



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Impacto de la responsabilidad social corporativa en el
compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de
Pampas-Pallasca 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Gabriel Romero, Loyer Willy (orcid.org/0000-0002-0168-5692)

ASESORES:

Mg. Cardenas Del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

MBA. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente. También lo dedico a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar ser un ejemplo para él durante el futuro que nos espera.

Loyer Willy Gabriel Romero

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por darme salud y entendimiento para así poder llegar a mis cumplir cada una de mis metas planteadas, gracias a la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme en su instalaciones, agradecer a cada docente que fue parte de este proceso integral de mi formación, que deja como producto terminado a este grupo de profesionales y como recuerdo y prueba viviente que quedara en la historia, este presente proyecto de investigación perdurara dentro de muchos conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población,muestra,muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la responsabilidad social corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.....	19
Tabla 2. Niveles de dimensiones de la responsabilidad social corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca, 2023.....	20
Tabla 3. Nivel de compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.....	21
Tabla 4. Niveles de dimensiones de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.....	22
Tabla 5. Correlación entre ética y compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.....	23
Tabla 6. Correlación entre la dimensión de desarrollo sostenible con el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023	24
Tabla 7. Correlación entre responsabilidad social corporativa y el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.....	13
Figura 2. Grado de la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.....	
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.....	
Figura 4. Nivel de compromiso de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.....	
Figura 5. Niveles de las dimensiones de eficiencia de los miembros del equipo del Municipio del Distrito de Pampas-Pallasca 2023.....	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el impacto de responsabilidad social corporativa en el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023. La investigación se realizó mediante la metodología aplicada no experimental descriptiva correlacional orientada a dos variables debido a su finalidad de corte transversal, de enfoque cuantitativo. Con una muestra de 45 Colaboradores de la municipalidad distrital de Pampas 2023, como principal herramienta en este proyecto de investigación se utilizó un cuestionario orientado a la escala de Likert, se aplicó un alfa de Cronbach oscilando en 0.905, como resultado general se obtuvo una alta confiabilidad, como método de análisis de datos se utilizó la prueba de Shapiro– Wilk Se obtuvo una relación entre las dimensiones de la responsabilidad social corporativa y el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023. Desde los resultados muestran que la hipótesis de la investigación es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.

Palabras clave: compromiso, responsabilidad social corporativa, funcionarios municipales.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the impact of corporate social responsibility on the commitment of the employees of the District Municipality of Pampas-Pallasca 2023. The research was carried out using the applied non-experimental descriptive correlational methodology oriented to two variables due to its purpose. cross-sectional, quantitative approach. With a sample of 45 Collaborators from the district municipality of Pampas 2023, as the main tool in this research project, a questionnaire oriented to the Likert scale was used, a Cronbach's alpha oscillating at 0.905 was applied, as a general result a high reliability, the Shapiro-Wilk test was used as a data analysis method. A relationship was obtained between the dimensions of corporate social responsibility and the commitment of the collaborators of the District Municipality of Pampas-Pallasca 2023. The results show that the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: commitment, corporate social responsibility, municipal officials.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de una serie de escándalos económicos en los últimos años, la sociedad exige que los empresarios asuman con ética y responsabilidad sus acciones al momento de realizar las actividades. La globalización intensifica los cambios que deben afrontar las empresas. El cambio ocurre tanto interna como externamente. Por tanto, la diversidad profesional con la que cuenta una organización puede dar lugar al surgimiento de un conflicto que requiere un valor apropiado para resolver. La gente tiene que ser más universal, el contagio moral ocurre más rápido y se vuelven más competitivos. Dadas las circunstancias descritas anteriormente, las empresas suelen buscar formas de regular e incluso controlar el comportamiento a través de políticas y códigos de ética. “En este contexto, las organizaciones deben tener en cuenta la creación de valor, la atracción y retención de empleados valiosos y la provisión de un entorno de transparencia interna y externamente.

La responsabilidad social corporativa viene a ser la forma en que una organización contribuye a la colectividad y su entorno, no solo biológicamente, sino también socialmente. Estas prácticas se llevan a cabo de diversas formas, como reducir la contaminación, ayudar e implementar proyectos sociales y educativos, etc. Sin embargo, la RSE no debe confundirse con la filantropía. Ambos buscan hacer crecer a la organización, la responsabilidad social corporativa prioriza el bienestar de sus Grupos de interés ya sean accionistas o socios mayoritarios, comerciales, proveedores, clientes, gobiernos, medio ambiente, etc.) para obtener una mayor ventaja competitiva.

Hoy en día, las empresas consideran cada vez más la responsabilidad social corporativa como un deber, desigualdad de hace apenas unos años cuando dicho comportamiento se consideraba secundario o menos importante que otras estrategias comerciales. Las organizaciones se involucran en el desarrollo social de sus comunidades como una parte importante de sus estrategias y prácticas comerciales. Como la sociedad espera más de cada empresa y de su compromiso, la popularidad de la RSE aumentará en los

próximos años. El programa de RSE de Perú ha estado funcionando por menos de 12 años. Tan pronto como comienza a ejecutarse, se considera como tal.

Es solo una moda pasajera, no el significado que la empresa cree que se merece. Esto ha cambiado en los últimos años. También cabe recalcar que la responsabilidad social corporativa se aplica no solo a los grupos objetivo externos, sino también, muy importante, a los grupos objetivo internos. El consultor experto en comunicación y responsabilidad social Hay algunas empresas que han dado un paso al frente y la han aceptado responsablemente, pero hay un grupo grande de personas que todavía hablan de RSE porque les importa más el entorno externo (público) que el interno (empleados).

Ahora bien, si hablamos de la conexión que enlaza a la gestión de compromisos empresariales con la sociedad y la generación de rentabilidad para la empresa, hay que analizar cada caso por separado, porque cada caso es diferente. La responsabilidad social corporativa de una organización no siempre le reporta beneficios económicos. Sin embargo, la RSE debe considerarse como una estrategia de publicas relaciones que garantizará una mejor reputación que crea entre los diferentes grupos objetivo. Para comprender las percepciones de los consumidores sobre la responsabilidad social, los consumidores dan cada vez más importancia a aspectos como la ética y la manera como tratan las organizaciones a los empleados.

En general, la responsabilidad social corporativa es una estrategia básica que todas las organizaciones deben aplicar en la era actual para ganar la reputación de la audiencia y el aprecio del público. Además, la responsabilidad social corporativa no debe confundirse con la filantropía. El primero tiene cierto interés mutuo en mejorar su reputación en la sociedad y también busca que las organizaciones consideren las consecuencias sociales, ambientales y de otro tipo de sus acciones. El otro es completamente desinteresado y solo quiere hacer algo bueno por la sociedad.

Uno de los problemas más visibles de la alta gerencia de la municipalidad es la falta de conocimiento al respecto de recursos humanos, como también la falta de implementar planes estratégicos y así concienciar a cada uno de los trabajadores de diferentes áreas y así cada uno ellos desenvolverse de la mejor manera en la actividad que realiza, para identificarse con la municipalidad y si están logrando los objetivos propuestos.

