



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Responsabilidad social y compromiso organizacional en la
municipalidad de Los Olivos, periodo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Arango Salvador, Irma (orcid.org/0000-0002-1755-8903)

ASESOR:

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con todo mi amor a mis amados padres, Teotista y Fabio , por su amor , su sacrificio y entrega en este largo camino .Gracias por formarme y hacer de mí la mujer que soy hoy en día .

A mi esposo Edson , por creer en mí , por apoyarme en en cada paso que doy e impulsarme a ser mejor .

A mis hermanos y sobrinas , quienes me han apoyado y alentado en el camino . Son mi vida entera . Los amo .

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradezco a Dios y la vida por permitirme dar este paso importante en mi vida profesional .

A mi docente por sus enseñanzas y sus conocimientos en el desarrollo de la tesis .

A mi familia querida , que son mi motor y motivo, gracias por apoyarme en cada proyecto .

Gracias Mamá.Te recuerdo todos los días .

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	9
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigacion.....	16
3.2. Variables y Operacionalizacion.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV.RESULTADOS.....	23
V.DISCUSIÓN.....	30
VI.CONCLUSIÓN.....	34
VII.RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1. Beneficios y aportes de la investigación.....	4
Tabla 2. Población de la Municipalidad de Los Olivos.....	18
Tabla 3. Nivel de Responsabilidad Social según categorías	23
Tabla 4. Nivel del Compromiso Organizacional según categorías	24
Tabla 5. Coeficiente de correlación de la RS y Compromiso afectivo.....	26
Tabla 6. Coeficiente de correlación de la RS y Compromiso de continuidad.....	27
Tabla 7. Coeficiente de correlación de la RS y Compromiso normativo.....	28
Tabla 8. Coeficiente de correlación de la RS y Compromiso organizacional.....	29

Índice de figuras

Figura 2. Esquema correlacional.....	17
Figura 2. Escala Ordinal.....	20
Figura 3. Validación de juicio de expertos.....	20
Figura 4. Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	21
Figura 5. Nivel de Responsabilidad Social según categorías	24
Figura 6. Nivel del Compromiso Organizacional según categorías	25

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como problema general ¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022?. Planteando como objetivo determinar la relación de la Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022. La metodología fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional. La población y muestra está conformada por 45 colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, haciendo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como su instrumento. El resultado obtenido por medio de la correlación de Spearman es positiva perfecta (80.2%) entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional y un nivel de significancia del (0.001), determinando en aceptar la hipótesis alterna planteada por el investigador. En conclusión, existe alta relación de la Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022.

Palabras clave: Responsabilidad social, compromiso organizacional, principios éticos, motivación, imagen institucional.

Abstract

The general problem of this research is: What is the relationship between Social Responsibility and Organizational Commitment in the municipality of Los Olivos, 2022? The objective was to determine the relationship between Social Responsibility and Organizational Commitment in the municipality of Los Olivos, 2022. The methodology was of basic type, quantitative approach, non-experimental design, descriptive-correlational scope. The population and sample consisted of 45 collaborators of the Municipality of Los Olivos, using the survey as the data collection technique and the questionnaire as its instrument. The result obtained through Spearman's correlation is perfect positive (80.2%) between social responsibility and organizational commitment and a significance level of (0.001), determining the acceptance of the alternative hypothesis proposed by the researcher. In conclusion, there is a high relationship between social responsibility and organizational commitment in the municipality of Los Olivos, 2022.

Keywords: Social responsibility, organizational commitment, ethical principles, motivation, institutional image.

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto a las integraciones entre las prácticas de Responsabilidad Social tanto externas e internas de una institución y las actitudes y conductas en el entorno laboral de los trabajadores. Se señala que es relevante la percepción que tienen los empleados en pensar sobre si las razones de la Responsabilidad social empresarial se enfocan en sí mismos o en el resto puede generar cambios significativos en su satisfacción laboral y en las dimensiones del compromiso organizacional. También, los procesos psicológicos afianzados subyacentes de la RS permitirían desarrollar un mejor entendimiento de los mecanismos, las contingencias y los resultados de las percepciones del talento humano acerca de las iniciativas de Responsabilidad Social de su entidad donde laboran.

Tras los últimos años ha ido evolucionando la definición sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), no obstante hay una carencia por parte de la literatura académica en la revisión histórica que dé a conocer cómo ha progresado la forma de comprensión de la definición de la mano con los sucesos públicos e internacionales que incidieron en las expectativas sociales sobre el comportamiento organizacional (Latapí Agudelo et al., 2019).

Las entidades hoy en día han cambiado su enfoque de sólo generar recursos económicos iniciando su sensibilización hacia sus acciones de generar bienestar social y ambiental. No obstante, en la última década hubo un debate en establecer si las acciones en RSE inciden en su imagen organizacional (Coba et al., 2017). Así mismo, la responsabilidad social organizacional es un procedimiento mediante los cuáles las organizaciones asumen la responsabilidad de sensibilizar a las personas ante problemas que pueden suscitarse y alinear los comportamientos de las empresas con las necesidades y valores sociales (González et al., 2019).

En el ámbito internacional, tiene gran relevancia lo relacionado al comportamiento psicológico del personal en las empresas, lo cual viene hacer un factor que puede determinar un buen o mal desempeño laboral del colaborador. Durante siglos, muchos

conocedores han hecho uso de diversas ciencias del comportamiento hacia el campo de la administración, naciendo así la psicología organizacional, la cual inicia de la premisa de que las organizaciones son como un organismo social, donde hay una cultura, un clima organizacional, una comunicación asertiva entre los sujetos que conforman entidades; las cuales tienen metas, objetivos y que realizan esfuerzos para que el personal se sienta identificado con estas, para así llegar a obtener un desempeño óptimo en sus tareas diarias, siendo de beneficio para las entidades (Sánchez & Franco, 2019).

Por otro lado, los estudios efectuados por la Organización Internacional del Trabajo (2016) señalan en cuanto el grado de compromiso que existe en Latinoamérica es alto a comparación de los continentes restantes (Europa, Asia, América del Norte, África), pero no consigue lograr un aumento notorio, puesto que apenas incrementó un 1% en los últimos 5 años, reflejando una falta de progreso. Por otro parte, la OIT (2016) señala que la población de Latinoamérica en un 65% al 70% presenta estrés laboral, siendo este la mayor causa de ausentismo en las personas.

Según Ruiz (2013), sostiene que el compromiso de la organización, es un tema de mucho interés, por razones que es un aspecto de mucha necesidad para las empresas, puesto que, mientras más alto sea el compromiso del colaborador hacia la institución, mayor será el beneficio que obtendrá la misma institución, porque al tener empleados comprometidos, estos laboran con la convicción de realizar los objetivos y las metas planteadas por la entidad y que de la mano permita su desarrollo personal, de esta manera tanto empresa y trabajador se vean beneficiados alcanzando sus propósitos.

En Ecuador, se denotó que gran parte de entidades optaron por hacer su compromiso más notorio, evidente con respecto a la responsabilidad social de la empresa en la elaboración de la misión, visión y valores. Sin embargo, a menudo solo queda plasmado en un papel escrito sin llegar a realizarse o aplicarse la acción que lo haga visible (Guerrero, Parra, Rivera, Palma, & Scrich, 2017). Es preocupante el por qué no se lleva a la práctica las acciones de RSE, solo llegando a ser declarativas, poco

reales y carentes en algunas empresas. No obstante, ciertas instituciones del Ecuador que optan por diseñar y poner en práctica programas de responsabilidad social lo desarrollan impulsados por intentar mejorar su imagen institucional ante el público consumidor principalmente (Echeverría-Ríos, Abrego-Almazán, & Medina, 2018).

En cuanto al Compromiso Organizacional, el autor Deloitte (2015), indicó que un 87% de las personas líderes de recursos humanos en el ámbito internacional manifiestan que la carencia de compromiso que tienen los trabajadores públicos es la problemática más primordial que hacen frente las organizaciones. El 60% de empresas señalaron no contar con un plan correcto para la evaluación y optimización del compromiso laboral, así mismo un 12% señalaron el haber determinado un programa para el concepto y optimización de la cultura empresarial y un 7% afirmó que tiene un grado alto al cuantificar su facultad para medir, fomentar y optimizar el compromiso laboral y la permanencia del personal en su institución.

Así también, Coronado, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) señalan al compromiso organizacional como un gran valor para los trabajadores, puesto que puede denotar la estabilidad laboral, por medio de su permanencia en la organización, siendo un conductor que lleva al colaborador a realizar su dedicación y esfuerzo para lograr conseguir los beneficios en el futuro, siendo además favorable para las familias y la comunidad.

Por su parte, Baez, Zayas, Velázquez y Lao (2019) menciona que hoy en día la evolución de una empresa es gracias a la creatividad y el compromiso que tienen los empleados, según una encuesta a nivel mundial en 109 países, los cuatro tópicos críticos de recurso humanos son: gestionar el talento, optimizar el desarrollo del liderazgo, efectuar el compromiso del personal y planificar de manera estratégica el talento humano. Es conocido que el compromiso organizacional continúa siendo un tema desafiante de interés de los investigadores, puesto que guarda vínculo con los factores del éxito de las empresas como son: el rendimiento, ausentismo, etc.

Tabla 1

Beneficios y aportes de la RS y el Compromiso Organizacional

Beneficios:	Aporte:
Reducción de conflictos	. A través de la comunicación al público acerca de los proyectos y funciones de la organización para tener una mayor transparencia y asistencia de la comunidad.
Reconocimiento de la imagen institucional.	. Al poner en práctica la RSC, la institución perfecciona su reputación y sus actividades son observadas como éticas, y llamarán más la atención de las personas.
Lealtad fuerte del consumidor	. Los clientes se sienten más comprometidos con la empresa porque le importa el cuidado del medioambiente, proyectos sociales, etc.
Captar talento	. Las personas buscan empresas que le ofrezcan cubrir sus necesidades e intereses y ayuden en su crecimiento profesional.
Flexibilidad y adaptación	. Las empresas están abiertas a escuchar las demandas de la Comunidad, para adaptarse a cualquier cambio.
Sostenibilidad a largo plazo	. Si una empresa se muestra transparente podrá minimizar la duda, contingencias que les brinde a los inversionistas la seguridad.

Fuente: adaptado de Ethos (2005)

En el contexto nacional, se menciona que el Gobierno de la Municipalidad de la provincial de Arequipa simboliza a la comunidad y fomenta el progreso de la localidad, de la mano con el Gobierno Regional y Nacional, para proporcionar su competitividad y causar calidades de vida adecuadas para su población. No obstante, la cultura transforma a la institución en una comunidad, y las personas pueden obtener bienestar psicológico y social, para que la comunidad perviva en circunstancias saludables y los elementos que la conforman se sientan familiarizados e involucrados, teniendo un papel clave en este compromiso la comunicación interpersonal, siendo vital que tal cultura tienda un marco de normas, valores, creencias y actitudes que personas compartirán y emplearán aspectos que no se llegan a reflejar en la gestión Municipal Provincial (M.García & Flores, 2017)

Asimismo, en la ciudad de Junín, como en otras ciudades, los servidores públicos son seleccionados como puestos de trabajo de confianza, sin darle importancia, en mayor parte a la formación y/o capacitación requerida en el cargo laboral. Notándose que, al realizar la medición del indicador porcentual de procesos de contrataciones, se puede observar que los resultados son muy inferiores 42.5% (2008) y 50.5% (2011); esto refleja una notoria inoperatividad laboral del trabajador público (Ceplan, 2014). Por tanto, en conjunto con el alto nivel de percepción de la corrupción en el 2012 (74%), agrava la problemática anclada en los entes del estado, limita el progreso el deseado desarrollo de la región.

