 25
2.1.1. Antecedentes internacionales 25
2.1.2. Antecedentes nacionales 27
2.1.3. Antecedentes locales 29
2.2. Bases teóricas del problema 29
2.2.1. Base teoría de la variable 1 29
2.2.2. Base teórica de la variable 2 32
2.3. Definición de términos básicos 35

CAPÍTULO III. 37
MARCO METODOLOGICO 37
3.1. Método de investigación 37
3.2. Población y muestra 38
3.2.1. Población 38
3.2.2. Muestra 38
3.3. Instrumentos de recolección de datos 38
3.3.1. Técnicas 38
3.3.2. Instrumentos de recolección 39
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 39
3.4. Procedimiento de recolección de datos 39
3.5. Tratamientos de los datos 39
CAPÍTULO IV. 40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40
4.1. Resultados del trabajo de campo mediante tablas y figuras, con los análisis descriptivos 40
4.2. Estadística inferencial 45
4.2.1. Prueba de normalidad 45
4.2.1. Prueba de hipótesis 45
4.3. Discusión de resultados 48
CONCLUSIONES 53
SUGERENCIAS 55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 56
ANEXOS 61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 21
Tabla 2. Estadísticos descriptivos Variable 1 comportamiento organizacional vs responsabilidad social empresarial. 40
Tabla 3. Estadísticos descriptivos Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo vs responsabilidad social empresarial. 41
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la dimensión 2 interacción con el equipo de trabajo vs responsabilidad social empresarial. 42
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la dimensión 3 Rendimiento y eficiencia vs responsabilidad social empresarial. 43
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión 4 comportamiento proactivo vs responsabilidad social empresarial. 44
Tabla 7. Prueba de Kolmogórov-Smirnov. 45
Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis general. 45
Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1. 46
Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2. 46
Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3. 47
Tabla 12. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4. 47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación. 38
Figura 2. Gráfico de barras del comportamiento organizacional vs responsabilidad social empresarial..... 40
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo vs responsabilidad social empresarial. 41
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión 2 interacción con el equipo de trabajo vs responsabilidad social empresarial. 42
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión 3 Rendimiento y eficiencia vs responsabilidad social empresarial. 43
Figura 6. Gráfico de barras de dimensión 4 comportamiento proactivo vs responsabilidad social empresarial. 44

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar cómo el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025, fue una investigación de tipo básico, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, su muestra fue de tamaño 200 unidades de análisis. Observamos que se determinó que el comportamiento laboral se relacionó con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 48.5%.; y los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,888 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis general. Por lo tanto, el comportamiento laboral se relacionó sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

Palabras claves: comportamiento laboral, responsabilidad social empresarial, e impacto ambiental.

ABSTRACT

The thesis aimed to determine how work behavior is related to the corporate social responsibility of the Plaza Vea supermarket, Pucallpa 2025, it was a basic type of research, non-experimental, descriptive, correlational design, its sample size was 200 units of analysis. We observed that it is estimated that work behavior was related to the corporate social responsibility of the Plaza Vea supermarket, Pucallpa 2025 at a regular level by 48.5%.; and the results showed a Sig. (bilateral) of 0.000 less than 0.05, and the evaluation coefficient of 0.888 was highly positive; giving acceptance of the general hypothesis. Therefore, work behavior was substantially related to the corporate social responsibility of the Plaza Vea supermarket, Pucallpa 2025.

Keywords: work behavior, corporate social responsibility, and environmental impact.

INTRODUCCIÓN

En un contexto empresarial cada vez más dinámico y competitivo, el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial (RSE) se han convertido en elementos clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. El Supermercado Plaza Vea, ubicado en Pucallpa, representa un caso de estudio interesante para analizar cómo estas dos variables interrelacionadas influyen no solo en el rendimiento empresarial, sino también en la percepción y satisfacción de sus trabajadores y de la comunidad.

El comportamiento laboral de los empleados es un factor determinante en la productividad y efectividad de cualquier organización. En este sentido, comprender las motivaciones y actitudes de los trabajadores de Plaza Vea permitirá identificar las dinámicas que promueven un ambiente laboral positivo y eficiente. A su vez, la RSE en el ámbito de los supermercados no solo implica.

Esta tesis tiene como objetivo analizar el comportamiento laboral de los empleados de Supermercado Plaza Vea y su relación con las prácticas de responsabilidad social empresarial implementadas por la compañía. A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, se buscará medir la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el impacto de las políticas sociales en la motivación de los trabajadores.

La confección de la tesis titulada "Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025" se llevó a cabo de acuerdo con la estructura delineada en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Esta normativa establece un formato específico que incluye elementos como la portada, el resumen, la introducción, el marco teórico, la metodología, los resultados, la discusión y las

conclusiones, garantizando así una presentación ordenada y coherente de la investigación. Asimismo, se implementaron las normas de citación y referencia según el estilo APA, lo que aseguró la correcta atribución de las fuentes utilizadas y el empleo de un lenguaje académico adecuado. Este cumplimiento de las pautas institucionales y académicas no solo realzó la calidad del trabajo, sino que también facilitó su comprensión y aceptación por parte del jurado evaluador.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, el comportamiento laboral se ha visto afectado por el aumento del estrés y la insatisfacción entre los empleados. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 60% de los trabajadores en el mundo reportan niveles altos de estrés relacionado con el trabajo, lo que impacta negativamente en la productividad y el bienestar general de los empleados (OIT, 2022). Esta situación problemática se agrava en los países donde las políticas de bienestar laboral son insuficientes, lo que genera altos índices de rotación de personal y bajas en la calidad del rendimiento laboral.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial, muchas empresas a nivel mundial aún enfrentan desafíos para adoptar prácticas sostenibles y éticas. De acuerdo con un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), solo el 35% de las empresas de países en desarrollo implementan políticas de RSE que incluyen criterios ambientales, sociales y de gobernanza (PNUD, 2023). Esta falta de compromiso compromete el desarrollo sostenible, especialmente en sectores industriales que generan altos niveles de contaminación, lo cual repercute negativamente en el medio ambiente y en las comunidades locales.

En Perú, el comportamiento laboral presenta desafíos significativos relacionados con el bajo nivel de satisfacción y la alta rotación de empleados. Según un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cerca del 45% de los trabajadores en el sector privado reportan estar

insatisfechos con sus condiciones laborales debido a factores como los bajos salarios y la falta de oportunidades de desarrollo profesional (MTPE, 2023). Este problema afecta principalmente a los sectores de manufactura y comercio, donde la falta de políticas de bienestar laboral agrava la situación, impactando directamente en la productividad y estabilidad de las empresas.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial, en Perú todavía existen retos importantes en la implementación de prácticas de sostenibilidad en las empresas. Un estudio de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) revela que solo el 28% de las empresas del país cuentan con políticas activas de RSE, principalmente aquellas de gran tamaño, mientras que las pequeñas y medianas empresas presentan dificultades para implementar tales prácticas (SNI, 2022). Esta falta de compromiso con la responsabilidad social limita el desarrollo sostenible en el país, afectando tanto al entorno social como ambiental, especialmente en sectores como minería y agroindustria.

En la región de Ucayali, el comportamiento laboral se caracteriza por una baja satisfacción entre los trabajadores y falta de estabilidad en los empleos. De acuerdo con un informe del Gobierno Regional de Ucayali, cerca del 55% de los trabajadores en sectores como la agricultura y la manufactura consideran que sus condiciones laborales son inadecuadas, principalmente debido a la falta de beneficios sociales y bajos salarios (Gobierno Regional de Ucayali, 2023). Esta situación se refleja en una alta rotación de personal y un bajo compromiso con las empresas, lo cual impacta negativamente en el desarrollo económico de la región.

En lo que respecta a la Responsabilidad Social Empresarial en Ucayali, las empresas enfrentan dificultades para implementar prácticas sostenibles y

responsables. Según un estudio de la Cámara de Comercio de Ucayali, solo el 22% de las empresas en la región han implementado algún tipo de política de RSE (Cámara de Comercio de Ucayali, 2023). Esta situación es particularmente problemática en el sector forestal, donde la falta de iniciativas para mitigar el impacto ambiental y promover el bienestar de las comunidades locales contribuye a la degradación del medio ambiente y a conflictos sociales con las poblaciones afectadas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera las actitudes hacia el trabajo se relacionan con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?
- ¿De qué manera la interacción con el equipo de trabajo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?
- ¿De qué manera el rendimiento y eficiencia se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?
- ¿De qué manera el comportamiento proactivo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer como las actitudes hacia el trabajo se relacionan con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- Precisar como la interacción con el equipo de trabajo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- Indicar como el rendimiento y eficiencia se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- Demostrar como el comportamiento proactivo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- El comportamiento laboral se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

1.4.2. Hipótesis especificas

- Las actitudes hacia el trabajo se relacionan sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- La interacción con el equipo de trabajo se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- El rendimiento y eficiencia se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.
- El comportamiento proactivo se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Comportamiento laboral

- Definición conceptual

"El comportamiento laboral se refiere a las actitudes y comportamientos observables que los empleados muestran en el lugar de trabajo, afectando su rendimiento y su contribución organizacional" (Spector, 2021).

- Definición operacional

Se mide a través de la evaluación de actitudes y comportamientos observables de los empleados en su desempeño diario en el supermercado, como la puntualidad, la interacción con clientes y la resolución de problemas.

1.5.2. Variable 2 Responsabilidad social empresarial (RSE)

- Definición conceptual

"La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica que las empresas gestionen sus operaciones para generar un impacto positivo en la sociedad, promoviendo el bienestar social, económico y ambiental" (Garriga & Melé, 2023).

- Definición operacional

Se evalúa a través de las acciones concretas que implementa el supermercado en áreas como el medio ambiente, la comunidad y el trato justo a los empleados, observando su cumplimiento y su impacto en la sociedad.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Comportamiento laboral	"El comportamiento laboral se refiere a las actitudes y comportamientos observables que los empleados muestran en el lugar de trabajo, afectando su rendimiento y su contribución organizacional" (Spector, 2021).	Se mide a través de la evaluación de actitudes y comportamientos observables de los empleados en su desempeño diario en el supermercado, como la puntualidad, la interacción con clientes y la resolución de problemas.	Actitudes hacia el trabajo	-Compromiso con la tarea. -Responsabilidad en el trabajo.
			Interacción con el equipo de trabajo	-Colaboración con compañeros. -Comunicación efectiva.
			Rendimiento y eficiencia	-Cumplimiento de tareas. -Calidad del trabajo.
			Comportamiento proactivo	-Toma de iniciativa. -Innovación.
Responsabilidad social empresarial (RSE)	"La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica que las empresas gestionen sus operaciones para generar un impacto positivo en la sociedad, promoviendo el bienestar social, económico y ambiental" (Garriga & Melé, 2023).	Se evalúa a través de las acciones concretas que implementa el supermercado en áreas como el medio ambiente, la comunidad y el trato justo a los empleados, observando su cumplimiento y su impacto en la sociedad.	Impacto ambiental.	-Uso de recursos sostenibles. -Reducción de residuos.
			Relaciones con la comunidad	-Programas de apoyo social. -Colaboración con organizaciones locales.
			Ética y transparencia	-Políticas laborales justas. -Comunicación clara de políticas.
			Compromiso con los empleados	-Beneficios laborales. -Condiciones de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

1.7. Justificaciones e importancia

1.7.1. Justificación teórica

El estudio del comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial (RSE) en supermercados, específicamente en Plaza Vea de Pucallpa, tiene una base teórica que se fundamentó en teorías del comportamiento organizacional, la psicología laboral y los principios de la RSE. En primer lugar, se espera ampliar el conocimiento sobre las actitudes, motivaciones y comportamientos que influyen en el rendimiento de los empleados en el contexto particular de un supermercado. Además, se profundizó en cómo la implementación de prácticas responsables en términos sociales y ambientales puede influir en la imagen empresarial y el desempeño organizacional. La investigación contribuyó al desarrollo de teorías aplicadas al comportamiento laboral en el sector de supermercados en Perú, específicamente en ciudades como Pucallpa, donde las dinámicas laborales y de mercado son particulares.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando herramientas como encuestas estructuradas y observación directa para recolectar datos. Se utilizó métodos estadísticos, como el análisis de correlación, para identificar las relaciones entre el comportamiento laboral de los empleados y las prácticas de responsabilidad social empresarial adoptadas por Plaza Vea. El uso de estos métodos permitió obtener datos fiables y objetivos sobre cómo las variables de comportamiento laboral y RSE se interrelacionan en este contexto específico. La investigación

contó con un diseño no experimental y transversal, que proporcionó una visión clara de la situación actual del supermercado, sin necesidad de manipular las variables.