No cabe duda que independientemente de la estrategia de una empresa, para obtener resultados positivos, la responsabilidad social corporativa debe ser implementada como parte de su cultura organizacional, y la R.S.C. Para lograr tener buenos resultados a largo plazo, los socios son parte esencial de la organización y los resultados. depende de su dedicación y compromiso, es muy importante que las organizaciones lo pongan en práctica y apliquen la R.S.C estratégica.

Por consiguiente, se planteó como problema principal: ¿Qué conexión tiene la responsabilidad social con el compromiso de los miembros del equipo de la Municipalidad de Pampa-Pallasca en 2023?

Asimismo, los problemas específicos fueron: ¿Cómo se relaciona la responsabilidad corporativa y el compromiso afectivo de los miembros del equipo del Municipio de Pampas-Pallasca 2023? ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social y el compromiso para continuar de los colaboradores del Municipio Distrital de Pampas-Pallasca 2023? ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social corporativa y el compromiso normativo de los colaboradores del Municipio Distrital de Pampas-Pallasca 2023?

El desarrollo del estudio se justificó, entre otras cosas, por su valor teórico, ya que sus teorías fortalecen el conocimiento de la responsabilidad y el compromiso social empresarial, por lo que es un referente o marco de referencia para estudios posteriores para poder describir la capacidad de la organización para obtener beneficios y gestionar sus recursos de forma adecuada.

Asimismo, es relevante, porque permitirá lograr nuevos conocimientos referente a la responsabilidad social corporativa, donde podremos e

implementaremos diferentes estrategias que nos faciliten a mejorar el compromiso de los colaboradores.

Su justificación práctica, porque permitirá implementar mejoras en la gestión de compromisos empresariales con la sociedad, orientadas a mejorar la dedicación colaborativa.

Por lo tanto, se abordó el siguiente propósito principal: Determinar el efecto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los miembros del equipo del Municipio de Pampas-Pallasca 2023; por consiguiente, se establecieron objetivos específicos: Analizar la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio de Pampas- Pallasca 2023; evaluar el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas- Pallasca 2023; establecer el impacto de la dimensión ética y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio de Pampas- Pallasca 2023;y, por último, identificar el impacto de la dimensión desarrollo sostenible y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas- Pallasca 2023.

En este sentido, la hipótesis general de investigación que se planteó fue: La responsabilidad social corporativa impacta en el compromiso colaboradores de la Municipalidad de Pampa-Pallasca 2023. Y como hipótesis nula se consideró: La responsabilidad social corporativa no impacta en el compromiso colaboradores de la Municipalidad de Pampa-Pallasca 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Martins (2018) realizó un estudio acerca del Efecto de la Gestión de Compromisos Empresariales en la Participación de los Trabajadores, utilizando una metodología cuantitativa para analizar las opiniones de los trabajadores en el sector farmacéutico de Portugal con respecto a las actividades de responsabilidad social corporativa en organizaciones de este campo está destinado a Se encuestó a 218 personas y los datos fueron procesados estadísticamente con el programa SPSS 22. Los resultados mostraron un efecto positivo e inferencialmente significativo entre la responsabilidad y el compromiso, según lo predijeron los contextos conceptuales y prácticos. Los miembros del equipo desarrollan conexiones emocionales, potenciación del estímulo, gratificación plena con el rol, confianza en sí mismo, sentido de individualidad distintiva y afiliación, una representación y compromiso más positivo a través de las labores de responsabilidad social que desarrolla la organización.

También se menciona un estudio realizado por Martínez (2018) realizo un estudio sobre La filantropía empresarial en el progreso perdurable de las entidades del Ecuador, por ende, sirvió para la selección de la profesión de ingeniería industrial El vínculo entre la gestión de compromisos sociales corporativos y el crecimiento sustentable, el cual fue visualizado a la Universidad Estatal de Milagro en. Un estudio descriptivo finaliza que la responsabilidad social corporativa es una gestión de modelo en la administración pública moderna, evaluado a partir de las expectativas y requerimientos de la sociedad. Es consistente con el fortalecimiento de toda la unidad y la inversión en desarrollo sostenible Garantiza el buen uso de los recursos naturales refleja buenas prácticas empresariales. promueve la protección del medio ambiente y crea mayores beneficios económicos. La combinación de estos tres elementos, social, ambiental y de rentabilidad, da como resultado una empresa sustentable con una mejor imagen corporativa, mayor apertura de mercado, fidelización de los clientes existentes y atracción

de nuevos clientes, pero que tengan sus objetivos claros dentro de la organización

La investigación realizada por López (2018) trató acerca del involucramiento social corporativo y dedicación organizacional de los trabajadores estatales en Huancayo, fue presentada para la Maestría en Artes en Comunicación del Centro de Comunicación de la Universidad de la Comunicación, Perú. El objetivo principal fue determinar el vínculo de la responsabilidad social corporativa con el compromiso institucional. Funcionarios Municipales del Departamento de Huancayo para los cuales se utilizó un estudio descriptivo correlacional. El estudio examinó 186 servidores públicos seleccionados al azar entre hombres y mujeres (instituciones, funcionarios y administradores) y no encontró correlación significativa entre las variables. Se concluye que a través de los hallazgos ayudarán a implementar estrategias integrales para construir una buena imagen corporativa e incluso aumentar la satisfacción de los contribuyentes, mejorando así el bienestar de los funcionarios públicos.

Otra investigación realizada por Chávez (2019) sobre la Gestión de Compromisos Sociales Corporativos y Dedicación Institucional de los Empleados de DACIA S.A.C. en Comas durante el año 2019. presentado a la Universidad César Vallejo, sede Lima para otorgar la titulación de 'Licenciado en Administración Pública'. La finalidad de dicho trabajo fue identificar el nexo entre ambos constructos cognitivos en los trabajadores de la empresa, para lo cual basándose en una investigación descriptivo correlacional como principal resultado es que el valor de p fue menor al 0.05 por lo que se llegó a la deducción que si existe un significativo vínculo de la responsabilidad social organizacional con el cumplimiento empresarial aplicada a los colaboradores de dicha organización y a la vez quedando desestimada la hipótesis nula, A nivel local, contamos con los siguientes estudios:

La investigación realizada por Zelada (2019) trato sobre el impacto de las prácticas sociales empresariales en el compromiso de los trabajadores de la Clínica San Pablo S.A.C. - Trujillo en 2018, presentada a la Universidad Nacional de Trujillo al elegir el grado de magíster en ciencias económicas teniendo como objetivo general analizar como la gestión de compromisos sociales corporativos atribuye en cada uno de los trabajadores de la sanatorio aplicada, para lo cual basándose en una investigación descriptivo correlacional utilizó una encuesta a 67 colaboradores en donde el resultado fue que luego del procesamiento de las variables se encontró una existencia correlación significativamente positiva entre ellas con un valor de 0.85 entre ambas variables de estudio. La investigación concluye que la variable dependiente e independiente si tienen una relación significativa en los colaboradores de dicha entidad de estudio.