De la misma manera, en la región de Madre de Dios, los colaboradores que laboran en la Corte Superior de Justicia perciben bajos niveles de motivación en base a las extensas horas de trabajo, baja remuneración, falta de reconocimiento al trabajador por el cumplimiento de los objetivos, poca iniciativa a la realización de talleres o capacitaciones que permita el desarrollo personal del trabajador, lo cual genera la carente identificación del mismo con el ente, de esta forma llega afectar su compromiso laboral con la entidad, puesto que, este es el nivel en que un trabajador se siente identificado tanto con una empresa en específico como con sus metas, tomando la decisión de permanecer en ella (Puma y Estrada, 2020).

Ebrahimi y Ghaediyan (2021) Mencionan que las cooperativas son instituciones que practican la responsabilidad social en sus tareas en general con la finalidad de optimizar el prestigio y confianza de las cooperativas como entes democráticos en la comunidad, es así que estas instituciones presentan un rol fundamental en el empoderamiento socioeconómico de los individuos, siendo beneficioso en la incorporación de un enfoque responsable.

Así también, Olaya (2020) sostiene que la responsabilidad social evidencia distintas aristas que nacen desde cada una, en el contexto social se visualiza un ambiente con una mínima accesibilidad al campo educacional, una carente inversión en el plano de la salud, como una falta de fomentación de culturas y principios éticos. Por otro lado, en el contexto económico se visualiza la falta de utilización de recursos y del capital intelectual para el desarrollo de proyectos de investigación y, por último, en el contexto ambiental se presenta un descuido de este, la contaminación, deforestación y un exceso en la utilización de recursos naturales que degradan el medio ambiente.

Babalan et al. (2017) señala que uno de los problemas que más aquejan las empresas en miras a su desarrollo y éxito en el mercado laboral, es en cuanto al compromiso organizacional de los trabajadores, puesto que son actitudes laborales importantes que demuestran el interés, el deseo de permanencia, la lealtad del talento humano hacia la institución y que la falta de ello afecta la eficacia de la empresa, por ello, es necesario que se escuche al empleado sus ideas, dudas, deseos e intereses, para que perciba que forma parte de la organización y tenga el sentimiento de identificación con la empresa en miras al cumplimiento de las objetivos institucionales.

Uno de los primordiales problemas en la región de Junín es que existe un descenso de la lealtad y falta de compromiso del personal a raíz de una alta presión laboral, los estatutos de los contratos, los objetivos y metas inalcanzables, el ambiente laboral, los salarios, por otra parte, está la edad del personal que en mayor cantidad pertenecen a la década de los 90's y 2000, siendo muy preparados y poco

disponibles a desarrollar vínculos laborales en un largo plazo y con escasa comprensión a la reflexión (Paredes, Palomino, Cárdenas y Gonzales, 2021).

El problema general es: *¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022?* Y los problemas específicos son: *P.E.1 ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos, 2022? P.E.2 ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022? P.E.3 ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022? P.E.4 ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos, 2022? P.E.5 ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos, 2022? P.E.6 ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional?*

El objetivo general: *“Determinar la relación de la responsabilidad social y compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”* y los específicos son:

O.E.1: “Medir el nivel de la responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos, 2022”. O.E.2: “Medir el nivel del compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”. O.E.3: “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022”. O.E.4: “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos, 2022”. O.E.5: “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos, 2022”. O.E.6: “Contrastar la hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional”.

Como hipótesis general tenemos: *“Existe alta relación de la responsabilidad social y compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”.*

Y específicos: *H1: “El nivel de la responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos, 2022, es alta”. H2: “El nivel de compromiso organizacional en la*

municipalidad de los Olivos, 2022, es alta”. H3: “El nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022, es alta”. H4: “El nivel de relación de la responsabilidad social y el Compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos, 2022, es alta”. H5: “El nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos, 2022, es alta”. H6: “Al contrastar la hipótesis de la responsabilidad social y el compromiso organizacional, se establecería su relación”.

Justificación

Se justifica de manera teórica porque permitirá conocer la relación de la responsabilidad social y el compromiso organizacional en la Municipalidad de los Olivos”, así mismo, conocer conceptos, teorías y resultados entorno a las variables de estudio, y así proponer recomendaciones, sugerencias que sean de utilidad para futuros investigadores.

Presenta justificación metodológica en donde la Municipalidad de Los Olivos podrá hacer uso de instrumentos como son los cuestionarios que se aplicarán a la muestra en estudio, para así poder recoger las percepciones, puntos de vista de los colaboradores de la Municipalidad, y en base a los resultados analizar el nivel de vinculo de las variables.

También, la investigación se justifica de manera práctica porque servirá para poder conocer y resolver posteriormente los problemas o falencias que enfrenta la Municipalidad de los Olivos, en base a su compromiso como institución y su responsabilidad ante la sociedad.

II. MARCO TEORICO

Antecedentes

Ebrahimi y Ghaediyani (2021) desarrolló un artículo sobre Responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional en cooperativas agrícolas: evidencias de Irán, tuvo como finalidad estudiar la responsabilidad social de la empresa y el compromiso de la organización en las cooperativas. La muestra seleccionada fue 260 empleados que fueron seleccionados para llenar una encuesta y cuestionario. Los resultados señalaron que la responsabilidad social empresarial más alta está en la dimensión legal 60% y la más baja en la dimensión discrecional 45%, así mismo el 76,58% de los gerentes tienen alto compromiso organizacional, el 71% presentan bajo compromiso con las cooperativas. En tanto el coeficiente de correlación es $r=0,598$. Se concluye que las variables de estudio tienen relación significativa fuerte.

Arriaran (2021) realizó su investigación sobre Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de docentes de escuelas públicas 2020, su finalidad fue conocer la incidencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral. El enfoque fue cuantitativo, aplicada, diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 132 educadores a quienes se les tomó en cuenta para el cuestionario. Los resultados arrojaron que el compromiso organizacional obtuvo una incidencia favorable, significativa y fuerte sobre la variable compromiso laboral del docente (0,62). Se concluye, el compromiso organizacional presenta una incidencia positiva y significativa fuerte sobre el compromiso laboral del profesor.

Febri y Vidyarani (2021) en su artículo “La influencia de la calidad del e-learning y la institucionalidad Imagen sobre Lealtad Estudiantil con Satisfacción como Mediación sobre el uso de E-Learning en Universitas Negeri Padang” tuvo como finalidad analizar el impacto de la calidad del e-learning, la imagen institucional, la lealtad de los estudiantes y la satisfacción como mediadores. La investigación fue descriptivo-correlacional, no experimental. La población fue de 406 alumnos. Los resultados se

muestran con un valor positivo y un valor estadístico de 0,000, demostrando que la hipótesis alterna es aceptada debido a que el resultado es significativo, es decir la Imagen Institucional incide significativamente en la fidelización de los estudiantes. Concluye, en aceptar la hipótesis alterna de la influencia de la calidad del e-learning en la fidelización.

Puma y Estrada (2020) realizaron su estudio sobre, La motivación laboral y el compromiso organizacional, cuya finalidad fue establecer el vínculo existente entre las variables de estudio. La metodología fue cuantitativo, no experimental, transversal. Se optó por una muestra de 80 colaboradores. Los resultados señalaron que hay una relación de manera positiva y fuerte entre las variables, mediante el Rho de Spearman ($r=0,759$) con un valor significativo ($r=0,000$). Se concluye que, si los colaboradores tienen altos grados de motivación laboral, será mayor su compromiso laboral.

Vizcaino (2020) desarrollo su artículo sobre, Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio Hospitalario, su objetivo fue analizar la satisfacción laboral y compromiso organizacional. El estudio fue cuantitativo, no experimental, alcance descriptivo y correlacional. Se seleccionó una población de 100 trabajadores. Como resultados se arrojó que no existe vínculo entre la satisfacción y el tiempo que el trabajador está en la empresa; por otra parte, los hombres tienen más satisfacción e identificación que las mujeres. Así mismo, resaltando en mayor medida el compromiso afectivo en la empresa. En conclusión, las variables tienen una correlación fuerte (0.638) en el cual, a mayor satisfacción laboral, se obtendrá mayor compromiso organizacional.

Dorado (2019) en su artículo sobre, Percepciones de los gerentes frente a la aplicación de modelos de responsabilidad social empresarial, tuvo como finalidad establecer el estado actual de la aplicación de modelos de responsabilidad social de la empresa. EL estudio fue cuantitativo, descriptivo- correlacional. Se seleccionó una muestra de 18 empresas, a la cual se le aplicó una encuesta. Los resultados arrojaron que en las Pymes no se ha definido la responsabilidad social empresarial, y a ello se suma el estado real del uso de prototipo de responsabilidad social

empresarial. Concluye, que la entidad no ha conseguido incorporar un prototipo de RSE estructurado, lo que significa que cada organización trata de adaptarse según sus posibilidades.

Babalan et al. (2017) realizó un artículo sobre, La relación entre la voz organizacional y el compromiso organizacional: papel mediador del compromiso organizacional, siendo su finalidad indagar el vínculo entre la voz organizacional y compromiso organizacional dentro de un rol mediador del compromiso laboral. El método fue descriptivo-correlacional. Teniendo una muestra de 200 colaboradores de la universidad. Se optó en seleccionar como instrumento un cuestionario. Los resultados señalaron que hay una correlación entre la voz organizacional y el trabajo la participación en el compromiso organizacional. Se concluye que la empresa afecta de forma indirecta el compromiso de la empresa mediante el compromiso laboral.

Coba et al. (2017) realizó un artículo sobre, La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero, desarrollo por finalidad evaluar la divulgación de prácticas socialmente responsables por parte de las empresas. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional. La encuesta fue la técnica. La población fue de 52 empresas. Los resultados arrojaron que las entidades conservan mayor uso de prácticas de RSE en las dimensiones ética, social y medioambiental. Concluyendo que el rendimiento sobre las ventas y la obtención de una liquidez elevada. Esto determina que estas entidades determinan una inversión a mediano y largo plazo.

Chamba (2017) desarrollo su artículo sobre, Gestión de la responsabilidad social en las pymes del Ecuador, año 2017. Su fin principal fue enfocarse de manera directa en la propuesta y los indicadores. La metodología fue descriptivo-correlacional. La encuesta fue la técnica. Los resultados indican la necesidad de mejorar u optimizar el trato, atención con sus proveedores, clientes y consumidores. Concluyendo que, se requieren de una base de planificación formal que implique metas y objetivos institucionales.

Lara et al. (2017) desarrollaron un artículo sobre “Imagen Institucional y el papel de los directivos de una mayoría Institución Financiera Brasileña: Análisis de percepciones de alta ingresos clientes”, el cual su propósito fue evaluar las percepciones de los clientes. La investigación fue descriptivo-correlacional. Se seleccionó como muestra 203 colaboradores. Se empleó como instrumento la encuesta. Los resultados reflejaron que la satisfacción de los clientes y su propensión a indicar nuevos clientes a las entidades bancarias es explicada de manera correcta por dos predictores sugeridos por el modelo. Se concluye que contienen elementos fundamentales para el diseño de estrategias corporativas.