1.7.3. Justificación practica

Este proyecto de tesis fue de gran utilidad para los gerentes y responsables de recursos humanos en Plaza Vea, ya que permitió identificar áreas de mejora en el comportamiento laboral y la implementación de la RSE dentro de la empresa. Al conocer cómo los empleados perciben las políticas y prácticas de RSE, se pudo diseñar un plan estratégico para mejorar la motivación y el rendimiento del personal, así como para potenciar las prácticas responsables dentro de la empresa. Además, los resultados permitieron a Plaza Vea ajustar sus estrategias de RSE a las expectativas de los empleados y las demandas del mercado local, lo que contribuyó a fortalecer su reputación como una empresa comprometida con el bienestar social y ambiental.

1.7.4. Importancia

La importancia de este proyecto radica en su capacidad para ofrecer una visión clara de cómo los comportamientos laborales y las prácticas de responsabilidad social empresarial impactan tanto a los empleados como a la percepción del público sobre la marca. A nivel académico, este estudio enriqueció el conocimiento sobre el comportamiento organizacional y la RSE en el contexto peruano, aportando datos relevantes y actuales. A nivel práctico, la investigación contribuyó a la mejora de las políticas internas de Plaza Vea, favoreciendo un ambiente laboral más comprometido y una relación más

estrecha con la comunidad. Además, el estudio ayudó a identificar las mejores prácticas de RSE que puedan ser replicadas en otros supermercados de la región o en el sector Retail en general.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Román Castaño y Pérez Sánchez (2018), en el artículo Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional, tuvieron como objetivo analizar cómo las prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) influyen en el clima organizacional en empresas del Grupo Empresarial Antioqueño en Colombia. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo y diseño no experimental, utilizando modelos de ecuaciones estructurales (MES). La muestra incluyó 152 empresas de este conglomerado, representando el 77.4 % de su población objetivo. Los resultados mostraron que las prácticas de RSE generan impactos positivos en el clima organizacional, destacando la mejora en las relaciones laborales y el bienestar de los empleados. La investigación concluyó que la implementación de RSE contribuye significativamente al fortalecimiento del tejido social y a la sostenibilidad empresarial.

Holguín et al. (2023) en el artículo Participación de las Pymes en los procesos de responsabilidad social empresarial en Guayaquil, Ecuador, tuvieron como objetivo analizar el grado de práctica de la RSE en las PYMES de Guayaquil, Ecuador. La investigación es de tipo descriptivo, nivel transversal, con un diseño no experimental. La muestra consistió en 210 PYMES seleccionadas de forma intencional de ocho sectores económicos. Los resultados mostraron que solo el 38% de las

empresas aplican prácticas de RSE, destacando actividades como la vinculación con la comunidad y donaciones, mientras que el 62% no las incorpora debido a costos o percepciones de inutilidad. Concluyeron que las prácticas de RSE en las PYMES están en desarrollo y su consolidación requiere la colaboración del sector público y privado a través de políticas eficientes.

Bedon (2023) en su tesis La responsabilidad social empresarial (RSE) y su incidencia en el clima laboral de la empresa LYREC Riobamba-Ecuador, tuvo como objetivo identificar cómo las prácticas de RSE inciden en el clima laboral de la empresa LYREC. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 21 empleados de la empresa. Los resultados evidenciaron un escaso conocimiento sobre RSE en la organización, así como la ausencia de un departamento especializado para su implementación. A pesar de ello, se identificó que la integración de prácticas de RSE, alineadas con la norma ISO 26000, podría mejorar significativamente el clima laboral, la motivación, la productividad y la imagen empresarial. Se concluyó que la formalización de estas prácticas es fundamental para fomentar un ambiente laboral saludable y sostenible.

Márquez et al. (2023), en el artículo La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora, analizaron la relación entre la RSE y la cultura organizacional en ISABA S.A., una empresa constructora de Ecuador. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y documental, utilizando el modelo de Denison para evaluar la cultura organizacional y

herramientas estadísticas como SPSS. La muestra estuvo compuesta por 92 empleados seleccionados mediante muestreo probabilístico simple. Los resultados mostraron puntuaciones altas en la percepción de ambas variables, con promedios de 4.45 y 4.52 en una escala de 5 puntos, aunque con una correlación positiva muy baja (0.055). Esto sugiere que las áreas están gestionadas de forma independiente. Se concluyó que es necesario desarrollar un modelo de gestión integrado para mejorar la interacción entre la cultura organizacional y la RSE.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Queque (2019), en su tesis La percepción de la responsabilidad social empresarial influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Southern Perú, tuvo como objetivo determinar cómo la percepción de la responsabilidad social empresarial (RSE) impacta en la satisfacción laboral de los empleados. La investigación fue de tipo básica, nivel causal-explicativo, con diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 283 trabajadores seleccionados de una población de 1,079. Se aplicaron cuestionarios validados, compuestos por 51 ítems, para medir las variables RSE y satisfacción laboral. Los resultados revelaron una influencia positiva y significativa entre la percepción de RSE y la satisfacción laboral, con un valor de significancia de 0.000, indicando una correlación positiva. Se concluyó que fortalecer la percepción de la RSE puede mejorar significativamente la satisfacción laboral, contribuyendo al bienestar de los empleados y al desempeño organizacional.

Izaguirre (2019), en su tesis Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE) en esta institución. La investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional, con una población y muestra de 48 trabajadores del vivero. Se utilizaron cuestionarios validados para medir las variables de cultura organizacional y RSE. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre ambas variables, con una correlación de 0.76 según el coeficiente Rho de Spearman, indicando que una mejora en la cultura organizacional se refleja en un aumento de la práctica de RSE. Se concluyó que la interacción entre estos elementos es clave para el fortalecimiento institucional y el bienestar de los colaboradores.

Paredes et al. (2021), en el artículo La responsabilidad social empresarial y el clima organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil, analizaron la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y el clima organizacional (CO) bajo un enfoque en capital humano y procesos. La investigación fue cuantitativa, de alcance correlacional y diseño no experimental transversal, con una muestra de 391 colaboradores de diversos sectores económicos seleccionados del portal de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Se utilizó un cuestionario de 28 enunciados medidos en escala Likert, validado mediante análisis factorial exploratorio. Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.598 (Sig. bilateral = 0.000), indicando una relación positiva media entre RSE y CO. Se

concluyó que las prácticas de RSE mejoran el clima laboral, recomendando su integración en la planificación estratégica de las PYMES para fomentar un entorno laboral favorable y sostenible.

En la investigación realizada por Del Castillo y Pipa (2023), titulada Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023, el objetivo general fue determinar la relación entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la mencionada empresa. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 31 trabajadores. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial, con un coeficiente de 0,601 (p-valor < 0,05). Se concluyó que existe una relación significativa entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial, promoviendo un entorno laboral más ético y sostenible.

2.1.3. Antecedentes locales

No existe estudios a nivel local con relación a las variables Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición del comportamiento laboral

> "El comportamiento laboral hace referencia a las actitudes, acciones y desempeños que los empleados manifiestan en el contexto organizacional, influyendo en los resultados y la productividad" (Newstrom & Davis, 2018).

"El comportamiento laboral se refiere a las acciones y actitudes que los empleados manifiestan en el contexto del trabajo, influyendo directamente en los resultados organizacionales" (Martínez & García, 2021).

"El comportamiento laboral incluye las acciones, actitudes y comportamientos de los empleados en su entorno laboral, afectando directamente la eficacia organizacional" (Robbins & Judge, 2022).

"El comportamiento laboral se refiere a las acciones que los empleados realizan para cumplir con las obligaciones y objetivos de sus funciones" (Manatal, s.f.).

2.2.1.2. Teorías epistemológicas del comportamiento laboral

- **Teoría de la Expectativa**

Esta teoría sostiene que los individuos toman decisiones laborales basadas en sus expectativas sobre los resultados de su trabajo. Se centra en la relación entre el esfuerzo, el rendimiento y la recompensa, sugiriendo que las personas están motivadas a trabajar si creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y, a su vez, a recompensas adecuadas (Vroom, 1964).

- **Teoría de la Motivación-Higiene**

Propuesta por Frederick Herzberg, esta teoría divide factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías: motivadores (factores que generan satisfacción) y factores higiénicos (factores que pueden causar insatisfacción si no están presentes). Según Herzberg, para que un empleado esté

satisfecho, es esencial que ambos tipos de factores estén en su lugar (Herzberg, 1966).

- **Teoría del Refuerzo**

Esta teoría, asociada con B.F. Skinner, se basa en la idea de que el comportamiento se puede modificar mediante refuerzos y castigos. En el contexto laboral, se sugiere que recompensar comportamientos deseados aumentará su frecuencia, mientras que castigar comportamientos indeseados disminuirá su ocurrencia (Skinner, 1953).

2.2.1.3. Dimensiones del comportamiento laboral

Estas dimensiones son fundamentales para evaluar y mejorar el desempeño organizacional, y son propuestas por Omar (2018), en su estudio:

- Dimensión Actitudes hacia el trabajo

Reflejan la satisfacción y el compromiso del empleado con sus tareas y la organización.

- Dimensión Interacción con el equipo de trabajo

Se refiere a la capacidad de colaborar y comunicarse eficazmente con colegas.

- **Dimensión Rendimiento y eficiencia**

Involucra la calidad y cantidad del trabajo realizado, así como la optimización de recursos.

- Dimensión Comportamiento proactivo

Implica la iniciativa para anticiparse a problemas y proponer mejoras).

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición de responsabilidad social empresarial

La Organización Internacional de Normalización (ISO) define la RSE como la responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, que se traduce en un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible (ISO, 2010).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011) define la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como la responsabilidad de las empresas de contribuir al desarrollo sostenible, respetando los derechos humanos y las normas laborales internacionales, y considerando las expectativas de las partes interesadas en sus operaciones y estrategias.

Aguinis y Glavas (2021) definen la responsabilidad social empresarial como un esfuerzo voluntario por integrar las preocupaciones sociales y ambientales en la gestión y relaciones empresariales.

“La responsabilidad social corporativa se concibe como un conjunto de prácticas responsables y actividades que tienen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, más allá de los requisitos legales” (Kramer & Porter, 2021, p. 32).