En lo esencial Chávez (2020), estudio La gestión de compromisos sociales corporativos y su conexión con la percepción de la empresa Dámper Trujillo S.A.C. - Trujillo en el año 2020. presentada a la Universidad Privada del Norte para obtener el grado de Administrador, teniendo finalidad principal analizar si existe una comparación entre responsabilidad social corporativa e imagen corporativa para lo cual con una investigación de diseño no experimental y correlacional tuvo como principal resultado es que el 62% de la población otorgó una buena calificación al Compromiso social de las entidades, independientemente de que sean empleados o no. Además, el 61,3% de la población cree que el principal factor de la empresa es su imagen, lo que significa comunicación (47,6%) sobre su compromiso con su comunidad. La investigación concluye en que la conexión que existe entre las dos variables de investigación es de carácter fuerte y significativa según el índice correlacional de Pearson (0.893).

Las siguientes teorías que lo definen la variable del estudio Responsabilidad Social corporativa, se citaron a varios autores y algunos de ellos fueron los siguientes:

La responsabilidad social corporativa refleja la manera en que una organización contribuye a la sociedad y su entorno, no solo biológicamente,

sino también socialmente. Estas prácticas se llevan a cabo de diversas formas, como reducir la contaminación, ayudar e implementar proyectos sociales y educativos, etc. Luthans (2008)

La Responsabilidad social corporativa tiene impacto negativo o positivo en un grupo o un conjunto. Una empresa no debe tener una influencia perjudicial en el entorno natural o la sociedad, y ser responsable no significa prevenir el daño, sino evitarlo. Una de las organizaciones responsables es aquellas que se adhieren a determinadas normas aplicables, integrando armónicamente el desarrollo económico a lo largo de sus cadenas de valor respetando la ética, las personas y la sociedad o el medio ambiente. Hellriegel (2009)

La definición de responsabilidad social corporativa sugiere que las organizaciones privadas tienen compromiso con el entorno que van más allá de la rentabilidad, por esta razón las estrategias tecnológicas a menudo perjudican más que solo a la empresa. Por ejemplo, las decisiones de despido que implican el cierre de algunas plantas y la paralización de líneas de producción pueden afectar no solo a los empleados de la organización, o como también a la sociedad donde se encuentran los clientes y las plantas ya que no cuentan con otras fuentes de suministro. Morros (2012)

La responsabilidad social corporativa es una estrategia fundamental que todas las organizaciones deben adoptar durante este tiempo, prometiendo una reputación exitosa con las audiencias y el reconocimiento en la sociedad. La responsabilidad social corporativa tampoco debe confundirse con la filantropía. Los primeros tienen algunos intereses opuestos en mejorar su reputación con el público, y también se esfuerzan por liderar la organización en consideración de los impactos sociales, ambientales y de otro tipo de sus actividades. El segundo es completamente indiferente y solo trata de hacer algo bueno para la sociedad. Hellriegel (2009)

La responsabilidad social corporativa es un grupo de estrategias que nos permiten identificar, considerar, anticipar y superar las necesidades, expectativas y necesidades de un conjunto de interés. Martínez (2018)

La responsabilidad social reside dentro de la empresa, y al adoptar e interiorizar principios y valores que rigen la responsabilidad social dentro de una base filosófica, se derrama hacia el entorno externo. Moreno (2010)

La responsabilidad social corporativa es el deber que cada persona tiene de manera voluntario de una organización de actuar ética y económicamente para dar una mejor calidad de servicio o vida a los colaboradores y seres queridos y contribuir al desarrollo sostenible. Morros (2012)

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) implica la manera dinámica y voluntaria de la empresa para el progreso de la comunidad, del entorno natural y de las finanzas con el propósito de fortalecer la posición competitiva y su aporte adicional. Es una expresión que se refiere a un grupo de deberes y obligaciones éticos, legales, internacionales y nacionales derivados de las actividades de una entidad en la comunidad, el trabajo y el entorno natural, y tiene derechos humanos. No hace falta decir que la responsabilidad social organizativa abarca tres áreas: El compromiso financiero: Que es la búsqueda del beneficio es un valor atribuido a una empresa, porque sin beneficios y la oportunidad de recibirlos, la organización en sí misma no tiene sentido, por lo que no hay necesidad de evaluar el compromiso social empresarial. Mucho menos responsabilidad medioambiental. Sin embargo, cuando se trata de responsabilidad económica, Es fundamental considerar las perspectivas y aspiraciones de diversos grupos en relación al progreso duradero de la comunidad y la organización que comparten con la empresa, y prestar especial atención a la gestión ambiental. La Responsabilidad social, las exigencias del compromiso social son cada vez más fuertes. La sociedad exige comportamientos éticos y valores de las empresas: igualdad, libertad, solidaridad, respeto positivo y diálogo. Asegúrese de estar presente en cualquier intervención de la empresa. Los comportamientos no éticos como la explotación de niños, el uso indebido de los poderes administrativos la carencia de conocimiento acerca de los peligros involucrados que suscitan

la realización de negocios serán sancionados mediante boicots a nuestros productos y servicios. La información positiva y negativa sobre buenos y malos hábitos evalúa el desempeño de la empresa en tiempo real.

La responsabilidad medioambiental, desde la perspectiva de la sostenibilidad y el desarrollo sostenible, cada vez es más importante en la sociedad. Los movimientos ambientalistas tienen legitimidad frente a las amenazas que plantean la producción tóxica, la degradación ecológica y paisajística, y el vertimiento de desechos industriales en la tierra y el suelo.

Para que las empresas sean social y ambientalmente responsables, necesitan crear un marco en el que la producción pueda crecer económica y sosteniblemente, con empleos mejores y buenos incentivos.

El compromiso se nombra en honor al esfuerzo de las personas que siempre procuran mantener el vínculo entre la reserva de productividad y la reserva, para realizar acciones integrales y atractivas para la institución, para lograr la autenticidad funcional, objetivo de agrupar el aporte positivo logrado. Por lo tanto, todas las contribuciones se realizan a partir de propuestas que se evalúan como resultado de decisiones grupales, que luego pueden conducir al desarrollo óptimo de ideas innovadoras. Hellriegel (2009).

El concepto de compromiso laboral ha cobrado fuerza dentro de las organizaciones debido al interés en comprender qué conecta a los empleados con la organización. De manera similar, los estudios han examinado el compromiso laboral como un predictor del desempeño. De igual manera, atribuye un bajo ausentismo y un alto desempeño de la misión. Luthans (2008)

El compromiso organizacional refleja la relación de un empleado con la empresa y su influencia por permanecer dentro de la organización. Los colaboradores comprometidos por ende tienen más posibilidades de escalar de puesto o asegurar su permanencia, a diferencia con los colaboradores desmotivados esto se da en la mayoría de casos por que no existe

compromiso. El concepto de compromiso en el trabajo implica responsabilidad y cumplimiento con las metas de la organización. El deseo de contribuir a su consecución y el deseo expreso de seguir siendo un miembro activo de la organización en la práctica continua. Robbins (2009)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

No experimental basada en monitorear, observar y analizar sucesos naturales que tienen lugar bajo contextos propicias

En la presente investigación, se utilizarán ambos enfoques convirtiéndose en un enfoque de tipo mixto donde ambos paradigmas se complementan, cada uno de ellos cumple una determinada función dentro de la indagación. El primer enfoque, según Hernández (2010), es entendido como la corriente que realiza la recopilación de información sin medición numérica para encontrar o aclarar sus dudas de dicha investigación en la elaboración de la interpretación, moviéndose de manera dinámica durante el proceso investigativo, de igual manera busca un acercamiento con los participantes y no generalizar resultados sino más bien busca la particularidad de cada caso.