Olaya (2020) en su artículo titulado La responsabilidad social empresarial y los objetivos de desarrollo sostenible como complemento organizacional, donde su propósito fue buscar un vínculo entre las variables. Su metodología es teórica, descriptiva. Se concluye que las organizaciones son responsables de sus propias acciones, que son efectuadas con el propósito de ser de apoyo a la comunidad, desde el contexto social para satisfacer determinadas carencias de la población como ayudar a fortalecerse como empresa y ser sostenible en el tiempo.

López (2018) desarrolló una investigación sobre, Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, cuya finalidad fue conocer el vínculo entre las variables. La metodología fue básica, descriptivo y transversal. Su muestra fue de 186 colaboradores. Teniendo como resultados que el estudio servirá de conocimiento para la incorporación de una estrategia integral para la edificación de una imagen corporativa positiva y también para incrementar la satisfacción de los aportantes y bienestar de los trabajadores.

Vela (2018) realizó una investigación titulada, Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017, cuya finalidad fue conocer el vínculo entre las variables. La metodología fue descriptivo-correlacional, no experimental. Como técnica empleada fue 202 enfermeras. Se empleó la técnica de la encuesta. En los resultados se observó que hay una relación débil y positiva

entre clima organizacional y compromiso organizacional, con una significancia de (0.000).

Se detallan las teorías más resaltantes de las variables: Responsabilidad social y Compromiso organizacional:

Según la teoría de Marx, el valor de una mercancía es el vínculo en la que se cambia por otra, es decir, si se desea conocer el valor de la mercancía “a” es necesario saber qué cantidad de la mercancía “b” se puede llegar a conseguir o intercambiar por “a”, En tanto, dicho valor de cambio es el dinero (Manjarrez y Magallanes, 2015).

Según Alarcón y González (2018) señalan que la teoría keynesiana hace referencia que, para fomentar el desarrollo económico en época de crisis, la participación del estado puede afectar de manera positiva la conducta de los mercados, con la política fiscal como instrumento necesario para fomentar la actividad económica, sobre todo mediante los mecanismos tributarios y de gasto público.

Por otro lado, la teoría Marxista se enfoca en la importancia del recurso humano en la generación de valor y la consolidación de una dinámica positiva para la sociedad, sin dejar de lado las posibles consecuencias que el capitalismo tiene en la conjunción entre las economías “industrializadas” y “no industrializadas” (Alarcón y González, 2018)

Por otro parte, Malizia et al. (2020) indica que el desarrollo económico abarca una gama de preocupaciones. Para un gran número de los economistas, el desarrollo económico tiene que ver con el crecimiento económico. Para muchos líderes empresariales, el desarrollo económico es la sabia aplicación de políticas públicas que aumentarán la competitividad de los Estados Unidos.

Según la Teoría de Maslow, en su teoría de la motivación llamada jerarquía de las necesidades, sostiene que en el interior de un individuo existen una jerarquía de cinco necesidades, en el cual, para poder motivar a alguien, se requiere conocer

en qué grado de jerarquía se encuentra dicho sujeto y centrarse en lograr la satisfacción de las necesidades de dicho nivel jerárquico (Ñaña y Rodríguez, 2017).

En tanto, Freeman (1984) menciona que parte de un juicio que refleja la falta de capacidades por parte de los que dirigen las empresas para retar las variaciones que se daban en tal momento, en lo referido al vínculo entre la dirección de la organización y los grupos tradicionales con quienes se relacionaba normalmente, como son los inversionistas, clientes internos y externos, proveedores.

Enfoque conceptual

Con respecto a los enfoques conceptuales tenemos a la primera variable que es la Responsabilidad Social que es Según López (2018), se define como las acciones que se llegan a ejecutar para optimizar la calidad de vida de la sociedad y el apoyo para la propagación de las relaciones y el buen trato, que debe ser una obligación de las personas que componen una sociedad o empresa. Los cuales deben estimular una mejor práctica responsable; basada en valores y principios éticos, cuidado del medio ambiente, marketing responsable, ayuda a la comunidad y responsabilidad del gobierno y la sociedad.

Es importante la práctica de responsabilidad social por diversos motivos: Desarrolla beneficios para la comunidad y empresa, incrementa su prestigio, promueve la confianza pública, etc.

Como segunda variable tenemos al Compromiso organizacional, según López (2018) viene hacer un estado psicológico, en el cual se destaca la relación en base al compromiso afectivo, de continuidad y normativo que tiene el trabajador con la empresa, teniendo implicaciones sobre las decisiones de si seguir o no siendo parte de la empresa.

Según Meyer y Allen en su publicación de 1991, el compromiso organizacional se clasifica en tres tipos de compromiso. Los cuales pueden tomarse como dimensiones y se mencionan a continuación:

Compromiso normativo (obligación moral): Viene hacer la responsabilidad del colaborador retribuyendo a la empresa en agradecimiento a la misma por los beneficios logrados.

Compromiso afectivo (deseo): Es la responsabilidad del colaborador de corresponder con su empresa, a causa de un vínculo o aspecto emocional de la persona con la empresa.

Compromiso de continuación (necesidad): Es la responsabilidad que tiene un trabajador, que no quiere perder su trabajo y desea continuar laborando en la misma entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Es cuantitativo, debido a que el recojo de datos se realizó en base a la medición numérica y a la estadística para poder responder a las hipótesis en el estudio (Hernández et al., 2014).

Tipo

Es básica, puesto que se apoyó en un argumento teórico para poder edificar una base segura de conocimiento que se va adicionando a la información (Ñaupás et al., 2018).

Diseño

Es no experimental, un estudio transversal en el cual las variables de estudio no se manipularon, no se tuvo control sobre las variables, ni fueron influenciadas, solo se pudo observar cómo se comportaron las variables de estudio (Hernández y Mendoza 2014).

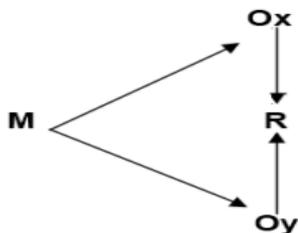
Así mismo, Hernández et al. (2014) señaló que un investigador lo que efectúa en un diseño no experimental es solo observar hechos en su ámbito natural, para posteriormente analizarlos.

Su alcance fue descriptivo-correlacional. Mientras que Hernández et al., (2014) sostuvo que un estudio es descriptivo porque tuvo por propósito conocer la incidencia de los niveles de las variables a un grupo de individuos, contextos, etc. y proporcionar su descripción.

Así mismo, Hernández et al. (2014) sostuvo que una investigación correlacional describe relaciones o asociaciones que se dan entre dos o más variables en un tiempo y lugar determinado.

Figura 1

Esquema de estudio correlacional:



Dónde:

M: Muestra, 45 colaboradores Municipalidad de Los Olivos en el período 2022.

Ox: variable 1 – Responsabilidad social

Oy: variable 2 – Compromiso organizacional

R: Relación de las variables de investigación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional fueron las que se implementaron en este proyecto de investigación. La tabla de operacionalización de variables se halla en el anexo 1.

Variable 1: Responsabilidad social

Definición conceptual: Son las acciones que se realizan para dar las mejores condiciones vida a la sociedad y el apoyo para la propagación de las relaciones y el buen trato, que debe ser una obligación de los individuos que componen una empresa (López, 2018).

Dimensiones: (1) Valores y principios éticos, (2) Protección del medio ambiente, (3) marketing responsable, (4) apoyo a la comunidad y (5) responsabilidad del gobierno y sociedad.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es un estado psicológico, en el cual se caracteriza el vínculo en base al compromiso afectivo, de continuidad y normativo que tiene el

empleado con la institución, teniendo implicaciones sobre las decisiones de seguir o no formando parte de la institución (López, 2018).

Dimensiones: (1) Compromiso organizacional afectivo, (2) compromiso organizacional de continuidad y (3) compromiso organizacional normativo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

EL autor Ñaupas et al. (2018), define como la cantidad de unidades, personas u objetos de investigación que presenten las características necesarias y requeridas para el estudio.

La población estuvo integrada por 45 colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, 2022.

- **Criterios inclusión:**

Colaboradores en el cual las funciones de su puesto de trabajo tengan relación con el tema de estudio: Responsabilidad social y Compromiso Organizacional.

Colaboradores que estuviesen registrados en el directorio de Anexos de la Municipalidad de Los Olivos.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores en el cual las funciones de su puesto de trabajo no tengan relación y no sean de apoyo en el tema de estudio: Responsabilidad social y Compromiso Organizacional.

Colaboradores que no se estuviesen registrados en el directorio de Anexos de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 2

Población de la Municipalidad de Los Olivos en el año 2022.

Áreas laborales	N° trabajadores
Gerencia Municipal	3
Gerencia de Administración y finanzas	5
Gerencia de Recursos Humanos	1
Gerencia de Tecnologías de la información y comunicación	2
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	3
Gerencia de Asesoría Jurídica	1
Gerencia de gestión del Desarrollo urbano	4
Gerencia de ciudadanía y gestión de riesgo de desastres	8
Gerencia de participación vecinal	7
Gerencia de Gestión ambiental	3
Gerencia de Desarrollo económico	2
Gerencia de desarrollo Humano	6
TOTAL	45

Muestra

EL autor Hernández et al. (2014) indicaron que es un subgrupo de la población, de donde se obtiene la recolección de datos y el cual debe simbolizar a la población.

La muestra de este trabajo de investigación, fue la misma cantidad de la población, según los criterios de inclusión y a su pequeño tamaño, siendo 45 colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, 2022.

Muestreo

Según, Monje (2011) menciona que el muestro por conveniencia viene hacer una técnica de muestreo no probabilístico que no se basa en fórmulas de probabilidad, se emplea para realizar muestras en torno a la simplicidad de acceso, y su selección es en función a la intención o conveniencia del investigador, siendo lo relevante recoger el mayor número de información de la muestra. Por lo tanto, el muestreo estadístico es no probabilístico por conveniencia, por considerarse a la población muestral disponible para el estudio, conformada por 45 colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, 2022.

Unidad de análisis

Colaboradores en el cual sus puestos de trabajo tengan relación con el tema de estudio y estén registrados en el directorio de Anexos de la Municipalidad distrital de Los Olivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, es un instrumento de medición que permitió recoger información relevante para la investigación.

Según Lastra (2015), la encuesta sirve para la recaudación de datos, mediante las preguntas desarrolladas por el encuestador; que posteriormente permite realizar una tabulación y análisis.

Instrumento

El cuestionario, los autores López y Fachelli (2015), señalaron que el cuestionario es un instrumento que contiene preguntas que ayudan a recaudar información de los encuestados, para posteriormente verificar las respuestas y analizándolas para responder a los problemas, objetivos e hipótesis formulados. Cabe mencionar que, en los cuestionarios se elaboraron ítems cuyas opciones de respuestas se encuentran en escala ordinal, basándose en tres niveles:

Figura 2

Escala Tipo Ordinal

Alternativas de respuesta	Valor
Alto	1
Moderado	2
Bajo	3

Nota: Alternativas de respuesta y valor en la escala tipo Ordinal

Validez

Se menciona que el presente cuestionario fue validado por medio del juicio de 3 expertos, especialistas y con experiencias en temas vinculados a Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional, quienes evaluaron los ítems, indicadores de acuerdo a las dimensiones propuestas de cada variable de estudio, basándose en los criterios de objetividad, pertinencia, claridad, etc.