“Las empresas modernas deben reconocer que sus prácticas comerciales deben contribuir al desarrollo sostenible,

integrando preocupaciones ambientales, sociales y de gobernanza en sus operaciones" (Jones et al., 2022, p. 15).

"La responsabilidad social empresarial se refiere al compromiso de las organizaciones con prácticas sostenibles y éticas que promuevan beneficios tanto para la sociedad como para el medio ambiente" (Wang et al., 2020, p. 12).

2.2.2.2. Teorías epistémicas de la responsabilidad social empresarial

- **Teoría de los Grupos de Interés**

  Esta teoría sugiere que las empresas deben considerar las expectativas e intereses de todos los grupos de interés (stakeholders) afectados por sus operaciones, incluyendo empleados, clientes, proveedores, comunidades y accionistas. Argumenta que la responsabilidad social se extiende más allá de la generación de beneficios económicos (Freeman, 1984).

- **Teoría de la Legitimidad**

  Según esta teoría, las empresas buscan obtener o mantener su legitimidad social al operar de manera que cumplan con las normas y expectativas de la sociedad. La RSE es vista como un medio a través del cual las organizaciones pueden legitimar sus actividades y asegurar su aceptación social (Suchman, 1995).

- **Teoría de la Responsabilidad Social Corporativa**

  Esta teoría aboga que las organizaciones tienen la obligación de actuar en beneficio de la sociedad en general, no solo en interés propio. Esto incluye acciones voluntarias que van

más allá de los requisitos legales, con el fin de contribuir al bienestar social y ambiental (Carroll, 1999).

2.2.2.3. Dimensión de la responsabilidad social empresarial

- Dimensión Impacto Ambiental

García-Sánchez et al. (2020) definen el impacto ambiental dentro de la responsabilidad social empresarial como la capacidad de las empresas para minimizar su huella ecológica mediante la adopción de prácticas sostenibles, tales como la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la correcta gestión de los recursos naturales. Esta dimensión es crítica, ya que las empresas desempeñan un papel fundamental en la mitigación de los efectos del cambio climático y en la conservación de la biodiversidad.

- Dimensión Relaciones con la Comunidad

Según Pérez y Moreno (2021), la responsabilidad social empresarial en este ámbito implica la implementación de programas de apoyo comunitario, donaciones y el fomento del voluntariado corporativo, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y promover el bienestar social.

- Dimensión Ética y Transparencia

López-Arceiz et al. (2021) señalan que esta dimensión es crucial para garantizar la confianza de los grupos de interés. La ética empresarial implica que las decisiones y acciones de la empresa estén alineadas con principios éticos sólidos, mientras que la transparencia se relaciona con la divulgación de

información clara y precisa para que los stakeholders puedan evaluar el desempeño de la organización.

- Dimensión Compromiso con los Empleados

Según Martín y Fernández (2022), este componente se refiere a la capacidad de la empresa para proporcionar condiciones de trabajo justas, oportunidades de crecimiento profesional, y un ambiente laboral saludable. Este compromiso no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también influye positivamente en la productividad y retención del talento dentro de la organización).

2.3. Definición de términos básicos

- Comportamiento

"El comportamiento se define como las acciones observables y medibles que un individuo realiza en respuesta a estímulos internos o externos" (Kazdin, 2020, p. 7).

- Laboral

"El término laboral se refiere a todo lo relacionado con el trabajo o empleo, especialmente en el contexto de los derechos, responsabilidades y relaciones dentro del entorno profesional" (Dessler, 2020, p. 15).

- Responsabilidad

"El término responsabilidad se define como la obligación de los individuos o entidades de responder por sus acciones y decisiones, y de asumir las consecuencias de estas" (Daft, 2021, p. 67).

- Social

"El término social se refiere a la interacción entre individuos y grupos, y al conjunto de relaciones y estructuras que permiten la convivencia en una sociedad" (Giddens & Sutton, 2021, p. 24).

- Actitudes

"Las actitudes son evaluaciones relativamente duraderas hacia objetos, personas, o situaciones que predisponen a un individuo a comportarse de una manera particular" (Robbins & Judge, 2022, p. 100).

- Rendimiento

La Real Academia Española (2023) define rendimiento como el producto o la utilidad que una persona o cosa es capaz de generar.

- Proactivo

La Real Academia Española (2023) define proactivo como una característica de las personas o entidades que toman la iniciativa para anticiparse a problemas o necesidades futuras.

- Impacto

La Real Academia Española (2023) describe impacto como el efecto o influencia que algo ejerce sobre un ámbito específico.

- Transparencia

La Real Academia Española (2023) describe transparencia como la cualidad que permite a una institución o empresa ser abierta y accesible al conocimiento del público.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación asumió un estudio de tipo básica. "Un estudio de tipo básico, también conocido como investigación fundamental o pura, se refiere a la investigación orientada a expandir el conocimiento teórico sin una aplicación inmediata específica, y se centra en entender los principios subyacentes a un fenómeno" (Creswell & Creswell, 2021, p. 45).

3.1.2. Nivel de investigación

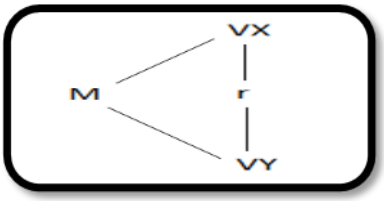
Asumió una investigación no experimental. "Un estudio no experimental es aquel en el que el investigador no manipula intencionadamente las variables independientes, sino que observa fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, buscando relaciones entre variables sin intervención directa" (Hernández Sampieri et al., 2021, p. 150).

3.1.3. Diseño de investigación

Este estudio usó un diseño descriptivo correlacional transversal. Hernández Sampieri et al. (2021) definen el diseño descriptivo correlacional transversal como un enfoque de investigación que mide simultáneamente varias variables para analizar la relación entre ellas, sin intervención ni manipulación experimental.

Este diseño de tipo diseño descriptivo correlacional transversa, tuvo el siguiente esquema de acuerdo a la siguiente gráfica:

Figura 1. Esquema de investigación.



Donde:

M = Muestra asignada.

Vx = Medición de la variable comportamiento laboral.

Vy = Medición de la variable responsabilidad social empresarial.

r = Correlación de entre dos variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fue el total de trabajadores de la empresa supermercado Plaza Vea de la ciudad de Pucallpa, que ascendió a 200 colaboradores.

3.2.2. Muestra

Fue una muestra censal, es decir los 200 trabajadores de la empresa supermercado Plaza Vea de la ciudad de Pucallpa. Su muestreo fue de tipo no probabilístico, es decir a criterio personal del investigador.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Fue la encuesta, técnica que permitió recoger información relevante de las variables comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en trabajadores de la empresa supermercado Plaza Vea de la ciudad de Pucallpa.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Para la variable 1 comportamiento laboral se usó el cuestionario con 16 ítems y se midieron con escalas de likert. Para la variable 2 responsabilidad social empresarial se usó el cuestionario como instrumento el cual contenía 16 ítems. (ver anexo).

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron validados mediante fichas de juicios de expertos por 2 profesionales con dominio del tema, y la confiabilidad fue mediante el estadístico alfa de Cronbach.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se gestionó la autorización de la sede de estudio para aplicar los instrumentos, posteriormente se distribuyó un cuestionario a cada unidad de análisis y, finalmente, se recopilaron los cuestionarios completados y codificados para su posterior procesamiento estadístico.

3.5. Tratamientos de los datos

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el software SPSS versión 29.0. La presentación de los resultados se realizó utilizando estadística descriptiva, a través de tablas de frecuencias cruzadas y gráficos estadísticos. También se aplicó estadística inferencial, incluyendo la prueba de normalidad y la prueba de correlación Spearman, para determinar la aceptación o el rechazo de la hipótesis, según el valor de p (se aceptó si $p < 0.05$ y se rechazó si $p > 0.05$).

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

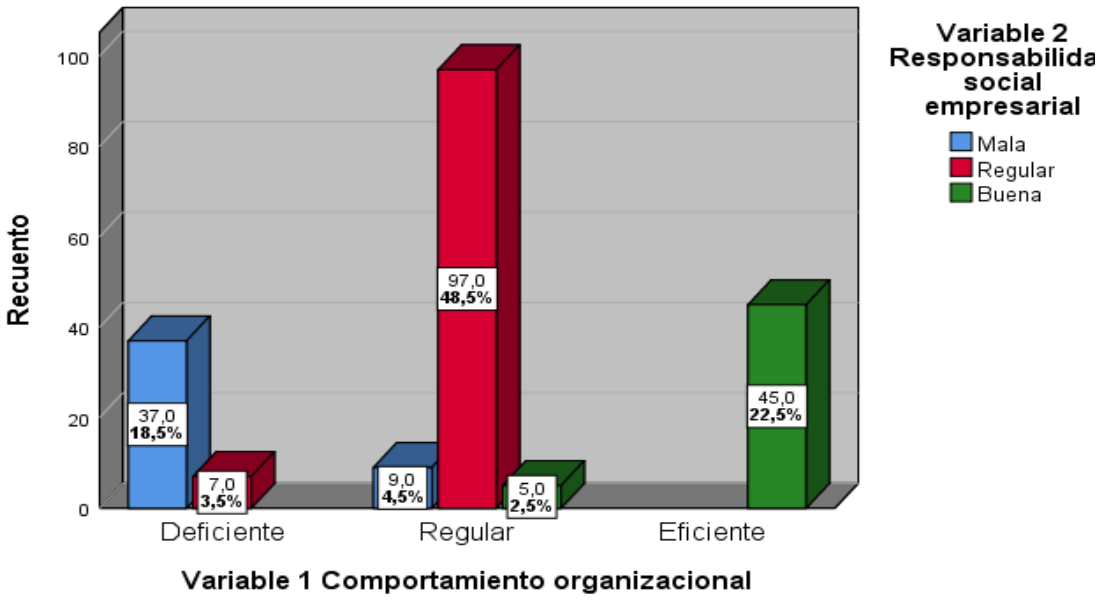
4.1. Resultados del trabajo de campo mediante tablas y figuras, con los análisis descriptivos.