El enfoque cuantitativo, para efectos de esta investigación se utiliza desde la recogida de información, los instrumentos que se implementarán en la recogida de información, son de tipo estructurado y su análisis será estadístico, y permitirá una relación objetiva en la información.

El estudio tiene como finalidad evaluar el grado de incidencia de un instrumento respecto al anterior ,el cual se llevará a cabo por medio de las distintas etapas que componen este enfoque de acuerdo a lo que plantea Hernández (2010),en primera instancia se debe ingresar al ambiente y ser parte de él, para luego comenzar a trabajar y desarrollar la investigación donde durante el proceso es posible volver a etapas iniciales y modificarlas con el fin de adaptar la investigación y lograr el objetivo que se pretende.

El enfoque cualitativo es congruente con el vigente estudio, debido a que un estudio donde se ha planteado un problema y el desarrollo del proceso se ha adaptado según las necesidades del investigador, de esta manera es posible regresar a etapas previas para definir y detallar

la información que se estudia y así obtener resultados confiables y fidedignos; asimismo la inmersión que se realiza dentro del campo a estudiar es de forma estrecha y sensible en el cual las investigadoras deben adentrarse en el ambiente donde se llevará a cabo la indagación, compenetrándose con la situación investigativa, en que se evalúa el desarrollo natural del suceso y no se manipula la realidad. Así también este enfoque da cabida a que la muestra, análisis y recolección ya sean fases que desarrollen de manera simultánea, ya que mientras se aplican instrumentos es posible ir realizando análisis de la información obtenida durante cada fase.

Esta investigación es explicativa porque se enfoca a un futuro es decir se encarga de describir fenómenos o conceptos y de enlazar relaciones entre conceptos; responde las razones. El enfoque principal del fenómeno se encuentra en la explicación de su causa, las circunstancias en las que ocurre, o la posible correlación entre dos o más constructos, como sugiere su denominación. Hernández (2010)

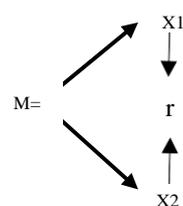
3.1.2. Diseño de investigación

La pesquisa es descriptiva correlacional, porque detalla los hechos en un momento predeterminado o momentáneo que sucedió en algún lugar del estudio en un momento determinado, o el momento posterior a su creación. Hernández et al., (2016)

La investigación es denominada como descriptiva porque se ve afectada por la descripción de si existe una relación absoluta entre las clases en consideración, en este caso las variables en el contexto real, los elementos o propiedades de toda la muestra en estudio.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



<p>M: colaboradores de la municipalidad</p> <p>X1: compromiso organizacional</p> <p>X2: Responsabilidad Social Empresarial</p> <p>R: coeficiente de correlación entre variables</p>

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: responsabilidad social corporativa, es de tipo cualitativa.

- **Definición conceptual:** Viene a ser un grupo o conjunto de estrategias que vamos a utilizar para identificar, considerar, anticipar y ayudar a superar las necesidades expectativas y necesidades de nuestro grupo de trabajo. Martínez (2018)
- **Definición operacional:** la responsabilidad social corporativa de la municipalidad para esta variable se aplicó un cuestionario para medir las tres dimensiones.
- **Indicadores:** los indicadores de la primera dimensión ética fueron: comunicación, código ético, actos empresariales; de la segunda responsabilidad y compromiso fueron: actitud, beneficios, participación; y, por último, en la tercera dimensión sostenible desarrollo son: calidad de vida sostenible, satisfacer necesidades.
- **Escala de medición:** fue ordinal, porque se utilizó la escala de Likert, el cual utiliza una calificación de números que representan una cualidad de orden y valores.

3.2.2. Variable 2: compromiso

- **Definición conceptual:** vienen a ser las actitudes que muestran los empleados, como un sentido de orgullo, satisfacción por pertenecer a la empresa en la que labora, los colaboradores se comprometen a brindar una buena imagen corporacional.
- **Definición operacional:** una forma de medir el constructo compromiso organizacional a través de indicadores y sus dimensiones.
- **Indicadores:** los indicadores de la primera dimensión efectivo compromiso fueron: creencias y emociones; de la segunda responsabilidad para continuar fueron: valor económico; y, por último, en la tercera dimensión compromiso normativo son: moral y ética.
- **Escala de medición:** fue ordinal, porque se utilizó la escala de Likert, el cual utiliza una calificación de números que representan una cualidad de orden y valores.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población.

Una agrupación de todas las instancias que cumplen ciertas especificaciones. La población está compuesta por 45 funcionarios de la municipalidad Distrital Pampas.

3.3.2. Muestra.

“Una muestra viene a ser la población o subconjunto del universo que nos interesa, para el cual se recopilan datos relevantes y debe ser representativo de esa población”. Debido a que la población es relativamente pequeña y de fácil acceso (menos de 100 individuos), las técnicas de muestreo no fueron necesarias, por lo que el estudio se creó con la misma muestra que la población, cuarenta y cinco (45) individuos, revisar anexo 6. De acuerdo con tal argumento, definido por Arias (2004), afirma que “cuando se trata de poblaciones relativamente pequeñas, los investigadores pueden utilizarlas como muestras”.

3.3.3. Muestreo.

(muestreo censal)

3.3.4. Unidad de análisis.

Se tomó en consideración un colaborador de la Municipalidad Distrital de Pampas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se caracteriza como método porque consiste en crear un conjunto de reglas que rigen cada paso en cada fase del proceso de investigación, de inicio a final (Sánchez, 2022, p. 38). Para desarrollar el proyecto de investigación, se realizaron encuestas y así poder analizar estas dos variables. Estas son herramientas conceptuales o físicas que se encargan de buscar información sobre temas y preguntas que se les pide que respondan a los encuestados. (Aduana Hernández, 2020, p. 51). Se utilizó un cuestionario como ayuda en este proyecto de investigación.

3.5. Procedimientos

Al principio se describe detalladamente el problema, también son muy claros los objetivos que vamos a lograr. Luego realizaremos la recolección de

información y así poder alimentar La indagación con la exploración de instrumentos de recopilación de datos capaces de captar la información de los patrones generados debe ser lo más fiable y confiable posible. Luego, esta herramienta se aplica a las muestras y los datos recopilados se organizan en Microsoft Excel y se exportan a SPSS para el análisis hipotético y la comparación.