Figura 3

Validación de juicio de expertos

Experto Validador	Opinión
Mg. Roberto Alfredo Meléndez Barrueto	Instrumento aplicable
Mg. Cecilia Robbiano Zapata	Instrumento aplicable
Mg. William Diaz Torres	Instrumento aplicable

Nota: Se describen a los profesionales expertos validadores de los instrumentos en estudio.

Confiabilidad

La fiabilidad del cuestionario se halló por medio de una prueba piloto aplicada a 20 personas que trabajan en la Municipalidad de Los Olivos, en el cual calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach para las variables de estudio Responsabilidad social y Compromiso Organizacional, se obtuvo un resultado de 0.962, reflejando una excelente confiabilidad. Por lo tanto, el instrumento es seguro de aplicar a la muestra en su totalidad.

Según, Armas (2020) sostiene que el coeficiente del Alfa de Cronbach se mide en base a escalas, de esta manera se califica su nivel de confiabilidad del instrumento en selección.

Figura 4

Niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Nota: Escalas y niveles de confiabilidad del instrumento.

Fuente: Frías (2014).

3.5. Procedimientos

Para el desenvolvimiento del estudio, se pidió cierto permiso a la directora de la Municipalidad de Los Olivos de la ciudad de Lima, mencionándole el propósito del estudio.

Posteriormente, una vez obtenido el permiso de la Municipalidad, se dio a conocer a los trabajadores de la institución, acerca del presente estudio, para que analicen en ser partícipes de la encuesta que estuvo conformado por 15 preguntas entorno a la “Responsabilidad social” y 15 preguntas entorno al “Compromiso organizacional” ambas relacionadas a sus indicadores, si aceptan formar parte de la muestra se verificará que cumplan con los criterios de inclusión correspondiente y para luego entregar las encuestas de manera presencial, mencionándoles las instrucciones para un correcto llenado, Finalmente se verificó las encuestas que estuviesen completamente llenadas, para así obtener una datos seguros y de utilidad para el investigador.

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo se realizó la estadística no paramétrica. Hernández, Fernández y Baptista (2008) mencionan que los requisitos para aplicar la estadística no paramétrica son los siguientes: la gran cantidad no requiere supuestos sobre la forma de distribución de la población donde se extrajo la muestra, se pueden

analizar datos y las pruebas estadísticas como el coeficiente correlacional de Kendall y Spearman.

Para conocer si la hipótesis es alterna o nula se empleó el coeficiente Rho Spearman, tomando en consideración una tabla de medición de variables:

Figura 5

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO DE CORRELACIÓN
0.00	No existe correlación
+0.0 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positiva perfecta
+0.90 a +1.00	Positiva muy perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández y Baptista, 2008)

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó según las directrices que otorgó la Universidad César Vallejo, empleando diversas definiciones respaldadas por distintos autores, sin realizar alguna transformación en estas, respetando su conocimiento intelectual, además el estudio está siendo elaborado respetando el uso de las normas APA 7ta edición, también se guardó la debida confidencialidad y el anonimato de los elementos que formaron parte de la muestra de investigación. Finalmente, se tuvo el consentimiento informado de la Municipalidad de Los Olivos para poder realizar el estudio.

IV. RESULTADOS

En la investigación, se asigna la información sobre el análisis estadístico, que se centran en los resultados recaudados mediante la realización del cuestionario para establecer el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional de la municipalidad de los Olivos, 2022.

4.1. Con relación al objetivo específico 1: Medir el nivel de la responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos, 2022.

Tabla 3

Nivel de Responsabilidad Social según categorías en la municipalidad Olivos, 2022. (en %).

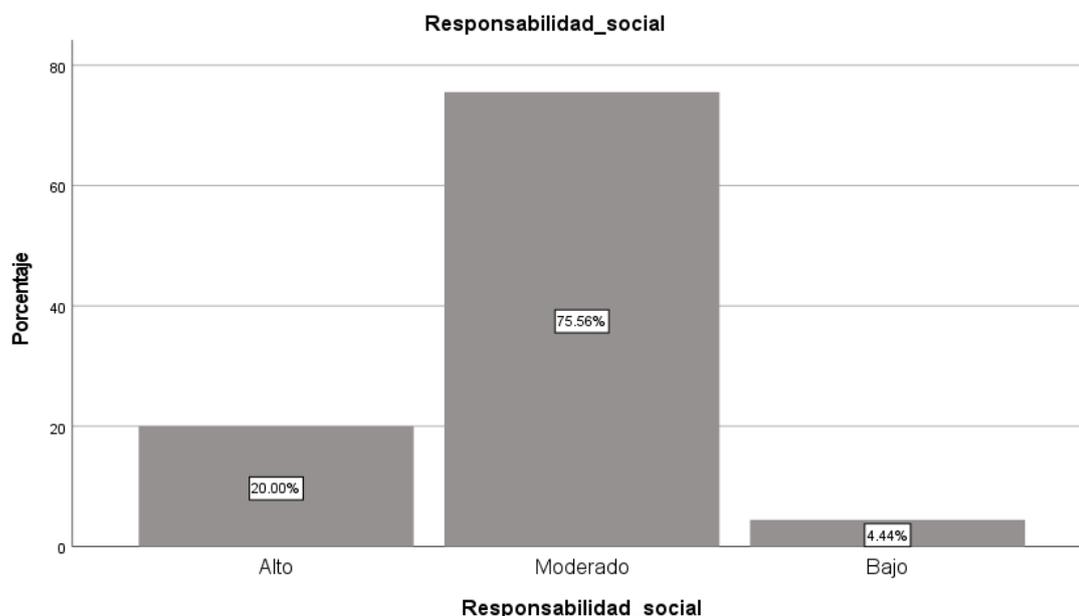
Responsabilidad social				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	9	20.0	20.0	20.0
Moderado	34	75.6	75.6	95.6
Bajo	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario de encuesta

Interpretación: Se deduce que un 75% los colaboradores califican como “moderado” la Responsabilidad social. Así como, una primera minoría califica como “alto”. Finalmente, y una segunda minoría califica como nivel “bajo”. La mayor parte de los encuestados califican a la Responsabilidad social en nivel “moderado”.

Figura 6

Nivel de responsabilidad social según categorías en la municipalidad de los Olivos, 2022. (en %).



Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se establece que más del 50% de los colaboradores calificaron con nivel moderado, un 20% en alto y un 4.44% en bajo a la responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos periodo 2022.

4.2. En relación al objetivo específico 2: Medir el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022.

Tabla 4

Nivel del compromiso organizacional según categorías. Municipalidad de los Olivos, 2022. (en %).

Compromiso organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	4	8.9	8.9	8.9
Moderado	37	82.2	82.2	91.1
Bajo	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario de encuesta

Interpretación: Se deduce que la mitad de los colaboradores señalan en nivel moderado al compromiso organizacional. Así como, un 8.2% en nivel alto. Finalmente, un 8.2% en nivel bajo. La mayor parte de la muestra califican al compromiso organizacional en un nivel moderado.

Figura 7

Nivel de compromiso organizacional según categorías. Municipalidad de los Olivos, 2022. (en %).



Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se puede deducir que más del 50% de colaboradores indicaron que hay un nivel moderado, un 8.89% con nivel alto y un 8.89 % con nivel bajo al compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022.

4.3 En relación al objetivo específico 3: Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman de la responsabilidad social y el compromiso organizacional afectivo. Municipalidad de los Olivos, 2022.

			Responsabilidad Social	Compromiso organizacional afectivo
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1.000	.965**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	45	45
	Compromiso organizacional afectivo	Coefficiente de correlación	.965**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	45	45

Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que nivel de relación RS y el compromiso organizacional afectivo es *positiva muy perfecta*, o que el 96.5% de los datos están relacionados; con un nivel de error del 1%; o la confianza presenta un 99%. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable varía la otra también lo hará. Finalmente, Entonces, el nivel de relación que existe de la responsabilidad social y el compromiso organizacional afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022, es positivo y alto, en tanto el nivel de error es inferior al error máximo de 5.

4.4 En relación al objetivo específico 4: Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos, 2022.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Spearman de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad. Municipalidad de los Olivos, 2022.

			Responsabilidad social	Compromiso organizacional continuidad
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	45	45
	Compromiso organizacional continuidad	Coefficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	45	45

Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que el nivel de relación RS y el compromiso organizacional continuidad es *positiva considerable*, o que el 55.1% de los datos están relacionados; con un nivel de error del 1%; o la confianza es de 99%. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable varía la otra también lo hará. Finalmente, entonces el nivel de relación que existe de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad en la municipalidad de los olivos, 2022, es positivo y alto. En tanto, el nivel de error es inferior al error máximo de 5.

4.5 En relación al objetivo específico 5: Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo en la municipalidad de los olivos, 2022

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman de la responsabilidad social y el compromiso organizacional Normativo. Municipalidad de los Olivos, 2022.

			Responsabilidad social	Compromiso organizacional normativo
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1.000	.949**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	45	45
	Compromiso organizacional normativo	Coeficiente de correlación	.949**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	45	45

Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que el nivel de relación RS y el compromiso organizacional normativo es *positiva muy perfecta*, o que el 94.9% de los datos están relacionados; con un nivel de error del 1%; o la confianza es de 99%. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable varía la otra también lo hará. Finalmente, En tanto, el nivel de relación que existe de la responsabilidad social y el compromiso normativo en la municipalidad de los olivos, 2022, es positivo y alto. En tanto el nivel de error es inferior al error máximo de 5.

4.6 En relación al objetivo específico 6: Contrastar la hipótesis de la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional, 2022

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman de la responsabilidad social y el compromiso organizacional en la municipalidad de los olivos, 2022.

			Responsabilidad social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1.000	.802**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	45	45
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.802**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	45	45

Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Para contrastar la relación de la hipótesis general se considera el nivel de error máximo de 5 %. En donde si la significancia es superior, no será válido la afirmación. Se deduce que el nivel de relación RS y el compromiso organizacional es *positiva perfecta*, o el 80.2% de los datos guardan asociación; con un nivel de error del 1%; o la confianza es del 99%. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable varia la otra también lo hará. Finalmente, Al contrastar la hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional, se establecería su relación, es positivo y alto. En tanto el nivel de error es inferior al error máximo de 5.

V. DISCUSIÓN

Se refiere en contrastar o comparar los resultados de los antecedentes seleccionados en el estudio.

- **Con respecto al objetivo específico 1:** “Medir el nivel de la Responsabilidad Social en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Chamba (2017), en donde su propósito fue “diagnosticar la responsabilidad social en la empresa Ecuapasta”, cuyos resultados demostraron que, un 71.42% presentan compromisos éticos resaltando el valor del respeto hacia la dignidad humana, 100% tiene educación y concientización ambiental porque existe una área del medio ambiente, desarrollándose conciencia ambiental, 50% analizan profundamente la publicidad observando sus valores, 50% tiene liderazgo e influencia social en la comunidad, 66.67% que no hay prácticas de corrupción. Se acepta este antecedente con el resultado, puesto que, un 75.6% señalaron que existe una responsabilidad social en la Municipalidad en nivel moderado, 20.0% en nivel alto y 4.4% nivel bajo, esto debido a que se práctica valores, principios éticos, cuidado del medio ambiente, marketing correcto, apoyo a la comunidad y responsabilidad en equipo entre gobierno y sociedad.

La teoría de la responsabilidad social de López (2018) valida este resultado, puesto que es una obligación por parte de las empresas el realizar acciones que favorezcan a optimizar la calidad de vida de la comunidad, brindar salud y seguridad laboral a los trabajadores, sin dañar el medio ambiente, reflejando así una buena práctica empresarial responsable ante la comunidad.