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos Variable 1 comportamiento organizacional vs responsabilidad social empresarial.*

Estadísticos			Variable 2 responsabilidad social empresarial			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 comportamiento organizacional	Deficiente	fi	37	7	0	44
		%	18,5%	3,5%	0,0%	22,0%
	Regular	fi	9	97	5	111
		%	4,5%	48,5%	2,5%	55,5%
	Eficiente	fi	0	0	45	45
		%	0,0%	0,0%	22,5%	22,5%
Total		fi	46	104	50	200
		%	23,0%	52,0%	25,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Figura 2. *Gráfico de barras del comportamiento organizacional vs responsabilidad social empresarial.*



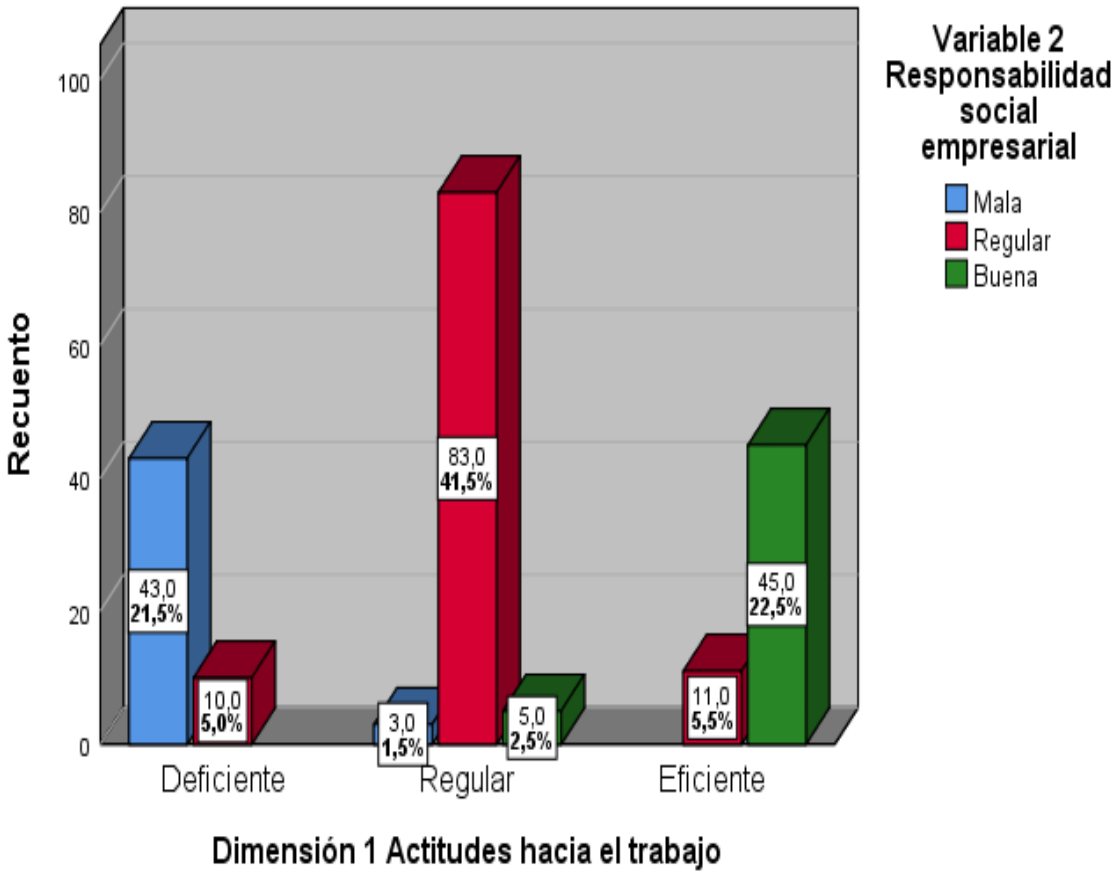
De la tabla y su grafico correspondiente se determinó que el comportamiento laboral se relacionó con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 48.5%.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo vs responsabilidad social empresarial.*

Estadísticos			Variable 2 responsabilidad social empresarial			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo	Deficiente	fi	43	10	0	53
		%	21,5%	5,0%	0,0%	26,5%
	Regular	fi	3	83	5	91
		%	1,5%	41,5%	2,5%	45,5%
	Eficiente	fi	0	11	45	56
		%	0,0%	5,5%	22,5%	28,0%
Total		fi	46	104	50	200
		%	23,0%	52,0%	25,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Figura 3. *Gráfico de barras de la dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo vs responsabilidad social empresarial.*



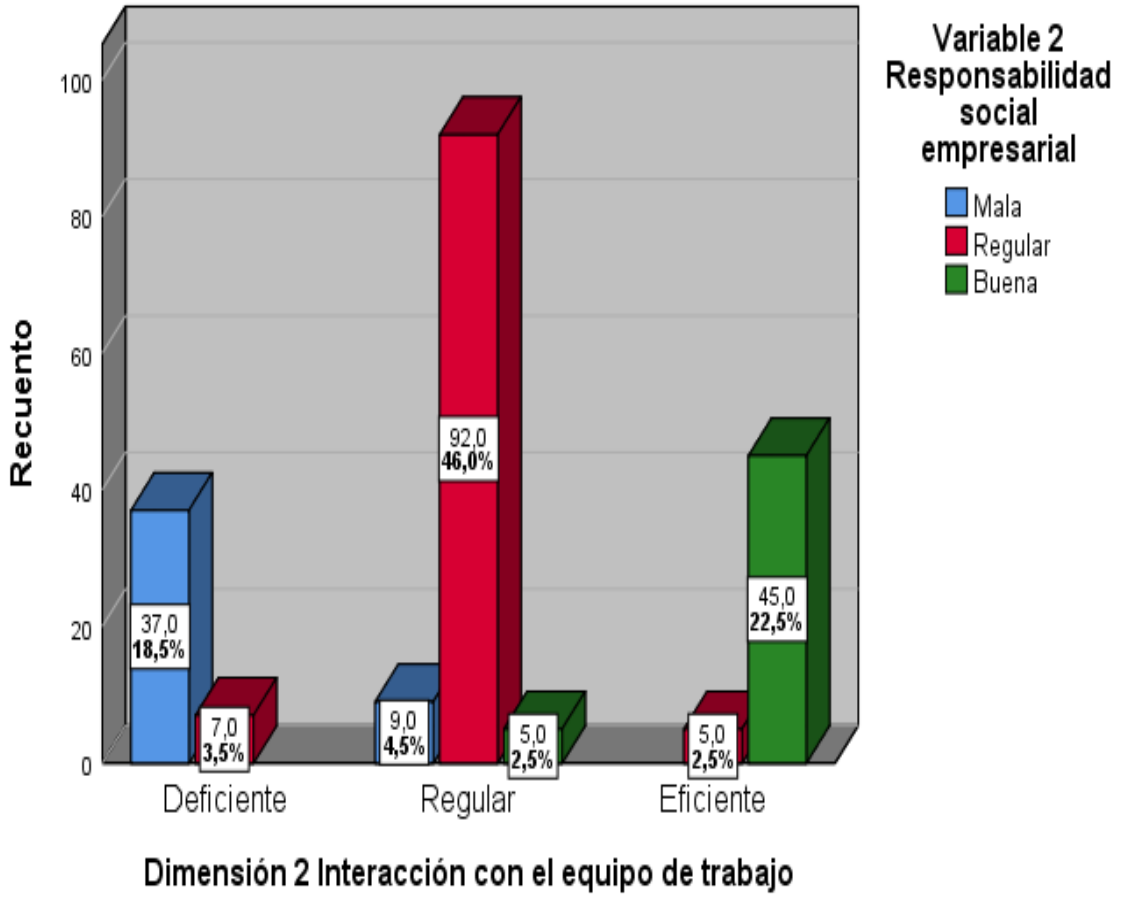
De la tabla y su grafico correspondiente se estableció que las actitudes hacia el trabajo se relacionan con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 41.5%.

Tabla 4. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 2 interacción con el equipo de trabajo vs responsabilidad social empresarial.*

Estadísticos			Variable 2 responsabilidad social empresarial			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 2 Interacción con el equipo de trabajo	Deficiente	fi	37	7	0	44
		%	18,5%	3,5%	0,0%	22,0%
	Regular	fi	9	92	5	106
		%	4,5%	46,0%	2,5%	53,0%
	Eficiente	fi	0	5	45	50
		%	0,0%	2,5%	22,5%	25,0%
Total		fi	46	104	50	200
		%	23,0%	52,0%	25,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Figura 4. *Gráfico de barras de la dimensión 2 interacción con el equipo de trabajo vs responsabilidad social empresarial.*



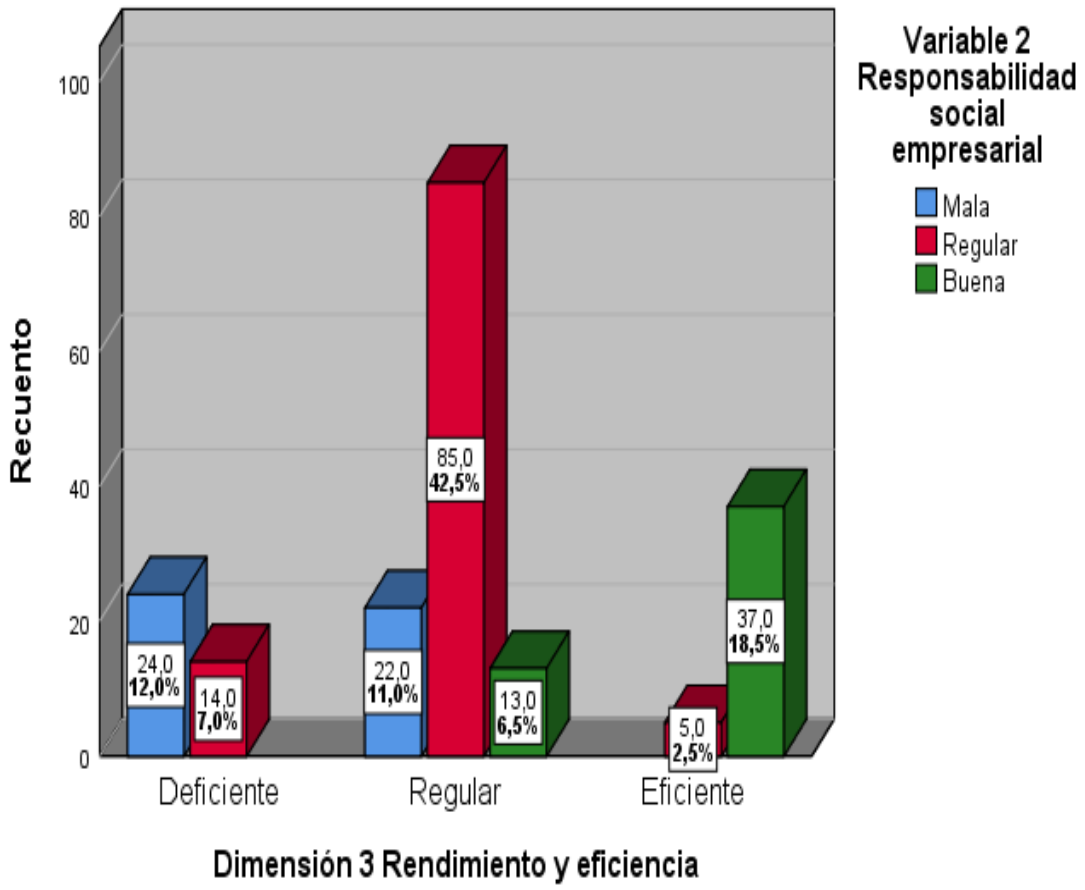
De la tabla y su grafico correspondiente se precisó que la interacción con el equipo de trabajo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 46%.