3.6. Método de análisis de datos

Se realiza un examen descriptivo. Por ello describiremos las dimensiones y variables mediante gráficos y tablas para expresar el comportamiento de la muestra. Para analizar los resultados, se realiza un examen de normalidad y se utilizan los datos del examen de Shapiro-Wilk para obtener estadísticas para la hipótesis de contracción.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se llevó a cabo con el conocimiento y consentimiento del administrador de la ciudad (alcalde) de que los autores realizarían el estudio dentro de las instalaciones. Considerando el Código de Ética en Investigación de la UCV “Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV Código de Ética en Investigación de la UCV “se han utilizado las normas APA para citar a los autores correspondientes, las citas se han corregido de acuerdo a sus hallazgos y las citas no son modificación de la obra. Revisión continua de Turnitin para demostrar la calidad rigurosa de la investigación, con objetivos basados en la evaluación de la evidencia del progreso, la autenticidad y la legitimidad, las buenas prácticas de investigación, la protección de la independencia y la integridad y el mantenimiento de la participación. El resultado sigue siendo un prefacio continuo a la ética. Autonomía: Cada participante en este estudio tiene la capacidad de elegir participar o retirarse del estudio si es necesario. Caridad: La investigación proporcionará beneficios y bienestar a los participantes de la investigación. Equidad: Brindar un trato imparcial a todos los involucrados en la pesquisa sin dejar a nadie por fuera. que contribuya al desarrollo de la investigación. Para realizar una investigación ética, moral y sólida que

asegure la autonomía, La integridad y confidencialidad de sus participantes, el proceso respeta La rectificación de su progreso y se basa en los siguientes fundamentos morales:

En este estudio se escudriñará la honradez de las tareas de gestión y exploración académica en la comarca de Pampas. Se ahondará en la trascendencia de mantener dicha honradez a lo largo del estudio, abarcando la recopilación, análisis y distribución equitativa de todos los contribuyentes, así como la administración de los recursos pertinentes. Se someterán a examen los casos de modificación, manipulación o distorsión de datos para salvaguardar la fiabilidad y precisión de los resultados. Se resaltarán el valor de la honradez intelectual en las indagaciones llevadas a cabo en el campo de recursos humanos en la comuna de Pampas. Se analizará cómo la recopilación, análisis e interpretación de datos se ven influenciados por la honestidad académica. Se indagará en la selección de información y se recalcará la necesidad de obrar éticamente al presentar los resultados. Se pondrá énfasis en la equidad en la investigación en Pampas, y se mostrará cómo evitar conflictos de interés, sesgos y prejuicios al tomar decisiones y llegar a conclusiones fundamentadas únicamente en evidencia académica. Se abordará el asunto del trabajo y las condiciones laborales que se ven condicionadas por la objetividad y su carencia. Se acentuará la importancia de la veracidad en nuestra investigación, así como la equidad y la responsabilidad al llevar a cabo y difundir los resultados de la exploración académica, presentando resultados auténticos y evitando manipulaciones que distorsionen la realidad, y asumiendo la responsabilidad por la difusión de los resultados de la investigación. Se investigará cómo llevar a cabo encuestas precisas y comprensibles entre los contribuyentes en Pampas, abordando la transparencia en la exploración académica y su ejecución sin conflictos de interés y promoción, y la importancia de manejar los conflictos cuando surjan. En nuestro estudio, se examinará la independencia de los colaboradores en la comuna de Pampas al participar en exploraciones académicas, evaluando si participan sin presiones ni coacciones y valorando la importancia de respetar su libertad y obtener su consentimiento. Se hará hincapié en la importancia de garantizar una participación equitativa en la

exploración académica, sin importar su origen o condición social, para evitar la discriminación y el trato injusto. La investigación considerará factores como la situación económica, las circunstancias, el origen, el género y las creencias culturales, entre otros aspectos, para asegurar que todos los participantes sean tratados con respeto. Se indagarán los casos de vulneraciones a la integridad humana, así como sus implicaciones éticas y sociales. El proyecto explorará el papel de la equidad en la investigación, haciendo hincapié en garantizar que todos los participantes reciban el mismo trato y resaltando la importancia de la equidad en el reconocimiento de la idoneidad para el desarrollo óptimo de la encuesta. El estudio analizará los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores, investigando la necesidad de evitar el plagio total o parcial en exploraciones de otros autores. Se subrayará la importancia de identificar y citar correctamente las fuentes utilizadas y respetar los derechos de autor. Nuestro proyecto examinará el principio independiente de la exploración académica y explorará cómo llevar a cabo una exploración académica.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas- Pallasca 2023.

Tabla 1

Grado de la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.

Variable	Nivel	Fi	%
Responsabilidad social	Alto	35	72.92
	Regular	9	18.75
	Bajo	4	8.33
	Total	48	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario clima laboral.

Interpretación: En la tabla 1, indican que para el 72.9% de los encuestados, la responsabilidad social es alta, además, muestra un nivel regular con un 18.7%, mientras que el nivel bajo con un 8.3%.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.

Dimensiones	Nivel	Fi	%
Ética	Alto	30	62.50
	Regular	12	25.00
	Bajo	6	12.50
	Total	48	100
Compromiso	Alto	35	72.92
	Regular	9	18.75
	Bajo	4	8.33
	Total	48	100
Desarrollo sostenible	Alto	32	66.67
	Regular	11	22.92
	Bajo	5	10.42
	Total	48	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario clima laboral.

Interpretación: En la tabla 2, se manifiesta que la dimensión que más resalta según los encuestados es el compromiso con un 72.92%, mostrando un nivel alto. Mientras que el nivel regular resalta la dimensión de ética con el 25%.

Objetivo específico 2: Evaluar el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito Pampas- Pallasca 2023.

Tabla 3

Nivel de compromiso de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.

Variable	Nivel	Fi	%
Compromiso	Alto	10	20.83
	Regular	33	68.75
	Bajo	5	10.42
	Total	132	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario eficiencia.

Interpretación: En la tabla 3, indican que para el 68.75% de los encuestados, que el compromiso de los colaboradores está en un nivel regular, además, se visualiza un nivel alto con un 20.83%, mientras que lo restante muestran un nivel bajo.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de eficiencia de los miembros del equipo del Municipio del Distrito de Pampas-Pallasca 2023.

Dimensiones	Nivel	Fi	%
Compromiso afectivo	Alto	6	12.50
	Regular	34	70.83
	Bajo	8	16.67
	Total	48	100
Compromiso para continuar	Alto	14	29.17
	Regular	27	56.25
	Bajo	7	14.58
	Total	48	100
Compromiso normativo	Alto	13	27.08
	Regular	28	58.33
	Bajo	7	14.58
	Total	48	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario desempeño laboral.

Interpretación: En la tabla 4, se manifiesta que la dimensión que más resalta según los encuestados es el compromiso efectivo con un 70.83%, mostrando un nivel regular, asimismo la dimensión compromiso para continuar con el 56.3% y el compromiso normativo con el 58.3%.

Objetivo específico 3: Establecer el impacto de la dimensión ética y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito Pampas- Pallasca 2023.