- **Con respecto al objetivo específico 2:** “Medir el nivel de Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Arriaran (2021), en su estudio cuyo propósito fue “determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y compromiso laboral de los docentes de las I.E., los resultados demostraron que, un 42.4% señaló que su compromiso

organizacional es alto, 34.1% es medio y 23.5% un nivel bajo, en donde al aumentar el grado de compromiso del personal hacia la empresa, estos aumentan su compromiso laboral, desarrollando sus funciones y tareas adecuadamente, cumpliendo los objetivos institucionales. Se acepta este antecedente con el resultado, puesto que, un 82.2% señalaron que existe un compromiso organizacional en la Municipalidad en un nivel moderado, 8.9% en nivel alto y 8.9% en nivel bajo, esto debido al aspecto de compromiso afectivo, de dependencia, vinculación, satisfacción que sienten los trabajadores al laborar en la Municipalidad de Los Olivos.

La teoría que valida estos resultados es de Ñaña y Rodríguez (2017) en la teoría de Maslow, mencionando que la teoría de la motivación implica el conocer y cubrir las necesidades que presentan las personas, para así poder motivarlos hacia su propósito y de esta manera lograr su satisfacción, llegando a sentir un mayor compromiso con sus funciones que realiza en una empresa.

- **Con respecto al objetivo específico 3:** “Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Vela (2018), en su estudio siendo su propósito establecer el vínculo que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional, en donde la dimensión compromiso afectivo con la institución obtuvo un 48.6% en nivel alto, 43.8% en nivel medio, determinando que, el compromiso afectivo es alto y se debe a la relación afectiva, sentimiento de pertenencia que tienen los colaboradores hacia la empresa, incidido por la edad y tiempo de servicio que lleva laborando en dicha institución. Se acepta este antecedente con el resultado logrado, puesto que su relación es “positiva muy perfecta” (96.5%), entre la responsabilidad social y el compromiso afectivo, es decir, que “existe una relación positiva y alta”.

La teoría que valida los resultados es de Meyer y Allen (1991) en donde se menciona que el compromiso afectivo que siente el trabajador hacia la empresa

es el deseo que lo motiva a permanecer en ella, por razones de un vínculo o parte emocional que lo liga hacia ella.

- **Con respecto al objetivo específico 4:** “Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Puma y Estrada (2020), en su estudio cuya finalidad fue establecer el vínculo entre la motivación laboral y compromiso organizacional del trabajador de la institución”, en donde se obtuvo una correlación moderada ($r=0.579$) y una significancia (0.000) entre la motivación laboral y compromiso de continuidad, debido a su alta necesidad de permanecer o continuar trabajando en la empresa, el trabajador se sentirá que es parte de ella. Se acepta este antecedente con el resultado, en el cual su relación es “positiva considerable” (55.1%), entre la responsabilidad social y el compromiso de continuidad, es decir, existe una relación positiva y alta.

La teoría que valida los resultados es de Meyer y Allen (1991) en donde se menciona que el compromiso de continuidad que tiene el trabajador por la empresa es principalmente por necesidad, en cual desea permanecer en su trabajo por miedo a perderlo y no encontrar mejores oportunidades laborales en otras empresas.

- **Con respecto al objetivo específico 5:** “Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Viscaino (2020), en su estudio siendo su propósito analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa, en el cual la correlación es alta ($r=0.953$) determinando que “hay una correlación fuerte y significativa entre satisfacción laboral y compromiso normativo en los trabajadores”, sintiéndose comprometidos, agradecidos y satisfechos laboralmente y que se sentirían culpables si abandonan la empresa. Se acepta este antecedente porque su

relación es “positiva muy perfecta” (94.9%), entre la responsabilidad social y el compromiso normativo, es decir, que existe una relación positiva y alta, sintiendo satisfacción al realizar sus funciones cotidianas y por el tiempo brindado a la empresa.

La teoría que valida los resultados es de Meyer y Allen (1991) en el cual el compromiso normativo va ligado a una obligación moral que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora, teniendo la responsabilidad de cumplir con sus funciones de manera óptima en agradecimiento por todo lo que la empresa le brinda en su estadía como empleado.

- **En relación al objetivo específico 6:** “Contrastar la hipótesis de la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

López (2018), en su estudio siendo su propósito establecer la relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional, en el cual su correlación fue ($r=0.098$) y su significancia (0.182) donde no hay asociación de la responsabilidad social y compromiso organizacional de los colaboradores, los cuales no sienten compromiso hacia la empresa, ni mejorar las condiciones de la sociedad, fomentar buenas prácticas y el buen trato. Se rechaza este antecedente porque su relación es “positiva perfecta” (80.2%), entre Responsabilidad Social y Compromiso organizacional, es decir, que “existe una relación positiva y alta”.

La teoría que valida los resultados es la teoría Marxista, la cual toma al talento humano como uno de los ejes principales para generar valor y que influye en la consolidación de una empresa en el mercado, siendo importantes para la empresa y la sociedad en beneficio de su crecimiento y calidad de vida.

VI. CONCLUSIONES

- **Con respecto al objetivo específico 1:** “Medir el nivel de la responsabilidad social en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Se concluye que, un 75.6% señalaron que existe una responsabilidad social en la Municipalidad en nivel moderado, 20.0% en nivel alto y 4.4% en nivel bajo. Se responde a ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social? “Es moderado”. Se acepta la hipótesis *“El nivel de la Responsabilidad Social es alta”*.

- **Con respecto al objetivo específico 2:** “Medir el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”.

Se concluye que, un 82.2% señalaron que existe un compromiso organizacional en la Municipalidad en nivel moderado, 8.9% en nivel alto y 8.9% en nivel bajo. Se responde a ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional? “Es moderado”. Se acepta la hipótesis *“El nivel de compromiso organizacional es alta”*.

- **Con respecto al objetivo específico 3:** “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo”.

Se concluye que, el nivel de asociación es “positiva muy perfecta” se señala que el 96.5% de los datos se relacionan. El nivel de error es 0.001. Se responde a ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo? “Es alto”. La hipótesis se acepta *“El nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso afectivo es alta”*.

- **Con respecto al objetivo específico 4:** “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad”.

Se concluye que, el nivel de asociación es “positiva considerable” donde señala que el 55.1% de los datos se relacionan. El nivel de error es 0.001. Se responde a ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad? “Es alto”. La hipótesis se acepta *“El nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso de continuidad es alta”*.

- **Con respecto al objetivo específico 5:** “Medir el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo”.

Se concluye que, el nivel de asociación es “positiva muy perfecta” donde señala que el 94.9% de los datos están relacionados. El nivel de error es 0.001. Se responde a ¿Cuál es el nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo? “Es alto”. Se acepta la hipótesis *“El nivel de relación de la responsabilidad social y el compromiso normativo es alta”*.

- **Con respecto al objetivo específico 6:** “Contrastar la hipótesis de la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional”.

Se concluye que, el nivel de asociación es “positiva perfecta” donde señala que el 80.2% de los datos están relacionados. El nivel de error es 0.001. Se responde a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional? “Es alto”. La hipótesis se acepta *“Al Contrastar la hipótesis de la responsabilidad social y el compromiso organizacional, si se establecería su relación.”*.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los futuros investigadores de la línea de investigación “gestión de organizaciones”, el abarcar diversos tipos o diseños de la investigación, es decir pasar de un estudio de tipo básica a un tipo aplicada, o igualmente pasar de un diseño no experimental a un experimental, conservando las variables de estudio “responsabilidad social y compromiso organizacional”, con el propósito de observar y comparar los distintos enfoques de estudio y tener un panorama más claro con respecto a la metodología de investigación.
- Se recomienda formular adecuadamente las hipótesis dependiendo de su diseño de investigación, es decir pasar de una hipótesis relacional “Existe alta relación de la responsabilidad social y compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”, a una hipótesis causal “Existe una influencia directa y significativa de la responsabilidad social en el compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos, 2022”.
- Se recomienda a los investigadores formular problemas no solo bajo el alcance de investigación correlacional, sino también bajo el alcance descriptivo, el cual permitirá describir el comportamiento de cada variable de estudio con el propósito de cuantificar resultados por nivel, por ejemplo “Medir el nivel de la responsabilidad social en la municipalidad” y “Medir el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad”.
- Se recomienda una mayor responsabilidad y compromiso con el talento humano que conforma la municipalidad, incorporando programas de reconocimiento y premios, con el propósito de que mantengan su compromiso de continuidad en la institución, que les permita aumentar sus deseos de permanecer o continuar laborando en la organización.
- Se recomienda se optimice la gestión administrativa de la Municipalidad, puesto que este incide de manera favorable en un mayor compromiso normativo de los trabajadores, en donde se reconozca el trabajo eficiente y ético efectuado por

los mismos, logrando un compromiso de satisfacción, reciprocidad y obligación del trabajador hacia la institución.

- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad que continúen desarrollando una eficiente gestión entorno al ejercicio de responsabilidad social empresarial en la comunidad, mediante la aplicación de estrategias adecuadas que tengan un impacto favorable en el compromiso del talento humano de la institución.

REFERENCIAS

- Alarcón, O. A. y González, H. E. (2018). El desarrollo económico local y las teorías de localización. Revisión teórica. *Revista Espacios*, 39(51). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395104.html>
- Arriaran, B. (2021). *Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5728>
- Armas, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54667>
- Babalan, A. Z., Khaleghkha, A., & Karimianpour, G. (2017). [The relationship between organizational voice and organizational commitment: the mediating role of job engagement, La relación entre la voz organizacional y el compromiso organizacional: el rol medidor del compromiso laboral]. *Revista Publicando*, 4(13 (3)), 718-729. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/997>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019) Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial*, 38(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Castillo, F. (2011). *Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de desarrollo*. [Tesis de maestría]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/117/CASTILLO_PALACIOS_FREDDY_ANALISIS_RESPONSABILIDAD_SOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – Ceplan (2014). Plan de Desarrollo Regional Concertado Junín al 2050. Lima. http://www.regionjunin.gob.pe/grupo/nombre/20151014174839_plan_de_desarrollo_regional_concertado/

- Chamba, S. (2017). *Gestión de la Responsabilidad social en las Pymes del Ecuador, año 2017. Caso de estudio empresa ECUPASTA S.A de la ciudad de Loja*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21291>
- Chatzopoulou, EC., Manolopoulos, D. & Agapitou, V. Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: Interrelations of External and Internal Orientations with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *J Bus Ethics* (2021). <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04872-7>
- Coba, E., Díaz, J., Zurita, E. y Proaño, P. (2017). La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero. *Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*. V(18) PP. 23-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215052403003>
- Córdova, E. (2019). *Autoestima Y Aprendizaje En Computación De Los Estudiantes De La Especialidad De Ofimática Del Cetpro Pedro Ronceros Calderón De Chíncha-Perú, 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3681>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Dorado, A. (2019). Percepciones de los gerentes frente a la aplicación de modelos de responsabilidad social empresarial. *Económicas CUC*, 40(2), pp. 43-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7381720>
- Ebrahimi, M. S., & Ghaediyani, M. (2021). [Corporate social responsibility and organizational commitment in agricultural cooperatives: evidence from Irán, Responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional en cooperativas agrícolas: evidencia de Irán]. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (59), 263-283. <https://baidc.revistas.deusto.es/article/view/1940>
- Echeverría-Ríos, O. M., Abrego-Almazán, D., & Medina, J. M. (2018). La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación. *Innovar*, 28(69), 133-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71703>