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 3 Rendimiento y eficiencia vs responsabilidad social empresarial.*

Estadísticos			Variable 2 responsabilidad social empresarial			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 3 Rendimiento y eficiencia	Deficiente	fi	24	14	0	38
		%	12,0%	7,0%	0,0%	19,0%
	Regular	fi	22	85	13	120
		%	11,0%	42,5%	6,5%	60,0%
	Eficiente	fi	0	5	37	42
		%	0,0%	2,5%	18,5%	21,0%
Total		fi	46	104	50	200
		%	23,0%	52,0%	25,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Figura 5. *Gráfico de barras de la dimensión 3 Rendimiento y eficiencia vs responsabilidad social empresarial.*



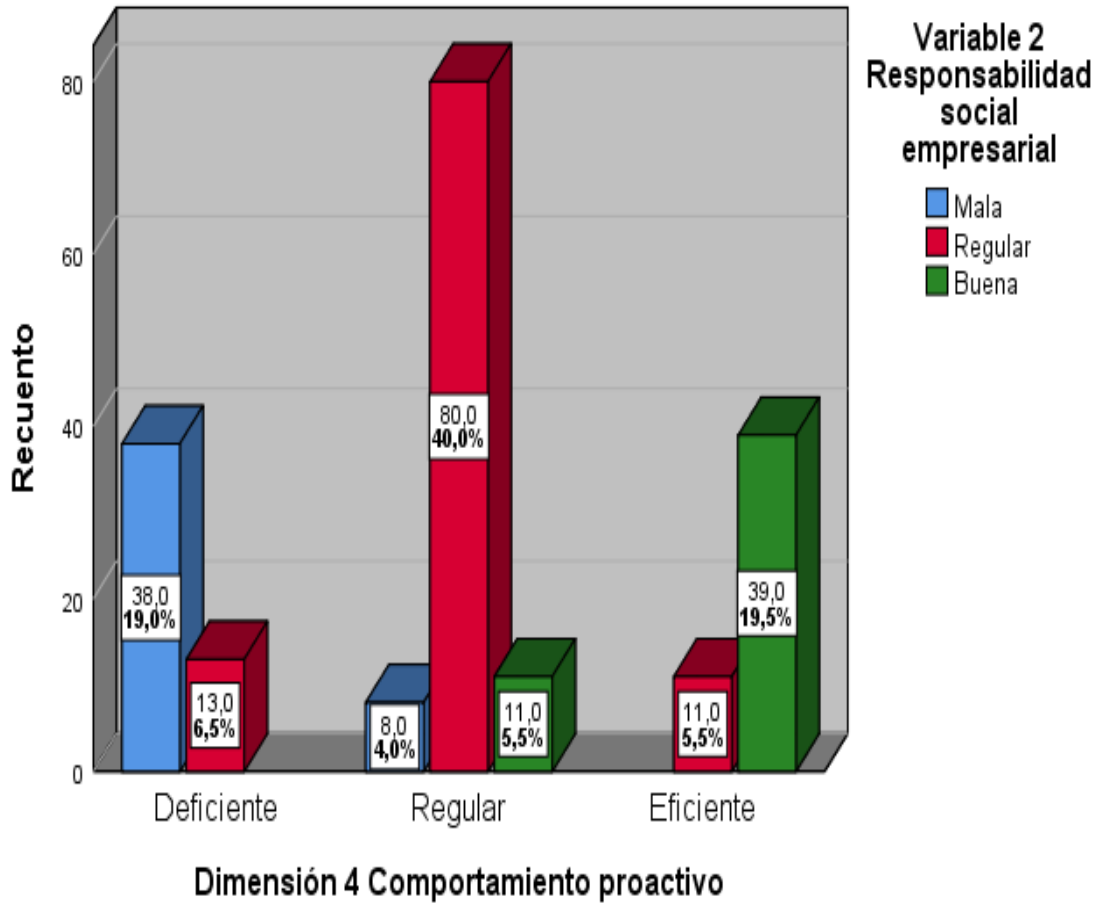
De la tabla y su grafico correspondiente se indicó que el rendimiento y eficiencia se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 42.5%.

Tabla 6. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 4 comportamiento proactivo vs responsabilidad social empresarial.*

Estadísticos			Variable 2 responsabilidad social empresarial			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión 4 Comportamiento proactivo	Deficiente	fi	38	13	0	51
		%	19,0%	6,5%	0,0%	25,5%
	Regular	fi	8	80	11	99
		%	4,0%	40,0%	5,5%	49,5%
	Eficiente	fi	0	11	39	50
		%	0,0%	5,5%	19,5%	25,0%
Total		fi	46	104	50	200
		%	23,0%	52,0%	25,0%	100,0%

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Figura 6. *Gráfico de barras de dimensión 4 comportamiento proactivo vs responsabilidad social empresarial.*



De la tabla y su grafico correspondiente se demostró que el comportamiento proactivo se relacionó con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025 en un nivel de regular en un 40%.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7. *Prueba de Kolmogórov-Smirnov*.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo	,228	200	,000
Dimensión 2 Interacción con el equipo de trabajo	,267	200	,000
Dimensión 3 Rendimiento y eficiencia	,303	200	,000
Dimensión 4 Comportamiento proactivo	,248	200	,000
Variable 1 Comportamiento organizacional	,278	200	,000
Variable 2 Responsabilidad social empresarial	,261	200	,000

Los resultados de la prueba de normalidad mostraron que todos los datos son inferiores a 0.05; por lo tanto, se ha recurrido al coeficiente de compensación de Spearman para analizar las hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis

Tabla 8. *Resultados de la prueba de hipótesis general.*

				Variable 1 Comportamiento organizacional	Variable 2 Responsabilidad social empresarial
Rho de Spearman	Variable 1 Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación		1,000	,888
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		200	200
	Variable 2 Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación		,888	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		200	200

Formulación y decisión:

Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,888 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis general. Por lo tanto, el comportamiento laboral se relacionó sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

Tabla 9. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1.*

				Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo	Variable 2 Responsabilidad social empresarial
Rho de Spearman	Dimensión 1 Actitudes hacia el trabajo	Coeficiente de correlación		1,000	,860
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		200	200
	Variable 2 Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación		,860	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		200	200

Formulación y decisión:

Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,860 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis especifica 1. Por lo tanto, las actitudes hacia el trabajo se relacionaron sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

Tabla 10. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2.*

				Dimensión 2 Interacción con el equipo de trabajo	Variable 2 Responsabilidad social empresarial
Rho de Spearman	Dimensión 2 Interacción con el equipo de trabajo	Coeficiente de correlación		1,000	,864
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		200	200
	Variable 2 Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación		,864	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		200	200

Formulación y decisión:

Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,864 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis especifica 2. Por lo tanto, la interacción con el equipo de trabajo se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

Tabla 11. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3.*

				Dimensión 3 Rendimiento y eficiencia	Variable 2 Responsabilidad social empresarial
Rho de Spearman	Dimensión 3 Rendimiento y eficiencia	Coeficiente de correlación		1,000	,699
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		200	200
	Variable 2 Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación		,699	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		200	200

Formulación y decisión:

Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,699 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis especifica 3. Por lo tanto, el rendimiento y eficiencia se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

Tabla 12. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4.*

				Dimensión 4 Comportamiento proactivo	Variable 2 Responsabilidad social empresarial
Rho de Spearman	Dimensión 4 Comportamiento proactivo	Coeficiente de correlación		1,000	,782
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		200	200
	Variable 2 Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación		,782	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		200	200

Formulación y decisión:

Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,782 positiva alta; dando la aceptación de la hipótesis especifica 4. Por lo tanto, el comportamiento proactivo se relaciona

sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.

4.3. Discusión de resultados

La relación entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial (RSE) en el supermercado Plaza Vea de Pucallpa en 2025 presenta un panorama complejo, reflejando tanto las preocupaciones contemporáneas en el ámbito empresarial como las tendencias observadas en estudios previos. Según los resultados obtenidos, se puede afirmar que el comportamiento laboral, las actitudes hacia el trabajo, la interacción con el equipo de trabajo, el rendimiento y la eficiencia, así como el comportamiento proactivo, se relacionan con la RSE en un nivel considerado "regular". Estos hallazgos indican que, aunque existe una conexión, hay un potencial significativo para mejorar la integración de la RSE en las prácticas cotidianas del supermercado.

El porcentaje más alto de relación se supervisa en el comportamiento laboral (48.5%), lo que sugiere que los empleados perciben una influencia moderada de las iniciativas de RSE en su actuación diaria. Este resultado es coherente con lo que Román Castaño y Pérez Sánchez (2018) encontraron en su estudio, donde se evidencia que la implementación de prácticas de RSE mejora las relaciones laborales y el bienestar de los empleados. Esto resalta la importancia de cultivar un entorno que no solo cumple con los requisitos empresariales, sino que también atienda las necesidades y aspiraciones de los trabajadores como un medio para potenciar su rendimiento.

A su vez, el estudio de Holguín et al. (2023) añade una dimensión importante al resaltar que solo el 38% de las empresas aplica prácticas de RSE, sugiriendo que una parte considerable de organizaciones, especialmente las

pequeñas y medianas, enfrenta barreras como la percepción de costos elevados o la ineficacia de dichas prácticas. Este contexto puede explicar por qué los niveles de relación son considerados regulares en Plaza Vea, dado que podría ser que las iniciativas implementadas no sean lo suficientemente robustas o visibles para generar un alto compromiso entre los empleados.

El rendimiento y la eficiencia, con un 42.5% de relación, también están en línea con el estudio de Del Castillo y Pipa (2023), que evidencia cómo un comportamiento laboral ético y responsable puede mejorar el entorno laboral. Sin embargo, el hecho de que el comportamiento proactivo tenga la menor relación (40%) podría señalar una necesidad urgente de desarrollar acciones que fomenten una cultura laboral que valore la iniciativa individual, permitiendo que los empleados se sientan parte integral de la RSE del supermercado.

Por otro lado, la interacción con el equipo de trabajo, que se relaciona en un 46%, sugiere que los empleados reconocen la importancia de un ambiente colaborativo que fomenta las prácticas de responsabilidad social. Este hallazgo señala una oportunidad para que Plaza Vea implemente programas que mejoren la cohesión del equipo, promoviendo un enfoque común hacia la RSE.

En conclusión, los resultados reflejan una clara necesidad de fortalecer la relación entre el comportamiento laboral y la RSE en el supermercado Plaza Vea. A través de una adecuada gestión de las prácticas de RSE, la empresa no solo puede mejorar el clima organizacional, sino también impulsar un impacto positivo en la comunidad y en los propios empleados. Implementar políticas que promuevan el desarrollo ético y sostenible en el trabajo es crucial para avanzar hacia un modelo de negocio más integral y socialmente responsable. La colaboración entre los diferentes actores sociales, tal como sugieren los estudios

revisados, se convierte en una estrategia fundamental para construir un futuro donde la RSE se ve reflejada en cada acción y en el comportamiento diario de los empleados.

Los resultados obtenidos en esta evidencian una relación sustancial y positiva entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial (RSE) del supermercado Plaza Vea en Pucallpa en 2025. El análisis estadístico revela un coeficiente de presión alto en todas las dimensiones estudiadas, confirmando así la aceptación de las hipótesis planteadas. La magnitud del coeficiente de evaluación entre el comportamiento laboral y la RSE (0,888) y otros aspectos como las actitudes hacia el trabajo (0,860) y la interacción con el equipo de trabajo (0,864) demuestra que estos componentes son esenciales para el fortalecimiento de la RSE dentro de la organización.

El resultado de un valor de significancia (Sig.) inferior a 0.05 en todas las correlaciones sugiere que la relación no es producto del azar, lo que respalda la investigación de Queque (2019), que también encontró una magnitud significativa entre la percepción de RSE y la satisfacción laboral. Este hallazgo reafirma la noción de que al mejorar la percepción de RSE dentro de la empresa, se puede contribuir a la satisfacción y, por ende, al bienestar general de los colaboradores, un aspecto que merece atención en la gestión del capital humano.

Además, la valoración de 0,699 hallada en la relación entre rendimiento y eficiencia con la RSE, aunque ligeramente inferior a las otras dimensiones, sigue indicando una conexión positiva. Esto respalda los resultados de Izaguirre (2019) que sugiere que una cultura organizacional fortalecida, impulsada por prácticas de RSE, refleja mejoras en el rendimiento de los empleados. La

capacidad para fomentar un ambiente que valore la responsabilidad social seguramente tendrá efectos en el desempeño y puede ser un factor determinante en la eficiencia operativa del supermercado.