Tabla 5

Correlación entre ética con el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.

		Ética	Compromiso
Rho de Spearman	Ética	Índice correlacional	1,000
			,449**
		Sig. (bilateral)	
			,001
		N	48
		48	
Compromiso	Índice correlacional	,449**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	48	48

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: De acuerdo con los hallazgos derivados del cálculo del índice correlacional Rho de Spearman, se ha constatado que el coeficiente obtenido es de 0.449. Este valor indica la existencia de un vínculo moderadamente positivo. Asimismo, se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.00. Estos hallazgos confirman de manera inequívoca la presencia de un vínculo significativo de la dimensión ética con el compromiso.

Objetivo específico 4: Determinar el impacto de la dimensión desarrollo sostenible y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito Pampas-Pallasca 2023.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión desarrollo sostenible con el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas- Pallasca 2023.

			Desarrollo sostenible	Compromiso
Rho de Spearman	Desarrollo sostenible	Índice	1,000	,532**
		correlacional		
		Sig. (bilateral)		,000
		N	48	48
	Compromiso	Índice	,532**	1,000
		correlacional		
Sig. (bilateral)		,000		
	N	48	48	

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: Conforme a los hallazgos derivados del cálculo del índice correlacional Rho de Spearman, se ha constatado que el coeficiente obtenido es de 0.514. Este valor indica la existencia de un vínculo moderadamente positivo. Asimismo, se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.00. Estos hallazgos confirman de manera inequívoca la presencia de un vínculo significativo de la dimensión motivación con la eficiencia.

Objetivo general: Determinar el impacto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito Pampas-Pallasca 2023.

Tabla 7

Correlación entre responsabilidad social y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del Distrito Pampas-Pallasca 2023.

			Responsabilidad social	Compromiso social
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Índice correlacional	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	48	48
	Compromiso	Índice correlacional	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	48	48

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: De acuerdo a los hallazgos derivados del cálculo del índice correlacional Rho de Spearman, se ha constatado que el coeficiente obtenido es de 0.487. Este valor indica la existencia de un vínculo moderadamente positivo. Asimismo, se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.00. Estos hallazgos confirman de manera inequívoca la presencia de un vínculo significativo de los constructos responsabilidad social y compromiso.

Contrastación de hipótesis de investigación:

Fue formulada la suposición: El compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito Pampa-Pallasca en 2023 se ve afectado por la responsabilidad social corporativa. Los hallazgos respaldan la hipótesis planteada y descartan la hipótesis contraria.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos indican la presencia de un efecto positivo y estadísticamente notable entre la responsabilidad social y el compromiso de los empleados, como se muestra en la tabla 7. Además, el autor señala que, a través de las iniciativas de responsabilidad social implementadas por la organización, los empleados construyen vínculos emocionales que impulsan una mayor motivación, satisfacción laboral, orgullo, identidad y sentido de pertenencia, así como una imagen más favorable y un mayor compromiso con la organización.

Por ende, se puede inferir que una entidad comprometida con la responsabilidad social conlleva a empleados que se enorgullecen de formar parte de una institución con una postura ética, honesta, adecuada y justa, lo que fomenta una identificación con estos principios y promueve una imagen organizacional positiva. Por otro lado, López (2021) en su publicación "responsabilidad social y la dedicación organizacional de empleados públicos del Perú", contrasta que no existe una correlación sustancial entre las dos variables mencionadas ($r=0.098$). Menciona que la implementación de la responsabilidad social en la gestión pública implica que los funcionarios gubernamentales deben colaborar con otras entidades estatales y compañías privadas, no obstante, esto no se materializa, ya que sus roles a menudo son privados y monopólicos, fomentando una cultura de aislamiento y falta de coordinación, con múltiples repeticiones innecesarias de esfuerzos y medios, lo que causa insatisfacción entre los moradores.

Cabe mencionar que para la obtención de los resultados se evaluó individualmente cada variable del estudio, lo que permitió determinar el análisis del compromiso de los colaboradores en el municipio del distrito de La Pampas-Pallasca para que así puedan realizar sus tareas de la forma más eficiente posible. Es necesario analizar e interpretar resultados de investigaciones similares para promover el desarrollo del trabajo de investigación.

Los factores que contribuyen a la responsabilidad social dentro del municipio distrital de Pampas donde se pueden identificar a través de la implementación directa de acciones efectivas por parte de los colaboradores. Entonces respecto a ambas variables analizadas, se puede observar una correlación moderadamente positiva entre las variables compromiso y responsabilidad social corporativa de los

colaboradores del municipio de Pampas, además, podemos inferir que la relación es directa y sustancial.

A tenor del objetivo específico 1, se advirtió que el 72.92% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampa-Pallasca; muestran una responsabilidad social corporativa alta, resaltando sobre los demás niveles de regular y bajo. Asimismo, la investigación de Salazar (2022) que tuvo como título “La comprensión de la responsabilidad corporativa y el nivel de dedicación de los empleados en la empresa Agropecuaria e Industrias Fafio S.A. Tacna, durante el año 2021”, mostrando resultados que el 68.2% de los trabajadores consideran la responsabilidad social es media y el 31.8% es alta. También hace mención de que la responsabilidad social, es la preocupación por el bienestar, la protección y el entorno laboral, donde la propensión de la dirección por proporcionar un ambiente laboral que satisfaga las necesidades de los empleados juega un papel muy importante.

Con respecto al objetivo específico 2, se visualiza que el compromiso de los miembros del equipo del municipio del distrito de Pampa-Pallasca, se encuentran en un nivel regular del 68.75%, muy por encima del nivel alto con 20.83% y bajo con 10.42%, Por lo que considerar las percepciones de los colaboradores en torno a la responsabilidad social permitirá lograr un óptimo compromiso organizacional que abarque las creencias, emociones, moral, ética y el valor económico. Los resultados son contrastados por la investigación de Salazar (2022), que se pudo evidenciar que el 72.9% de los colaboradores piensan que el compromiso organizativo es bajo y el 27.1% piensan que es elevado. De igual forma, el compromiso organizativo no surge de manera espontánea, sino que requiere de una capacitación continua para obtener un mayor compromiso e identidad organizacional para alcanzar los objetivos de la empresa. Pero en su estudio de Huertas y Pumacajia (2020), titulado “La práctica ética de la empresa y el nivel de compromiso de los empleados en EMEMSA S.A., ubicada en Arequipa, durante el año 2019”. Respaldando los resultados de la investigación con referencia al nivel de compromiso que presentan los colaboradores hacia la entidad, se evidencia que para el 73.7% de colaboradores el nivel de compromiso organizacional es de nivel medio o regular, aun consideran

este nivel debido a que aún la empresa no ha garantizado sus expectativas y necesidades laborales sobre todo las remunerativas, para el 19.8% el nivel es bajo y para 6.6% el nivel de compromiso es alto. Por eso es muy importante crear compromisos afectivos, de continuidad y normativo porque esto influye al bienestar laboral, el desempeño, la eficiencia y la entrega laboral, además de la tasa de rotación de los empleados, y ejerce una influencia considerable en la dinámica de la organización.