- Febri, R. y Vidyarini, D. (2021). [The influence of E-Learning quality and institutional image on student loyalty with satisfaction as mediation on the use of E-learning as Universitas Negeri Padang, La influencia de la calidad del e-learning y la institucionalidad Imagen sobre Lealtad Estudiantil con Satisfacción como Mediación sobre el uso de E-Learning en Universitas Negeri Padang]. *Revista Atlantis Press.* 192, pp. 192-198. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/piceeba-21/125963967>
- Freeman, R. E. (1984). *Stakeholder Theory*. Oxford, Reino Unido: Blackwell Publishing
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa-Perú. *Comuni@cción [online]*. 2017, 8(2), pp.137-147. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200007&script=sci_abstract
- González, M., Bretones, D., González, R. y Francés, P. (2019). “El porvenir de una ilusión”: Estrategias de afrontamiento de las paradojas de la Responsabilidad Social Corporativa. [The future of an illusion: Paradoxes of Corporate Social Responsibility]. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 2-14. doi: 10.1108/JOCM-01-2018-0018
- Guerrero, N., Parra, D., Rivera, J., Palma, P. E., & Scrich, A. (2017). Caracterización y perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto ecuatoriano. *Revista Espacios*, 38 (41), 1. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n41/a17v38n41p01.pdf>.
- Guerrero, N., Parra, D., Rivera, J., Palma, P., & Scrich, A. (2017). Caracterización y perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto ecuatoriano. *Revista Espacios*, 38(41), 1-10.
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. 1° ed. Mc. Graw Hill Education. <https://es.b-ok.lat/ireader/5375854>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). México: Mc Graw Hill. <https://es.b-ok.lat/ireader/2694464>
- Lara, J. Lamounier, R. y Ramalho, W. (2017). [Institutional Image and the role of the managers of a major Brazilian Financial Institution: Analysis of perceptions of high income customers, Imagen Institucional y el papel de los directivos de una mayoría Institución Financiera Brasileña: Análisis de percepciones de alta ingresos clientes]. *Revista Brasileira de Marketing*. 16(4). pp. 426-438. <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12192/5836>
- Lastra, P. (2015). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y cultura* (13), 263- 276.
- Latapí Agudelo, M.A., Jóhannsdóttir, L. & Davídsdóttir, B. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Int J Corporate Soc Responsibility* 4, 1 (2019). <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Latapí, M., Jóhannsdóttir, L. y Davídsdóttir, B. (2019). A literatura review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- López y Fachelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. 1ª ed. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://n9.cl/xh86>
- López, E. (2018). *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. [Tesis de Magíster, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4048>
- Malizia, E., Feser, E., Renski, H., & Drucker, J. (2020). [Understanding local economic development, Comprensión ubicación económica desarrollo]. Routledge. (2da edición). <https://doi.org/10.4324/9780367815134>
- Manjarrez, U. y Magallanez, J. (2015). La crítica de la teoría del valor en Marx, Sraffa y Keynes. Un complemento conceptual para la economía. *Revista Nicolaita de Estudios Económicos*, 10(1), 53-69. <https://rnee.umich.mx/index.php/rnee/article/view/238>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Ñaña Baquerizo, C. N., & Pedro, R. G. W. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. (1ª edición).
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4253>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U 5ta. Edición. <https://n9.cl/0rgb3>
- OIT (2016). *Estrés el mal del siglo XXI que reduce la productividad de los empleados*. Colombia. ILO. Recuperado de <http://www.ilo.org/americas/publicaciones>
- Olaya, S. (2020). La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como complemento organizacional. *Revista Virtual de Estudiantes de Contaduría Pública*. Pp. 1-9
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/343092>
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*. 23(3), pp. 45-53.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ramírez, V., Franco, F. (2019). Evaluación del Compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinada Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Vela, M. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16878>
- Vizcaino, I. (2020). *Análisis De La Satisfacción Laboral Y Compromiso Organizacional En Una Empresa Pública De Servicio Hospitalario*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad social	Según López (2018), La responsabilidad social se define como las acciones que se realizan para la mejora de la calidad de vida de la comunidad y el apoyo para la propagación de las relaciones y el buen trato, que debe ser una obligación por parte de los individuos que conforman una sociedad o empresa. Los cuales deben estimular una mejor práctica responsable; basada en valores y principios éticos, protección del medio ambiente, un marketing responsable, apoyo a la comunidad y responsabilidad del gobierno y la sociedad.	Estimulación de una mejor práctica responsable; basada en valores y principios éticos, protección del medio ambiente, marketing responsable, apoyo a la comunidad y responsabilidad del gobierno y la sociedad.	Valores y principios éticos Protección del Medio ambiente Marketing responsable Apoyo a la comunidad Responsabilidad del Gobierno y sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de Responsabilidad social • Evaluación del impacto social • Buena imagen institucional • Cuidado del medio ambiente • Reconocimiento por el trabajo ambiental • Promoción del reciclaje • Publicidad • Satisfacción de los usuarios • Opinión de los usuarios • Consulta previa a la población • Realización Acciones sociales • Desarrollo de las Pymes • Sanciones a trabajadores • Cumplimiento de contratos • Promoción de iniciativas favorables 	Ordinal: Alto Moderado Bajo
Compromiso organizacional	López (2018) define al compromiso organizacional como un estado psicológico, en el cual se caracteriza la relación en base al compromiso afectivo, de continuidad y normativo que tiene el empleado con la institución, teniendo implicaciones sobre las decisiones de seguir o no formando parte de la institución.	Relación en base al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo con la organización	Compromiso organizacional afectivo Compromiso organizacional de continuidad Compromiso organizacional normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de significancia • Involucramiento con la institución • Lealtad a la institución • Grado de seguridad • Vinculación con la institución • Dependencia con la institución • Obligación moral • Beneficios • Sentimiento de familiaridad • Valoración como empleado • Compromiso con la institución • Satisfacción con la institución • Inversión de tiempo • Alternativas laborales • Miedo al cambio 	Ordinal: Alto Moderado Bajo

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la responsabilidad social y compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, 2022.

Señores trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, por medio de este cuestionario les hare llegar una serie de preguntas acerca de la Responsabilidad Social en la municipalidad. Agradecidos por el apoyo. Marcar con X la respuesta que usted considere la correcta. Las alternativas de respuesta son las siguientes:

1	2	3
Alto	Moderado	Bajo

N°	ITEMS	1	2	3
Valores y principios éticos				
1	El nivel de política de responsabilidad social, en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
2	El nivel de evaluación del impacto social; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
3	El nivel de buena imagen institucional; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
Protección del medio ambiente				
4	El nivel de interés por el cuidado del medio ambiente; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
5	EL nivel de reconocimiento por el trabajo ambiental; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
6	El nivel de promoción del reciclaje; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
Marketing responsable				
7	El nivel de publicidad en la institución ; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
8	El nivel de satisfacción de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
9	El nivel de opinión de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
Apoyo a la comunidad				
10	El nivel de consulta previa a la población; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
11	El nivel de realización de acciones sociales; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			
12	El nivel de promoción del desarrollo de las Pymes; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			

Responsabilidad del gobierno y sociedad			
13	El nivel de sanciones a trabajadores corruptos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		
14	EL nivel de cumplimiento de contratos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		
15	El nivel de promoción de iniciativas favorables al desarrollo de la sociedad; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la responsabilidad social y compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, 2022.

Señores trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, por medio de este cuestionario les hare llegar una serie de preguntas acerca del Compromiso organizacional en la municipalidad. Agradecidos por el apoyo. Marcar con X la respuesta que usted considere la correcta. Las alternativas de respuesta son las siguientes:

1	2	3
Alto	Moderado	Bajo

N°	ITEMS	1	2	3
Compromiso organizacional afectivo				
1	El nivel de grado de significación personal con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
2	El nivel de involucramiento con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
3	El nivel de lealtad a la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
4	El nivel de grado seguridad de trabajar en la institución correcta; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
5	El nivel de vinculación con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:.			
Compromiso organizacional de continuidad				
6	El nivel de dependencia con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
7	El nivel de obligación moral con la institución; en relación a la			

	responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
8	El nivel de beneficios que recibo de la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
9	El nivel de sentimiento de familiaridad con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
10	El nivel de valoración como empleado en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
11	El nivel de compromiso con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
Compromiso organizacional normativo				
12	El nivel de satisfacción con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
13	El nivel de inversión de tiempo en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
14	El nivel de alternativas laborales en otras instituciones; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			
15	El nivel de miedo al cambiar de institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:			

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación por juicio de expertos

Experto N°1

Título de la investigación: "Responsabilidad social y compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, período 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Arango Salvador, Irma							
Apellidos y nombres del experto: Melendez Barrueto, Roberto Alfredo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
Responsabilidad Social	Valores y Principios éticos	Políticas de Responsabilidad social	1. El nivel de política de responsabilidad social, en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Evaluación del impacto social	2. El nivel de evaluación del impacto social; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Buena imagen institucional	3. El nivel de buena imagen institucional; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
	Protección al medio Ambiente	Cuidado del medio ambiente	4. El nivel de interés por el cuidado del medio ambiente; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Reconocimiento por el trabajo ambiental	5. EL nivel de reconocimiento por el trabajo ambiental; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Promoción del reciclaje	6. El nivel de promoción del reciclaje; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	1) 2)	X		
	Marketing Responsable	Publicidad	7. El nivel de publicidad en la institución ; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	3)	X		
		Satisfacción de los usuarios	8. El nivel de satisfacción de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:			X	

Compromiso organizacional	Apoyo a la comunidad	Opinión de los usuarios	9. El nivel de opinión de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Consulta previa a la población	10. El nivel de consulta previa a la población; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Realización de Acciones sociales	11. El nivel de realización de acciones sociales; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Desarrollo de las Pymes	12. El nivel de promoción del desarrollo de las Pymes; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Responsabilidad del gobierno y sociedad	Sanciones a trabajadores	13. El nivel de sanciones a trabajadores corruptos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
			Cumplimiento de contratos	14. El nivel de cumplimiento de contratos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
			Promoción de iniciativas favorables	15. El nivel de promoción de iniciativas favorables al desarrollo de la sociedad; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Compromiso organizacional afectivo	Grado de significancia.	1. El nivel de grado de significación personal con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
			Involucramiento con la institución	2. El nivel de involucramiento con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
	Lealtad a la institución		3. El nivel de lealtad a la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
	Grado de seguridad		4. El nivel de grado seguridad de trabajar en la institución correcta; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
	Vinculación con la institución		5. El nivel de vinculación con la institución; en relación a la responsabilidad social en la	X		

		Vinculación con la institución	5. El nivel de vinculación con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Compromiso organizacional de continuidad	Dependencia con la institución	6. El nivel de dependencia con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Obligación moral	7. El nivel de obligación moral con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Beneficios	8. El nivel de beneficios que recibo de la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Sentimiento de familiaridad	9. El nivel de sentimiento de familiaridad con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Valoración como empleado	10. El nivel de valoración como empleado en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Compromiso con la institución	11. El nivel de compromiso con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
		Compromiso organizacional normative	Satisfacción con la institución	12. El nivel de satisfacción con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Inversión de tiempo		13. El nivel de inversión de tiempo en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Alternativas laborales		14. El nivel de alternativas laborales en otras instituciones; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Miedo al cambio		15. El nivel de miedo al cambiar de institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
Roberto Alfredo Melendez Carrutte Firma del experto:  DNI: 45977269		Fecha: 17, 06, 2022		