Por otro lado, el coeficiente de cotización de 0,782 para el comportamiento proactivo, también señala la importancia de este rasgo en el contexto de la RSE. Este hallazgo es congruente con los hallazgos de Paredes et al. (2021), que argumentan que la integración de prácticas de RSE en la planificación estratégica de las PYMES no solo mejora el clima laboral, sino que también fomenta un entorno más favorable y sostenible. Este enfoque se convierte en un imperativo para Plaza Vea, considerando que un comportamiento proactivo por parte de los empleados puede ser catalizador para el éxito de las iniciativas de RSE.

La integración de todos estos elementos nos lleva a la conclusión de que el comportamiento laboral es un factor crucial en la implementación efectiva de la RSE en el supermercado Plaza Vea. Esto sugiere que la gerencia debe priorizar el desarrollo de programas de capacitación y políticas que alineen la satisfacción laboral con los objetivos de responsabilidad social. A través de estas acciones, no solo se benefició la percepción del público empresarial, sino que también se contribuyó al bienestar de los colaboradores y a la creación de un entorno de trabajo más ético y comprometido.

En síntesis, los resultados de esta investigación y los antecedentes revisados refuerzan la idea de que hay una interdependencia entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial. Este vínculo es fundamental para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo del supermercado Plaza Vea, alentando la necesidad de actuar desde una perspectiva integrada

que contemple tanto el desarrollo humano como el impacto social. La implementación de una política robusta de RSE basada en el comportamiento proactivo y colaborativo de los empleados es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar el tejido social de la comunidad donde opera la empresa.

CONCLUSIONES

- Los resultados mostraron un valor de significancia (bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05, junto con un coeficiente de evaluación de 0,888, lo que indica una relación positiva alta; por lo tanto, se acepta la hipótesis general. Esto sugiere que el comportamiento laboral está significativamente relacionado con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea en Pucallpa para el año 2025.
- Los hallazgos indicaron un valor de significancia (bilateral) de 0,000, también menor a 0,05, y un coeficiente de compensación de 0,860, lo que refleja una relación positiva alta; por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica. Esto concluye que las actitudes hacia el trabajo están sustancialmente vinculadas a la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea en Pucallpa para el año 2025.
- Los resultados revelaron un valor de significancia (bilateral) de 0,000, que se sitúa por debajo de 0,05, y un coeficiente de compensación de 0,864, lo que denota una relación positiva alta; así, se acepta la segunda especificación específica. Por fin, se establece que la interacción con el equipo de trabajo está de manera significativa relacionada con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea en Pucallpa para el año 2025.
- Los datos presentaron un valor de significancia (bilateral) de 0,000, inferior a 0,05, junto con un coeficiente de correlación de 0,699, indicando una relación positiva alta; De esta manera, se acepta la tercera hipótesis específica. Por lo tanto, el rendimiento y la eficiencia están sustancialmente vinculados a la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea en Pucallpa para el año 2025.
- Los hallazgos arrojaron un valor de significancia (bilateral) de 0,000, que es menor a 0,05, y un coeficiente de evaluación de 0,782, lo cual indica una relación positiva alta; así, se acepta la cuarta utilización específica. Esto implica que el comportamiento

proactivo está de manera significativa asociado a la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea en Pucallpa para el año 2025.

SUGERENCIAS

- Es recomendable implementar programas de capacitación y formación continua sobre responsabilidad social empresarial (RSE) para todos los empleados del supermercado Plaza Vea. Esto no solo mejorará su comprensión y compromiso hacia la RSE, sino que también potenciará sus actitudes hacia el trabajo, generando un ambiente laboral más colaborativo y proactivo.
- Se sugiere integrar de manera efectiva las prácticas de RSE dentro de la cultura organizacional del supermercado. Esto puede lograrse a través de campañas de comunicación interna y la promoción de iniciativas que incentivan la participación activa de los empleados en proyectos de responsabilidad social, lo que fortalecería su vínculo con la empresa.
- Es fundamental establecer mecanismos de evaluación y monitoreo del clima laboral que incluyan métricas sobre la percepción de la RSE entre los empleados. Realizar encuestas periódicas permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias corporativas para maximizar el impacto positivo de la RSE en el comportamiento laboral.
- Se recomienda crear espacios y actividades que fomenten la interacción y el trabajo en equipo entre los empleados. Esto no solo mejorará la cohesión del personal, sino que contribuirá a una mayor efectividad en la implementación de iniciativas de RSE, aprovechando las sinergias del equipo y promoviendo un sentido de pertenencia a la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinis, H., & Glavas, A. (2021). Understanding and achieving corporate social responsibility. Journal of Management, 47(4), 1050-1082.

Bedon, I. (2023). La responsabilidad social empresarial (RSE) y su incidencia en el clima laboral de la empresa LYREC Riobamba-Ecuador [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11313.

Cámara de Comercio de Ucayali. (2023). Estudio sobre la responsabilidad social empresarial en la región de Ucayali.

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society, 38*(3), 268-295. https://doi.org/10.1177/000765039903800303

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5.a ed.). SAGE Publications.

Daft, R. L. (2021). Management (14.a ed.). Cengage Learning.

Del Castillo, M., & Pipa, K. (2023). Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147252.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16.a ed.). Pearson.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Ariza, L., & Frías-Aceituno, J. V. (2020). The Impact of Board Characteristics on Corporate Social Responsibility Disclosure: A Comparative Study of Environmental, Community, Employee, and Ethical Dimensions. Journal of Cleaner Production, 275, 124008.

Garriga, E., & Melé, D. (2023). Corporate social responsibility theories and practices: A comprehensive guide. Springer.

Gobierno Regional de Ucayali. (2023). Informe sobre la situación laboral en la región de Ucayali.

Giddens, A., & Sutton, P. W. (2021). Sociology (9.a ed.). Polity Press.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). Metodología de la investigación (7.a ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Holguín, L., Carrasquero, S., & Suárez, O. (2023). Participación de las Pymes en los procesos de responsabilidad social empresarial en Guayaquil, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 15(2), 461-466. https://revista.ucf.edu.cu/.

International Organization for Standardization. (2010). ISO 26000:2010 – Guidance on social responsibility. https://www.iso.org/standard/42546.html

Izaguirre, P. (2019). Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39201.

Jones, P., Hillier, D., & Comfort, D. (2022). Corporate social responsibility and sustainable business development. Journal of Business Ethics, 175(2), 12-24.

Kazdin, A. E. (2020). Behavior Modification in Applied Settings (9.a ed.). Waveland Press.

Kramer, M. R., & Porter, M. E. (2021). Creating shared value: The future of corporate social responsibility. Harvard Business Review, 99(3), 28-34. https://hbr.org/2021/03/creating-shared-value.

López-Arceiz, F. J., Bellostas, A. J., & Rivera, P. (2021). Ethics and Transparency in Corporate Social Responsibility: Building Trust and Stakeholder Engagement. Business Ethics: A European Review, 30(2), 175-190.

Manatal. (s.f.). Comportamiento laboral. Recuperado de https://www.manatal.com/es/glossary/work-behavior.

Martínez, P., & García, L. (2021). Comportamiento organizacional: Teoría y práctica en el entorno laboral. Editorial Gestión Empresarial.

Martín, R., & Fernández, L. (2022). Employee Engagement in Corporate Social Responsibility Initiatives: The Role of Human Resource Practices. Journal of Business Ethics, 179(3), 667-680.

Márquez, Y., Alcívar, B., Negrín, E., & González, M. (2023). La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora. Episteme. Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 10(4), 452-465. https://doi.org/10.61154/rue.v10i4.3230.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). Informe sobre la satisfacción laboral en el sector privado en Perú.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2018). Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional (14ª ed.). McGraw-Hill Education.

Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Revista de Psicología, 27(1), 34-50. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Estrés laboral y su impacto en la salud de los trabajadores.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Recuperado de https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf.

Paredes, P., Martínez, J., & Burgos, C. (2021). La responsabilidad social empresarial y el clima organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil. Revista Gobierno y Gestión Pública, 8(1), 10-20. https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2416.

Pérez, A., & Moreno, F. (2021). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Engagement: How Firms Create Positive Relationships with Local Communities. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 28(1), 123-135.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). Informe sobre la responsabilidad social empresarial en países en desarrollo.

Queque, E. (2019). La percepción de la responsabilidad social empresarial influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Southern Perú, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1162.

Real Academia Española. (2023). Rendimiento. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Recuperado de https://dle.rae.es/rendimiento.

Real Academia Española. (2023). Proactivo. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Recuperado de https://dle.rae.es/proactivo.

Real Academia Española. (2023). Impacto. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Recuperado de https://dle.rae.es/impacto.

Real Academia Española. (2023). Transparencia. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Recuperado de https://dle.rae.es/transparencia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Comportamiento organizacional (18ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19.a ed.). Pearson.

Román, E., & Pérez, E. (2018). Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional. Revista Espacios, 39(14), 27-37. https://www.revistaespacios.com/a18v39n14/18391427.html.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

Sociedad Nacional de Industrias (SNI). (2022). Estudio sobre la responsabilidad social empresarial en el Perú.

Spector, P. (2021). Industrial and organizational behavior: A guide to theory, research, and practice (9th ed.). Wiley.

Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review, 20*(3), 571-610. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331

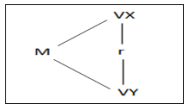
Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R., & George, G. (2020). Corporate Social Responsibility: An Overview and New Research Directions. Academy of Management Journal, 63(3), 834-864.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título de la investigación: ***Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la empresa Importaciones Hakim SAC de Pucallpa 2025***.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo Y Diseño	Técnicas E Instrumento	Población Y Muestra
<u>Problema General</u> -¿De qué manera el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025? <u>Problemas Específicos</u> - ¿De qué manera las actitudes hacia el trabajo se relacionan con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025? - ¿De qué manera la interacción con el equipo de trabajo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025? - ¿De qué manera el rendimiento y eficiencia se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025? ¿De qué manera el comportamiento proactivo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025?	<u>Objetivo General</u> -Determinar cómo el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. <u>Objetivos Específicos</u> - Establecer como las actitudes hacia el trabajo se relacionan con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. - Precisar como la interacción con el equipo de trabajo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. - Indicar como el rendimiento y eficiencia se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. - Demostrar como el comportamiento proactivo se relaciona con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.	<u>Hipótesis General</u> - El comportamiento laboral se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. <u>Hipótesis Especificas</u> -Las actitudes hacia el trabajo se relacionan sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. - La interacción con el equipo de trabajo se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. - El rendimiento y eficiencia se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025. -El comportamiento proactivo se relaciona sustancialmente con la responsabilidad social empresarial del supermercado Plaza Vea, Pucallpa 2025.	<u>Variable 1</u> Comportamiento organizacional <u>Dimensiones</u> Actitudes hacia el trabajo Interacción con el equipo de trabajo Rendimiento y eficiencia Comportamiento proactivo <u>Variable 2</u> Responsabilidad social empresarial (RSE) <u>Dimensiones</u> Impacto ambiental. Relaciones con la comunidad Ética y transparencia Compromiso con los empleados	<u>Tipo</u> Aplicada <u>Diseño</u> No experimental <u>Corte</u> Trasversal <u>Nivel o alcance</u> Correlacional <u>Esquema</u>  Leyenda: M = Muestras del estudio. Vx = Medición de la variable 1. Vy = Medición de la variable 2. r = correlación de las variables.	<u>Técnica</u> Encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionarios	<u>Población</u> Fue el total de trabajadores de la empresa supermercado Plaza Vea de la ciudad de Pucallpa, que asciende a 200 colaboradores. <u>Muestra y muestreo</u> Fue una muestra censal, es decir los 200 trabajadores de la empresa supermercado Plaza Vea de la ciudad de Pucallpa. Su muestreo será de tipo no probabilístico, es decir a criterio personal del investigador.