Además, en lo que concierne al objetivo específico 3, muestra el impacto de la dimensión ética en el compromiso de los miembros del equipo del municipio del distrito Pampa-Pallasca, de tal modo el examen correlacional de rho de spearman, señala que el coeficiente calculado es de 0.449, lo cual revela que existe un vínculo directo moderado y además se observó que la significación bilateral es de $p=0.00$, se corrobora que el nexo es significativo, entonces existe una vinculación positiva entre la dimensión de ética y el constructo teórico compromiso. Para Alvarado y Paca (2022), mencionan cómo la ética fue y es un eje transversal de diferentes órdenes sociales en los que está inmersa la administración pública, permitiendo que las actividades de los funcionarios o servidores públicos influyan en ella. Es en este ámbito donde cobra aún más importancia debido a la obligación y el compromiso con el servicio público y protección de los bienes de todos, que deben ser administrados por órdenes designadas por los ciudadanos en el ámbito político y de bienestar común.

Con respecto al objetivo específico 4, Se determina el impacto de la dimensión desarrollo sostenible con el compromiso de los miembros del equipo del municipio del distrito Pampas- Pallasca 2023, basado en el análisis correlacional Rho de Spearman, el valor resultante es 0.532. Este hallazgo sugiere una correlación moderada positiva y una significancia de 0,00, lo cual confirma una conexión directa de la dimensión del desarrollo sostenible con el constructo compromiso. Para Madroñero-Palacios y Guzmán-Hernández (2018) menciona que el desarrollo sostenible satisface las necesidades sociales, la diversidad cultural y el medio ambiente saludable de la presente población sin amenazar su satisfacción para la progenie futura. Es una actividad continua que requiere no sólo la participación activa de líderes políticos, sino también del involucramiento de los ciudadanos en

la formulación de tácticas que fomenten la consecución de las metas del progreso sustentable.

Según el objetivo general del estudio, los hallazgos numéricos exhibieron una relación de Rho de Spearman de 0.487, correspondiente a una relación moderadamente positiva de los constructos teóricos. Adicionalmente, con $p=0.05$, se puede concluir que la responsabilidad social empresarial tiene un efecto en el compromiso de los servidores públicos del municipio del distrito Pampa-Pallasca en 2023, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis de estudio. Estos resultados son apoyados por el estudio de Martins (2018) sobre "el impacto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los trabajadores".

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al propósito general: Investigar cómo la responsabilidad social corporativa afecta la dedicación de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca. Se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.487, indicando una relación moderadamente positiva. Por lo tanto, se confirma que la responsabilidad ejerce una influencia positiva en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pallasca.
2. En el propósito específico 1: Se notó que el nivel de responsabilidad social de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca es alto, llegando al 72.92%. Esto refleja una preocupación por la salud, seguridad y condiciones laborales, resaltando la importancia del entorno laboral proporcionado por la administración para los trabajadores.
3. En el propósito específico 2: Se descubrió que el compromiso de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca es moderado, alcanzando el 68.75%. Se destaca que el compromiso organizacional no surge espontáneamente, sino que requiere un entrenamiento continuo para mejorar dicho compromiso y alcanzar los objetivos de la entidad.
4. En el propósito específico 3: Se encontró una conexión significativa entre la dimensión ética y el compromiso de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca, con un impacto moderadamente positivo.
5. Por último, en el propósito específico 4: Se constató una relación importante entre la dimensión de desarrollo sostenible y el compromiso de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca en 2023, mostrando un impacto moderadamente positivo.

VII. RECOMENDACIONES

- De manera general, se sugiere a los colaboradores y líderes que ejercen labor en la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023. Considerar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso de los colaboradores para implementar estrategias y objetivos que les permitan desarrollar e implementar nuevas estrategias como también tener un buen ambiente de trabajo que este apto y adecuado para la municipalidad, mantener constantemente una buena comunicación y así poder ver el compromiso de cada uno de los colaboradores y que refleje su productividad laboral.
- Continuar promoviendo el trabajo en equipo, optimizar un buen entorno laboral de trabajo y poder cumplir de manera correcta nuestros objetivos, nuestras metas que nos planteamos como municipalidad y diferenciarnos de las demás entidades durante nuestro periodo municipal
- Se sugiere reforzar los avances de los empleados tomando en consideración sus necesidades; así como también otorgarles jornadas de capacitación, una línea de carrera razonable, un contrato fijo que les confiera seguridad, pagos y horarios puntuales.
- Se recomienda utilizar el administrador de recursos. Una persona lo suficientemente calificada para poner a prueba sus habilidades. Empleados con las calificaciones necesarias para el puesto para reducir la posibilidad de dejar el trabajo. Causando así pérdidas a la empresa.
- Para culminar se recomienda a los colaboradores que se unan al programa Capacitación gerencial para comprender que los colaboradores son tan importantes para el futuro de la municipalidad, las charlas que se deben dar deberían servir como factor motivador. Empoderamiento para que comprendan que su rol es representar a la organización. Ser apreciado y respetado.

REFERENCIAS

- Abasilim, U. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. Available in: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244019866287>
- Abrahamyan, L. (2018) An investigation into the relationship between the commitment of employees and their performance. Available in: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:830460/FULLTEXT01.pdf>
- Acosta, M. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S179444492018000200105
- Almeida, M. (2018). Responsabilidad social empresarial y sus límites en el contexto académico aniversario. disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S025743142018000200007&script=sci_arttext&lng=en
- Alvarado, L. (2020). Corporate social responsibility in the innovation of smes in Sinaloa México. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611497>
- Alvares, E. (2019). Aplicación de la responsabilidad social corporativa en empresas ecuatorianas en las últimas décadas. Disponible en: <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/77>
- Arias, F. (2004). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Episteme. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barrios, E. (2018). Responsabilidad social corporativa. estudio sobre la identificación de los stakeholders. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/110>
- Burgos, C. (2018). La responsabilidad social o sostenibilidad: un enfoque desde el entorno de la comunidad. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-0300047&script=sci_arttext

- Chávez, J. (2019). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de DACIA S.A.C., Comas 2019. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45933>
- Chávez, M. (2020). Responsabilidad social empresarial y su relación con la imagen corporativa de la empresa Danper Trujillo S.A.C. Trujillo - 2020. Trujillo: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24915>
- Chávez, R. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: Responsabilidad social corporativa. Disponible en: <https://roderic.uv.es/handle/10550/67881>
- Colmenares, M. (2018). Gestión de responsabilidad social corporativa. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149437>
- Commons, S. (2021). An Investigation into the impact of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement amongst Generation Y. Available in: <https://norma.ncirl.ie/3328/1/sarahcommons.pdf>
- Contreras, D. (2020). Estructura Financiera y Rentabilidad: orígenes, teorías y definiciones. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/824
- Cortes, M. (2018). Comunicación estratégica y responsabilidad social corporativa. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562963>
- Duque, P. (2021). Responsabilidad social corporativa y emprendimiento: evolución y tendencias de investigación. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/4210>
- Enyawu, O. (2020). What is the Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Attraction and Retention? An Exploration. Available in: <https://norma.ncirl.ie/4644/1/oliviaenyawuujah.pdf>
- Flores, J. (2018). La responsabilidad social corporativa para incrementar la conectividad en la empresa. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4365>
- Fonseca, I. (2022). Modelos de responsabilidad social corporativa. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8106407>