Experto N°2

Título de la investigación: "Responsabilidad social y compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, periodo 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Arango Salvador, Irma							
Apellidos y nombres del experto: Robbiano Zapata, Cecilia							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
Responsabilidad Social	Valores y Principios éticos	Políticas de Responsabilidad social	1. El nivel de política de responsabilidad social, en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	1) 2) 3) Alto, Moderado, Bajo	X		
		Evaluación del impacto social	2. El nivel de evaluación del impacto social; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Buena imagen institucional	3. El nivel de buena imagen institucional; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
	Protección al medio Ambiente	Cuidado del medio ambiente	4. El nivel de interés por el cuidado del medio ambiente; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Reconocimiento por el trabajo ambiental	5. El nivel de reconocimiento por el trabajo ambiental; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Promoción del reciclaje	6. El nivel de promoción del reciclaje; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
	Marketing Responsable	Publicidad	7. El nivel de publicidad en la institución ; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Satisfacción de los usuarios	8. El nivel de satisfacción de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		

	Apoyo a la comunidad	Opinión de los usuarios	9. El nivel de opinión de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Consulta previa a la población	10. El nivel de consulta previa a la población; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Realización de Acciones sociales	11. El nivel de realización de acciones sociales; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Desarrollo de las Pymes	12. El nivel de promoción del desarrollo de las Pymes; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
	Responsabilidad del gobierno y sociedad	Sanciones a trabajadores	13. El nivel de sanciones a trabajadores corruptos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Cumplimiento de contratos	14. EL nivel de cumplimiento de contratos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
		Promoción de iniciativas favorables	15. El nivel de promoción de iniciativas favorables al desarrollo de la sociedad; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
	Compromiso organizacional	Compromiso organizacional afectivo	Grado de significancia.	1. El nivel de grado de significación personal con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
			Involucramiento con la institución	2. El nivel de involucramiento con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
Lealtad a la institución			3. El nivel de lealtad a la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
Grado de seguridad			4. El nivel de grado seguridad de trabajar en la institución correcta; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X		
Vinculación con la institución			5. El nivel de vinculación con la institución; en relación a la responsabilidad social en la	X		

	Vinculación con la Institución	5. El nivel de vinculación con la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
Compromiso organizacional de continuidad	Dependencia con la Institución	6. El nivel de dependencia con la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Obligación moral	7. El nivel de obligación moral con la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Beneficios	8. El nivel de beneficios que recibo de la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Sentimiento de familiaridad	9. El nivel de sentimiento de familiaridad con la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Valoración como empleado	10. El nivel de valoración como empleado en la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Compromiso con la Institución	11. El nivel de compromiso con la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
	Compromiso organizacional normativo	Satisfacción con la Institución
Inversión de tiempo		13. El nivel de inversión de tiempo en la Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
Alternativas laborales		14. El nivel de alternativas laborales en otras Instituciones; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
Miedo al cambio		15. El nivel de miedo al cambiar de Institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:
CECILIA ROBBIANO ZAPATA Firma del experto:  DNI: 47151255		Fecha: 17/06/2022

Experto 3

Título de la investigación: "Responsabilidad social y compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, período 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Arango Salvador, Irma							
Apellidos y nombres del experto: <u>Diaz Torrez, William Ricardo</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
Responsabilidad Social	Valores y Principios éticos	Políticas de Responsabilidad social	1. El nivel de política de responsabilidad social, en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	1) 2) 3) Alto, Moderado, Bajo	X		
		Evaluación del impacto social	2. El nivel de evaluación del impacto social; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Buena imagen institucional	3. El nivel de buena imagen institucional; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
	Protección al medio Ambiente	Cuidado del medio ambiente	4. El nivel de interés por el cuidado del medio ambiente; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Reconocimiento por el trabajo ambiental	5. EL nivel de reconocimiento por el trabajo ambiental; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Promoción del reciclaje	6. El nivel de promoción del reciclaje; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
	Marketing Responsable	Publicidad	7. El nivel de publicidad en la institución ; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		
		Satisfacción de los usuarios	8. El nivel de satisfacción de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:		X		

		Opinión de los usuarios	9. El nivel de opinión de los usuarios; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
	Apoyo a la comunidad	Consulta previa a la población	10. El nivel de consulta previa a la población; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Realización de Acciones sociales	11. El nivel de realización de acciones sociales; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Desarrollo de las Pymes	12. El nivel de promoción del desarrollo de las Pymes; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
	Responsabilidad del gobierno y sociedad	Sanciones a trabajadores	13. El nivel de sanciones a trabajadores corruptos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Cumplimiento de contratos	14. EL nivel de cumplimiento de contratos; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Promoción de iniciativas favorables	15. El nivel de promoción de iniciativas favorables al desarrollo de la sociedad; en relación al compromiso organizacional en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional afectivo	Grado de significancia.	1. El nivel de grado de significación personal con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Involucramiento con la institución	2. El nivel de involucramiento con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Lealtad a la institución	3. El nivel de lealtad a la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Grado de seguridad	4. El nivel de grado seguridad de trabajar en la institución correcta; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X	
		Vinculación con la institución	5. El nivel de vinculación con la institución; en relación a la responsabilidad social en la	X	

		Municipalidad de Los Olivos es:	
Compromiso organizacional de continuidad	Dependencia con la institución	6. El nivel de dependencia con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Obligación moral	7. El nivel de obligación moral con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Beneficios	8. El nivel de beneficios que recibo de la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Sentimiento de familiaridad	9. El nivel de sentimiento de familiaridad con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Valoración como empleado	10. El nivel de valoración como empleado en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Compromiso con la institución	11. El nivel de compromiso con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
Compromiso organizacional normative	Satisfacción con la institución	12. El nivel de satisfacción con la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Inversión de tiempo	13. El nivel de inversión de tiempo en la institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Alternativas laborales	14. El nivel de alternativas laborales en otras instituciones; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
	Miedo al cambio	15. El nivel de miedo al cambiar de institución; en relación a la responsabilidad social en la Municipalidad de Los Olivos es:	X
Díaz Torres, William Ricardo Firma del experto:  DNI: 18140172		Fecha: 17, 06, 2022	

Anexo 4: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, periodo 2022	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE Responsabilidad social	Valores y principios éticos	Tipo: Básica. Diseño: No experimental, Transversal descriptivo correlacional Población colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, 2022.
	¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos ,2022?	Determinar la relación Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos,2022.	Existe alta relación de la Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos,2022.		Protección del Medio ambiente	
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		Marketing responsable	
	Específico N° 1	Específico N° 1	Específico N° 1		Apoyo a la comunidad	
	¿Cuál es el nivel de Responsabilidad Social en la municipalidad de los Olivos ,2022?	Medir el nivel de la Responsabilidad Social en la municipalidad de los Olivos,2022.	El nivel de la Responsabilidad Social en la municipalidad de los Olivos,2022, es alta.	Responsabilidad del Gobierno y sociedad		
	Específico N° 2	Específico N° 2	Específico N° 2	VARIABLE INDEPENDIENTE Compromiso organizacional	Compromiso organizacional afectivo	Muestra colaboradores de la Municipalidad de los Olivos, 2022. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta
	¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos ,2022?	Medir el nivel del compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos,2022.	El nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de los Olivos,2022, es alta.		Compromiso organizacional de continuidad	
	Específico N° 3	Específico N° 3	Específico N° 3		Compromiso organizacional normativo	
	¿Cuál es el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos 2022?	Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos,2022.	El nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso afectivo en la municipalidad de los Olivos,2022 , es alta.			
	Específico N° 4	Específico N° 4	Específico N° 4			
¿Cuál es el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el	Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el	El nivel de relación de la Responsabilidad Social y el				

Compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos ,2022?	el Compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos,2022.	Compromiso de continuidad en la municipalidad de los Olivos,2022, es alta.			Questionario
Específico N° 5	Específico N° 5	Específico N° 5			Métodos de análisis de investigación:
¿Cuál es el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos ,2022?	Medir el nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos,2022.	El nivel de relación de la Responsabilidad Social y el Compromiso normativo en la municipalidad de los Olivos,2022, es alta.			Estadística descriptiva
Específico N° 6	Específico N° 6	Específico N° 6			Estadística inferencial
¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional?	Contrastar la hipótesis de relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional.	Al Contrastar la hipótesis de la responsabilidad social y el compromiso organizacional ,se establecería su relación.			