Anexo 2. *Instrumentos para recolectar los datos.*

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado (a) encuestado (a) le facilitamos un cuestionario que permitirá extraer información sobre el estudio "*COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025*". De acuerdo a su criterio y experiencia usted marcara con un aspa en los ítems, según las siguientes escalas de medición:

Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Actitudes hacia el trabajo						
01	¿Con qué frecuencia te comprometes plenamente con las tareas que realizas en tu trabajo?					
02	¿Con qué frecuencia cumples con tus responsabilidades laborales de manera consistente?					
03	¿Con qué frecuencia sientes que tu trabajo es significativo y valioso para ti?					
04	¿Con qué frecuencia asumes la responsabilidad de tus errores en el trabajo?					
05	¿Con qué frecuencia te esfuerzas por alcanzar los objetivos establecidos en tus tareas laborales?					
Interacción con el equipo de trabajo						
06	¿Con qué frecuencia colaboras activamente con tus compañeros en las tareas del equipo?					
07	¿Con qué frecuencia compartes información relevante con tus colegas para facilitar el trabajo en conjunto?					
08	¿Con qué frecuencia participas en discusiones para resolver problemas en equipo?					
09	¿Con qué frecuencia te sientes cómodo comunicándote abiertamente con tus compañeros de trabajo?					
10	¿Con qué frecuencia brindas y recibes retroalimentación constructiva dentro de tu equipo?					
Rendimiento y eficiencia						
11	¿Con qué frecuencia completas tus tareas dentro de los plazos establecidos?					
12	¿Con qué frecuencia consideras que la calidad de tu trabajo es alta y cumple con los estándares requeridos?					
13	¿Con qué frecuencia logras finalizar todas las tareas asignadas de manera eficiente?					
14	¿Con qué frecuencia revisas y ajustas tu trabajo para garantizar que cumple con las expectativas de calidad?					
15	¿Con qué frecuencia recibes elogios o reconocimiento por el cumplimiento de tus tareas y la calidad de tu trabajo?					
Comportamiento proactivo						
16	¿Con qué frecuencia tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos o tareas sin que te lo pidan?					
17	¿Con qué frecuencia propones nuevas ideas o soluciones para mejorar procesos en tu trabajo?					
18	¿Con qué frecuencia buscas oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades que beneficien a tu equipo?					
19	¿Con qué frecuencia identificas y abordas problemas antes de que se conviertan en desafíos mayores?					
20	¿Con qué frecuencia participas activamente en la implementación de innovaciones o mejoras en el trabajo?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Estimado (a) encuestado (a) le facilitamos un cuestionario que permitirá extraer información sobre el estudio "*COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025*". De acuerdo a su criterio y experiencia usted marcara con un aspa en los ítems, según las siguientes escalas de medición:

Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Impacto ambiental.						
01	¿Con qué frecuencia utilizas recursos sostenibles en las labores diarias de la empresa?					
02	¿Con qué frecuencia se implementan prácticas para reducir residuos en tu lugar de trabajo?					
03	¿Con qué frecuencia se realizan esfuerzos para reciclar materiales en la empresa?					
04	¿Con qué frecuencia se fomenta el uso eficiente de recursos, como agua y energía, en tu entorno laboral?					
05	¿Con qué frecuencia participas en iniciativas destinadas a mejorar el impacto ambiental de la empresa?					
Relaciones con la comunidad						
06	¿Con qué frecuencia participa la empresa en programas de apoyo social para la comunidad?					
07	¿Con qué frecuencia se llevan a cabo iniciativas de colaboración con organizaciones locales?					
08	¿Con qué frecuencia te involucras personalmente en actividades que apoyan a la comunidad?					
09	¿Con qué frecuencia se comunica a los empleados sobre las oportunidades de participar en programas comunitarios?					
10	¿Con qué frecuencia crees que la empresa tiene un impacto positivo en la comunidad a través de sus actividades sociales?					
Ética y transparencia						
11	¿Con qué frecuencia consideras que las políticas laborales de la empresa son justas y equitativas?					
12	¿Con qué frecuencia se comunican claramente las políticas de la empresa a todos los empleados?					
13	¿Con qué frecuencia sientes que tienes acceso a información sobre las políticas laborales de la empresa?					
14	¿Con qué frecuencia se aplica de manera consistente la ética y transparencia en la gestión de recursos humanos?					
15	¿Con qué frecuencia te sientes cómodo planteando inquietudes sobre prácticas laborales ante la dirección de la empresa?					
Compromiso con los empleados						
16	¿Con qué frecuencia consideras que los beneficios laborales ofrecidos por la empresa son adecuados y satisfactorios?					
17	¿Con qué frecuencia sientes que las condiciones de trabajo en la empresa son seguras y saludables?					
18	¿Con qué frecuencia la empresa proporciona apoyo adicional para el bienestar de los empleados?					
19	¿Con qué frecuencia te sientes valorado por la empresa en relación con los beneficios que te ofrece?					
20	¿Con qué frecuencia crees que la empresa escucha y responde a las preocupaciones de los empleados sobre las condiciones de trabajo?					

Anexo 3. *Ficha de validación de los instrumentos para recolectar los datos.*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : CR. SAAV QUEVEDO BARBARAN

1.2 Cargo e institución donde labora : ESPECIALISTA TRIBUTARIO – MDY

1.3 Nombre del instrumento evaluado : COMPORTAMIENTO LABORAL

1.4. Autor (es) del instrumento : PIO RIVERA LUCIA KIMBERLI

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	40 D	E

$$Coeficiente\ de\ Validez = \frac{A + B + C + D + E}{50}$$

$\frac{40}{50}$ 0.80

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	[0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	[0,71 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

VIABLE.

Lugar: PLAZA UEA – PUCALLPA

Pucallpa 30 de JUNIO del 20 25

Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez: Cpt. Saby Quevedo Barbaran

1.2 Cargo e institución donde labora: Especialista Tributario - MDY

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Responsabilidad Social

1.4. Autor (es) del instrumento: Pios Rivera Lucia Kimberli

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D 36	E 5

$$Coeficiente\ de\ Validez = \frac{A + B + C + D + E}{50} \qquad \frac{41}{50} \quad 0.82$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	[0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	[0,71 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Viable

Lugar: Pizarra Vea – Pucallpa

Pucallpa 30 de Junio del 2025

Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. ASCHOY REYES LINCOLN FRITZ.

1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Nombre del instrumento evaluado : COMPORTAMIENTO LABORAL.

1.4. Autor (es) del instrumento : RIOS RIVERO LUCIA KIMBERLI

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
	CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	28 D	15 E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{A + B + C + D + E}{50} = \frac{43}{50} = 0.86.$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	[0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	[0,71 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

viable

Lugar: PLAZA VEA – PUCALLPA

Pucallpa 30 de JUNIO del 2025

Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Nombre del instrumento evaluado : RESPONSABILIDAD SOCIAL

1.4. Autor (es) del instrumento : DIOS RIVERA LUCIA KIMBERLI

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	32 D	10 E

$$Coeficiente\ de\ Validez = \frac{A + B + C + D + E}{50} = \frac{42}{50} = 0.84.$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00 – 0,60]
Observado	○	[0,60 – 0,70]
Aprobado	X	[0,71 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Viable

Lugar: PLAZA USA - PUCALLPA.

Pucallpa 30 de Junio del 2025.

Firma del juez

Anexo 4. *Resolución de aprobación de proyecto de tesis.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Carretera Federico Basadre Km 6200 - Pucallpa - Ucayali

2025-267

ACTA DE APROBACION DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 14 dias del mes JULIO del 2025 siendo horas 08:39:04. Los miembros del Jurado, declaran APROBADO POR UNANIMIDAD el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS titulado:

COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, PUCALLPA 2025

Presentado por el(la) Bachiller:

LUCIA KIMBERLI RIOS RIVERA

De la Escuela Profesional de:

ADMINISTRACION

Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

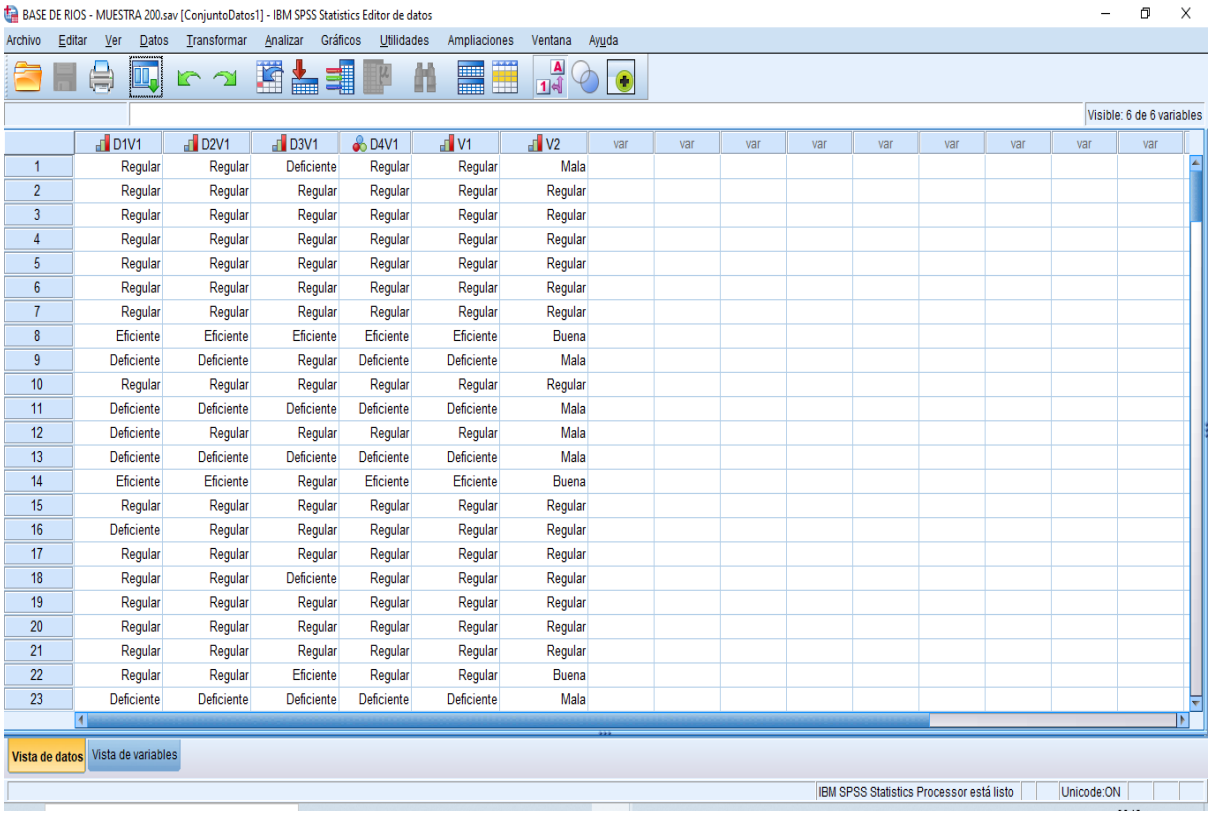
Presidente	: DR. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA
Primer Miembro	: DR. MANUEL ROCHA GONZALES
Segundo Miembro	: MG. JONEL RAÚL MANZANO MEJÍA
Asesor	: MG. CESAR AUGUSTO HUAMÁN FERNÁNDEZ

Para dar fe de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente acta y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución de su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

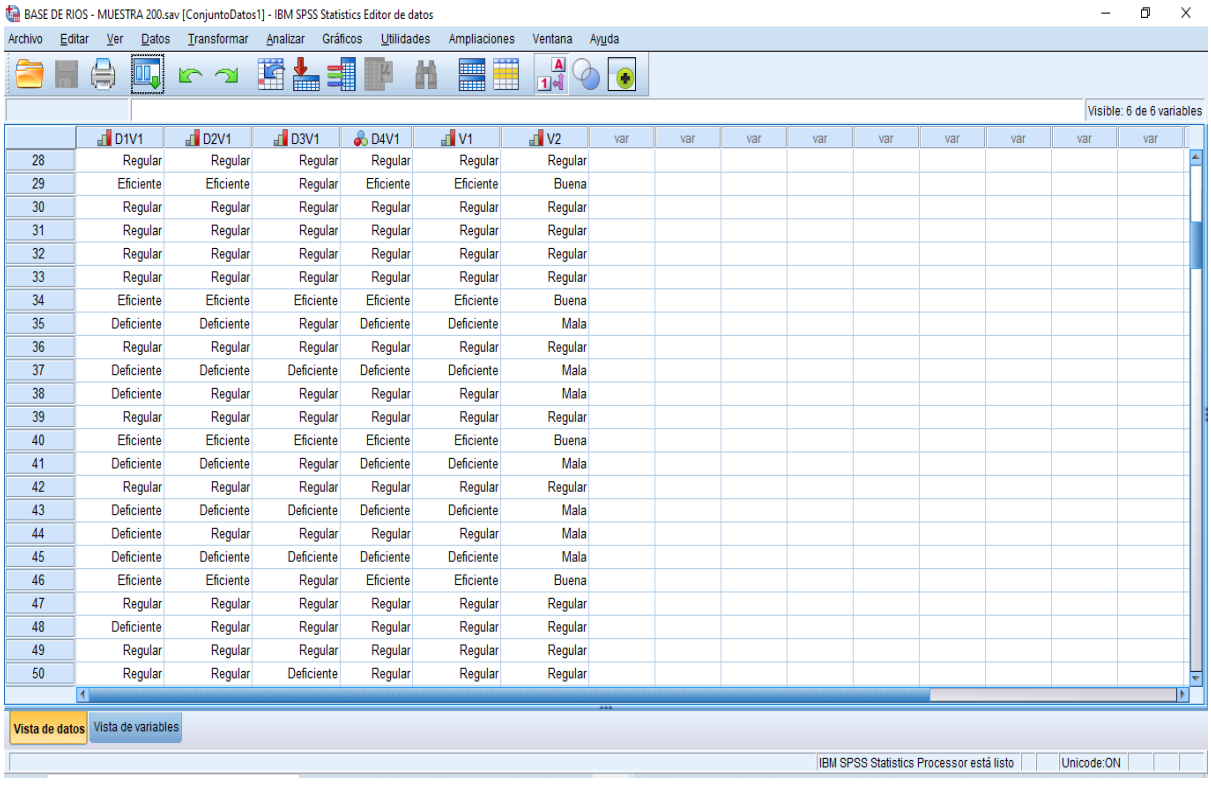
Pucallpa, JULIO de 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Facultad de Cs. Económicas Adm. y Contables
Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
DECANO

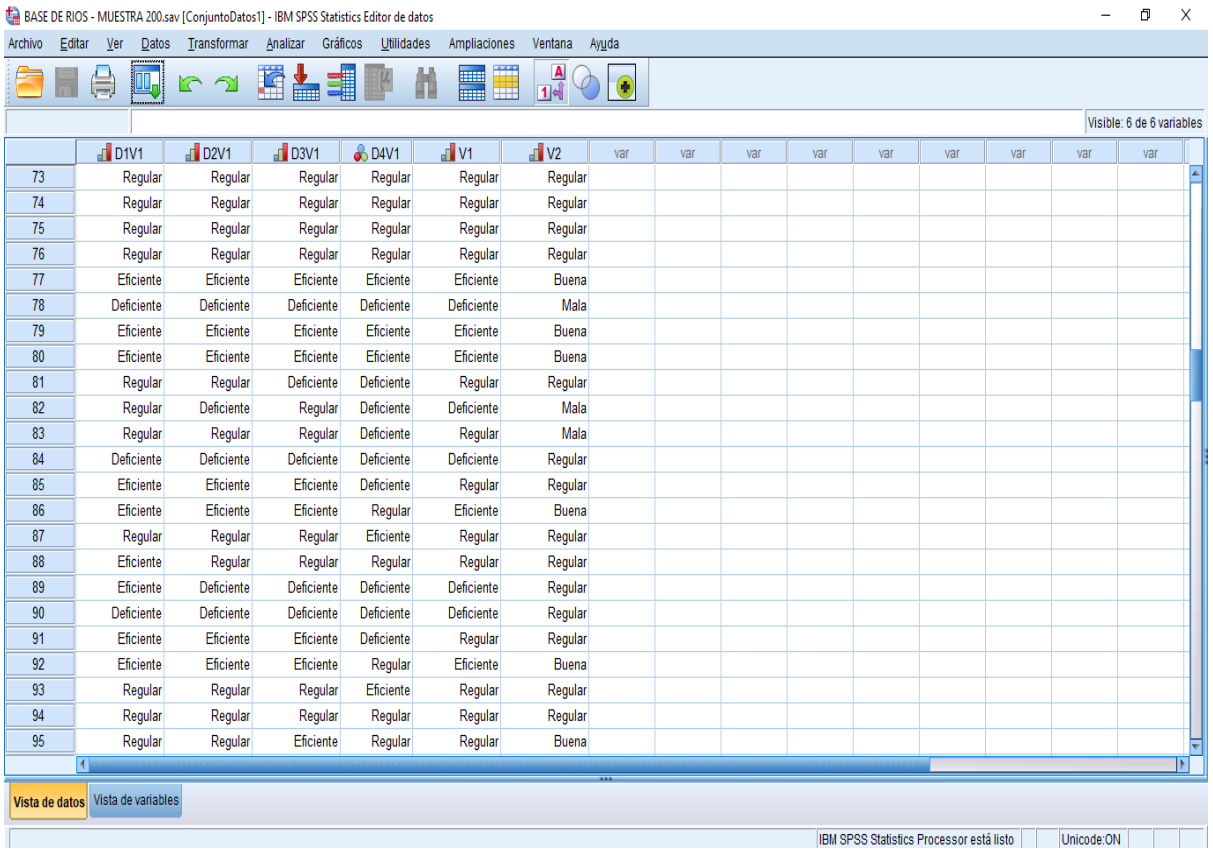
Anexo 5. *Base de datos.*



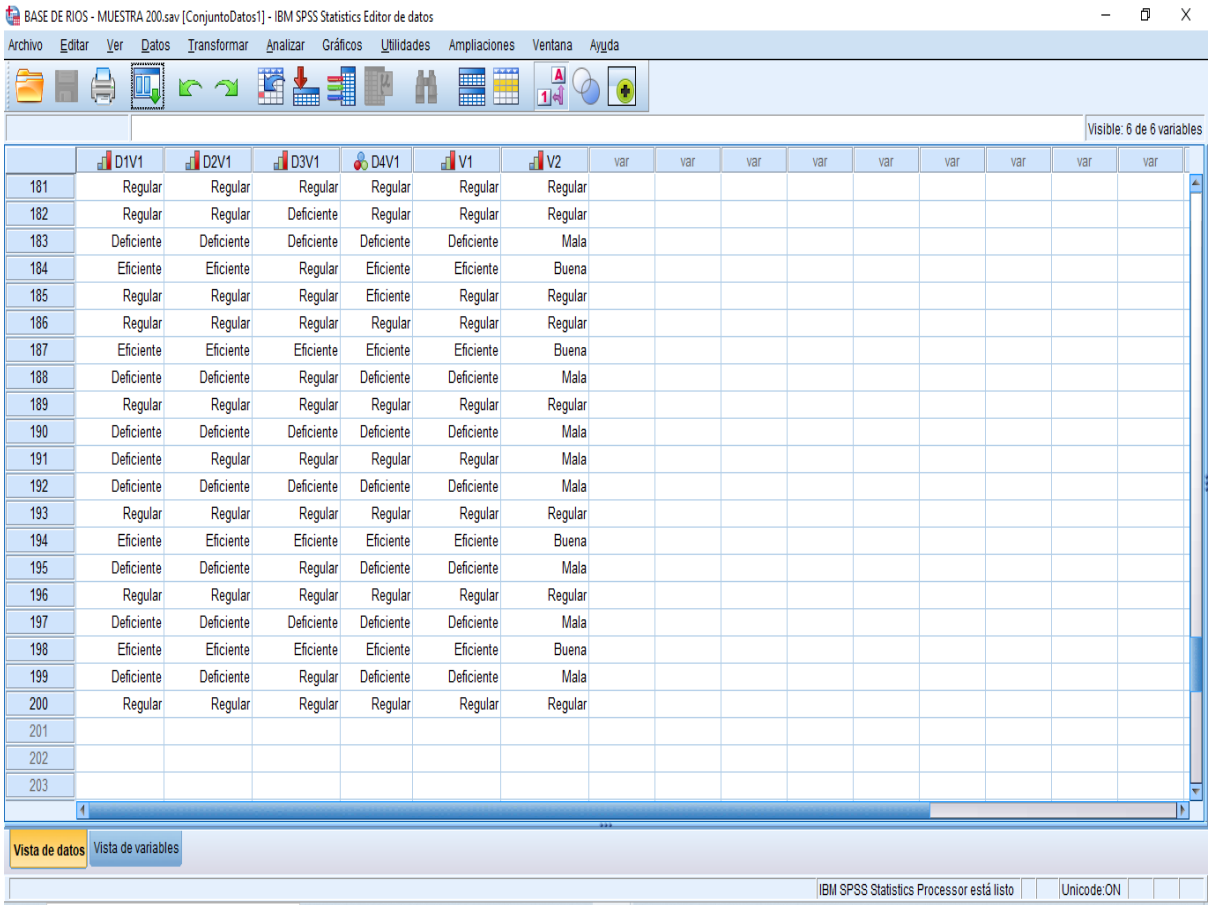
	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2
1	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Mala
2	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
3	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
4	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
5	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
6	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
7	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
8	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
9	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
11	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
12	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala
13	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
14	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Buena
15	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
16	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
17	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
18	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
19	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
20	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
21	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
22	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular	Buena
23	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala



	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2
28	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
29	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Buena
30	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
31	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
32	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
33	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
34	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
35	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
36	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
37	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
38	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala
39	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
40	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
41	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
43	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
44	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala
45	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
46	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Buena
47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
48	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
50	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular



	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2
73	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
74	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
75	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
76	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
77	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
78	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
79	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
80	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
81	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular
82	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
83	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Mala
84	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
85	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Regular	Regular
86	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Buena
87	Regular	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular
88	Eficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
89	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
90	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
91	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Regular	Regular
92	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Buena
93	Regular	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular
94	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
95	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular	Buena



	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2
181	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
182	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
183	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
184	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Buena
185	Regular	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular
186	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
187	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
188	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
189	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
190	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
191	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala
192	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
193	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
194	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
195	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
196	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
197	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Mala
198	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Buena
199	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Mala
200	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
201						
202						
203						