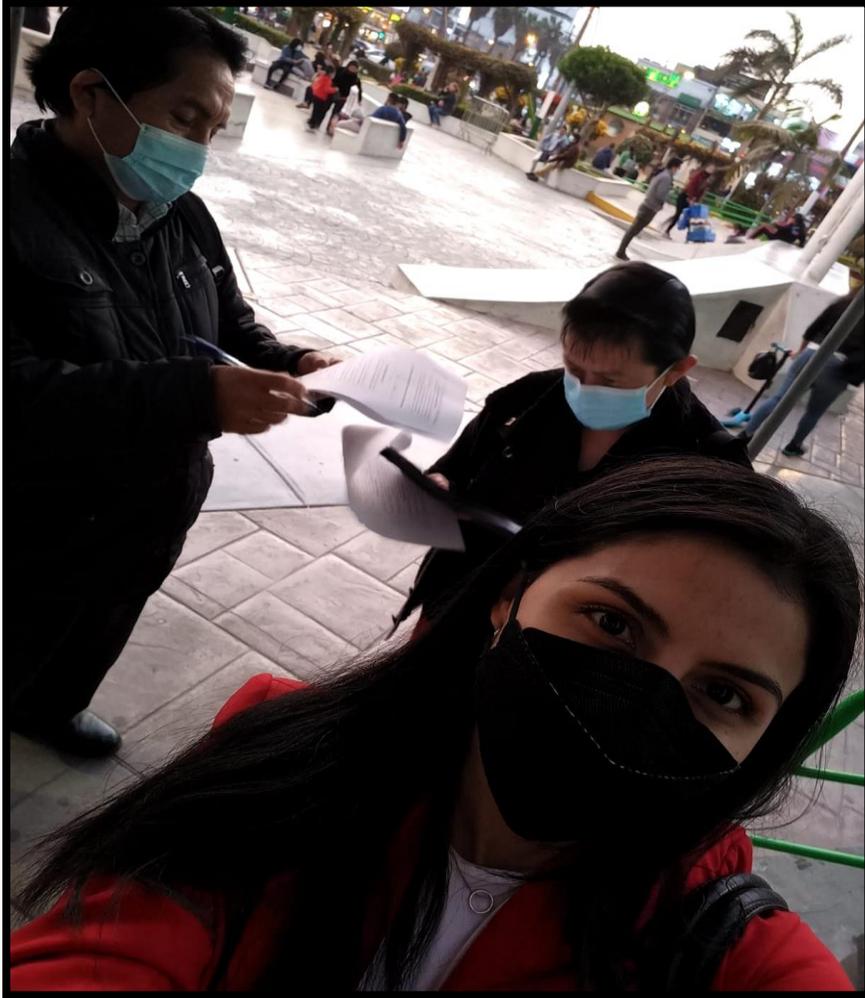
Anexo 5 : Confiabilidad del instrumento

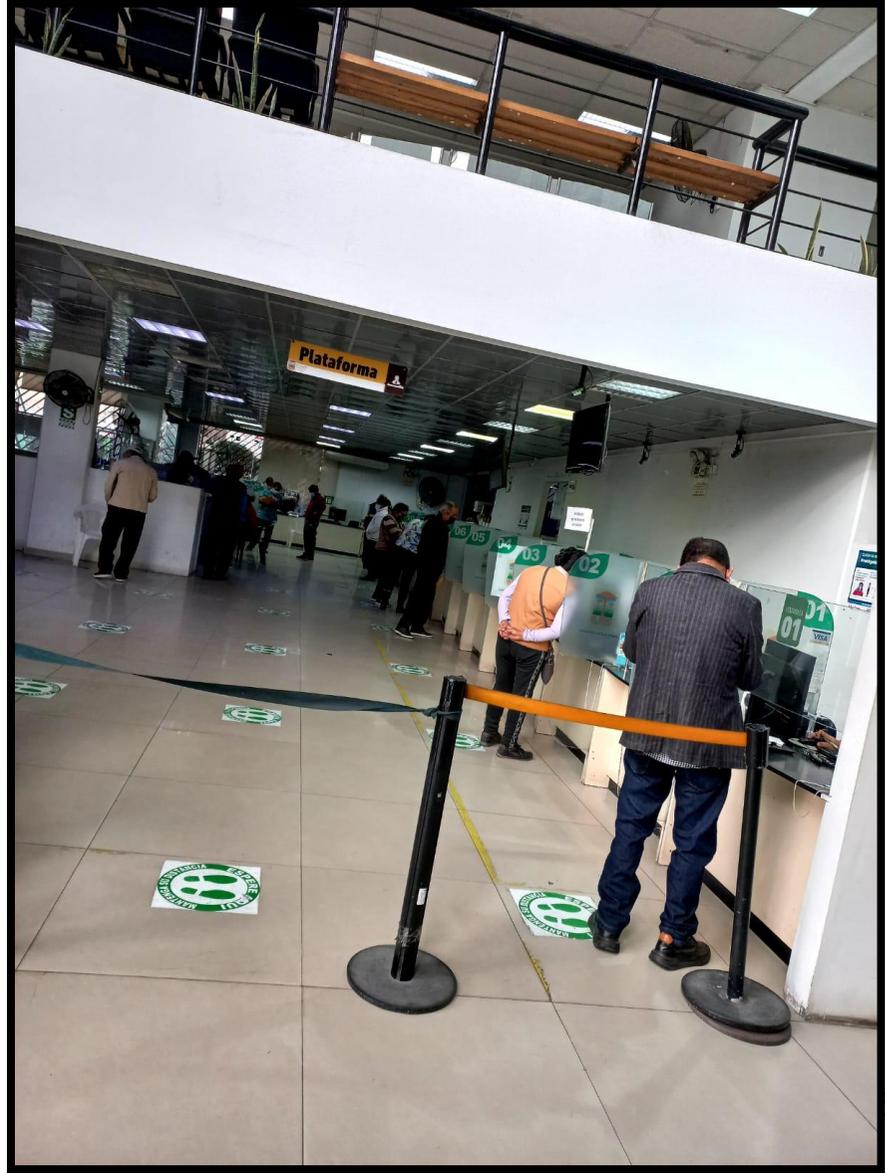
Encuestados	V1 RESPONSABILIDAD SOCIAL																suma V1	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL																suma V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15				
2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29				
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30				
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	32	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25				
5	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30				
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30				
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15				
8	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30				
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	24			
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	19				
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15				
12	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	35				
13	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	21	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	27				
14	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15				
15	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21				
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15				
17	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	28	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	22				
18	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	39				
19	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	29	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	27				
20	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	37	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	30				
totales	34	32	34	33	32	33	36	39	36	34	34	35	35	35	37	519	33	33	34	31	32	33	31	35	32	33	30	35	35	32	34	493		
varianza	0.31	0.24	0.51	0.43	0.34	0.33	0.56	0.55	0.46	0.51	0.51	0.59	0.49	0.49	0.53	52.55	0.43	0.43	0.51	0.35	0.44	0.33	0.45	0.49	0.34	0.43	0.35	0.39	0.39	0.34	0.31	50.23		
sumatoria de varianzas																	12.79																	
varianza de la suma de los ítems																	183.04																	

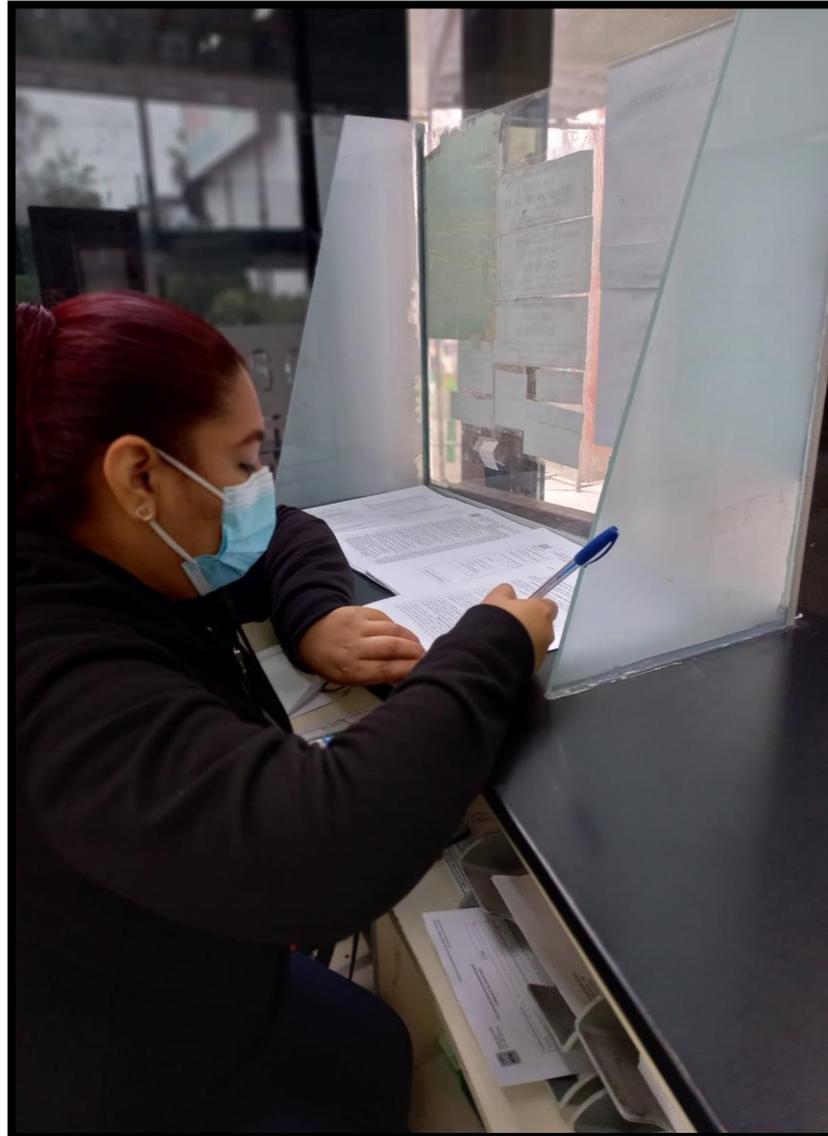
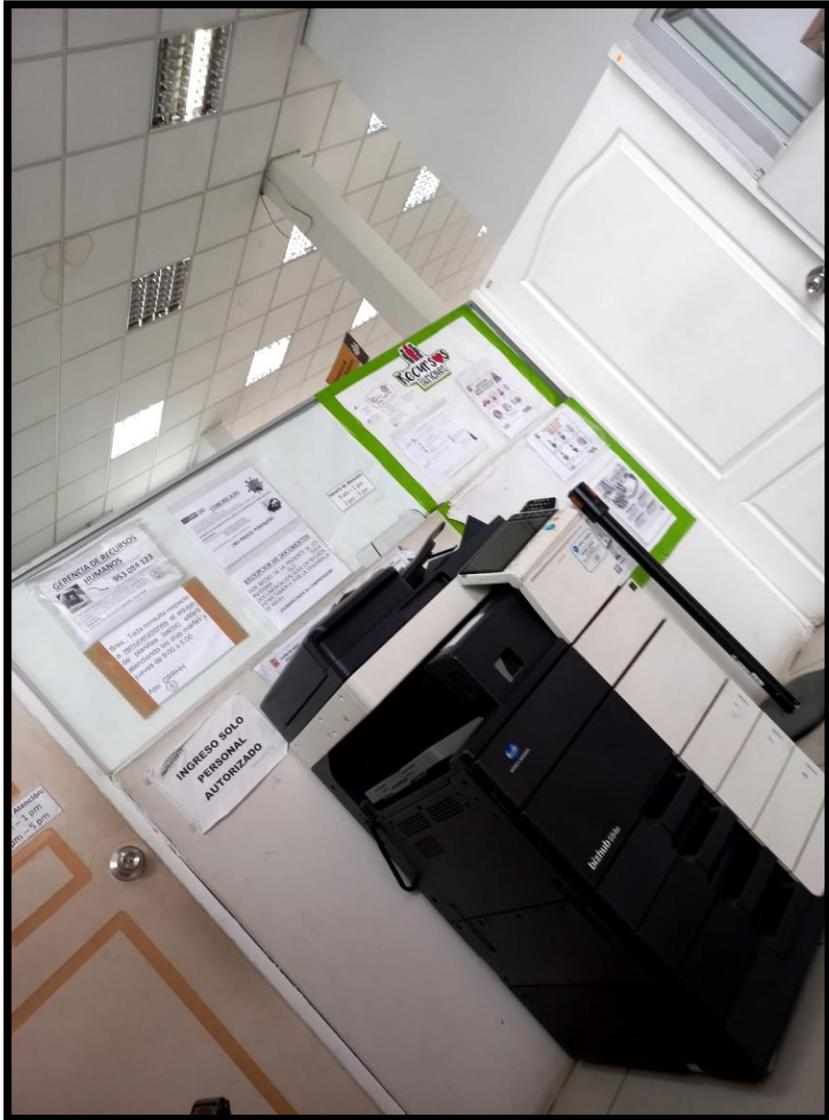
coeficiente de confiabilidad del cuestionario (alfa de cronbach)	0.962	<p style="text-align: center;">Nuestro instrumento presenta una excelente confiabilidad</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$ <p> α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.962 K: Número de ítems del instrumento → 30 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems → 7.924 S^2: Varianza total del instrumento. → 27.090 </p>
K (numero de ítems de instr.)	30	
sumatoria de las varianzas de los ítems	12.79	
Varianza total del instrumento	183.04	

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 6 : Fotos









**MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS
TRÁMITE DOCUMENTARIO**

Documento Simple N°: **S-06651-2022**
Fecha: 17/06/2022 Hora: 10:33 Folio: 2
Documento: **DOCUMENTO SIMPLE**

N° Documento.:
76253817

Solicitante:
IRMA ARANGO SALVADOR

Domicilio:
NO PRESENTE

Teléfono:
966147661

E-mail:
NO PRESENTE

Detalles:
**PERMISO PARA ENCUESTAR A LOS
TRABAJADORES**

Recepcionista

Solicitante

Su trámite será gestionado en
CONCEJO MUNICIPAL

Consultas al Teléfono:

Que tenga un buen día, Ud fue atendido por:
BEATRIZ CONSUELO SANCHEZ SOTELO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional en la municipalidad de los Olivos, periodo 2022", cuyo autor es ARANGO SALVADOR IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 17- 10-2022 20:37:44

Código documento Trilce: TRI - 0434241