Giving F. (2023) The Impact of Employee Engagement on Corporate Social Responsibility. Available in: <https://www.linkedin.com/pulse/impact-employee-engagement-corporate-social-responsibility>

Gonzales, P. (2022). Responsabilidad social corporativa y supermercados. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/339/33970072004/33970072004.pdf>

Gutiérrez, M. (2018). Medición de la responsabilidad corporativa Puentes Andrés. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215910X2018000145

Hellriegel, D. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning Editores S.A. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel,+D.+\(2009\).+Comportamiento+Organizacional+.+Mexico:+Cengage+Learning+Editores+S.A.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel,+D.+(2009).+Comportamiento+Organizacional+.+Mexico:+Cengage+Learning+Editores+S.A.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Hernández et al. (2016). Metodología de la investigación. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60128572/sampieri-et-al-metodologia-de-lainvestigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr20190726-128374-ja0aah-with-cover-page2.pdf?Expires=1623809722&Signature=ZLdT~2sBoWw73gqMI93ScStXpKnEGWdwAUP9A8LsuVvKqBSb7HyAn1eoH

Hernández, H. (2020). Responsabilidad social empresarial como factor del cambio de la gestión empresarial, disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071224>

Hurtado, G. (2018). Incidencia de responsabilidad social empresarial o corporativa en la rentabilidad económica de empresas. Disponible en : <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p07.pdf>

Klever, P. (2020). Responsabilidad social corporativa y sus efectos en la imagen de marca. Disponible en: <http://recitium.iutm.edu.ve/index.php/recitium/article/view/172>

Landázuri, Y. (2018). Responsabilidad social corporativa: un instrumento para medir la implementación de las empresas. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-8000200053

- Lizcano, J. (2018). Social Corporativa (RSC): reconsiderando conceptos y enfoques de Responsabilidad. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532018000100119
- López, E. (2018). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4048>
- Luke, A. (2018). Elementos que favorecen la producción textil y la relación con la responsabilidad social corporativa. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2610>
- Luthans, J. (2008). Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Luthans+,+F.+\(2008\).+Comportamiento+Organizacional.+Mexico:+Mcgraw+Hill+/+Interamericana+Editores+S.+A.+de+C.V.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Luthans+,+F.+(2008).+Comportamiento+Organizacional.+Mexico:+Mcgraw+Hill+/+Interamericana+Editores+S.+A.+de+C.V.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Martínez, E. (2018). La responsabilidad social empresarial en el desarrollo sostenible de las empresas en el Ecuador. Milagro, Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3932/1/LA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20EN%20EL%20DESARROLLO%20SOSTENIBLE%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf>
- Martins, S. (2017). El impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso de los empleados. España: Universidad Rey Juan Carlos. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10115/14833>
- Medina, C. (2021). Mining corporate social responsibility and socio -environmental conflicts in Perú. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-1000100195&script=sci_arttext
- Moreno, A. (2010). La responsabilidad social empresarial. España: Madrid: Pirámide. Disponible en: <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=2524982>

- Morros, J. (2012). Responsabilidad social corporativa. Madrid, España. Disponible en: <https://books.google.com.sv/books?id=ctMhZbUX5G4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Munapo, E. (2023). Impact of corporate social responsibility on employee engagement: A case of Eskom in South África. Available in: https://www.researchgate.net/publication/283129700_Impact_of_corporate_social_responsibility_on_employee_engagement_A_case_of_Eskom_in_South_Africa
- Nguyena, T (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. Available in: https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_168.pdf
- Njeri J. (2021) Employee Commitment on Organization Performance at Timafloor Company Limited in Laikipia County, Kenya. Available in: <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1901>
- Nnamdi J. (2023) The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement and Organizational Performance: A Systematic Review. Available in: https://www.researchgate.net/publication/370755819_The_Impact_of_Corporate_Social_Responsibility_on_Employee_Engagement_and_Organizational_Performance_A_Systematic_Review
- Pacherres, S. (2020). La responsabilidad social corporativa y el turismo sostenible. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/340>
- Peña, M. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. México: Mexico. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Rajaraman, A. (2021). Work-life Balance and Employee Commitment: Case Study of Indian IT Sector. Available in: <https://norma.ncirl.ie/5445/1/ashwinramrajaraman.pdf>
- Reyes, M. (2018). La adopción de perspectiva y la comunicación de la responsabilidad social corporativa. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012168052018000200099

Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educación de México S.A. Disponible en : [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Robbins,+S.+\(2009\).+Comportamiento+Organizacional.+Mexico:+Pearson+Educaci%C3%B3n+de+M%C3%A9xico+S.A.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Robbins,+S.+(2009).+Comportamiento+Organizacional.+Mexico:+Pearson+Educaci%C3%B3n+de+M%C3%A9xico+S.A.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Rojas, N. (2018). La responsabilidad social corporativa con contexto histórico y relación con las teorías administrativas. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>

Sánchez, O. (2022). Influence of Professional Commitment and Organizational Climate on the Work Engagement of Employees in the Department of Education. Available in: <https://ijsrm.net/index.php/ijsrm/article/view/3690>

Santos, A. (2018). Prácticas de responsabilidad social corporativa en las asociaciones productivas de Ecuador. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391914.html>

Tello, G. (2018). La responsabilidad social corporativa y su incidencia en el ámbito laboral. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-202018000500060

Través, G. (2021). La responsabilidad social corporativa y su plan estratégico en la competitividad de las empresas. Disponible en: <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/670>

Uribe, M. (2018). La responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032018

Viviana, D. (2021). Responsabilidad social corporativa y emprendimiento: evolución y tendencias de investigación disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/4210>

Zelada, J. (2019). Responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la Clínica San Pablo S.A.C. – Trujillo 2018. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12869>

ANEXOS

ANEXO:1 Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR
Responsabilidad Social corporativa	La responsabilidad social es un conjunto de estrategias que nos permiten identificar, considerar, anticipar y superar las necesidades, expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés. (Martínez, 2018)	La responsabilidad social de la municipalidad se mide según las dimensiones internas y externas que se plasmarán en el cuestionario	La ética	Código ético Comunicación Actos empresariales
			Compromiso	Participación Actitud Beneficios
			Desarrollo sostenible	Satisfacer Necesidades Calidad De Vida Sostenibilidad

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR
COMPROMISO	Son actitudes en las que los empleados muestran un sentido de orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen. Los empleados se comprometieron a hablar positivamente de la empresa y querrán contribuir porque están motivados. (Hellriegel, 2009)	Forma por la cual se realizará la medición de la variable Compromiso Organizacional a través de los indicadores de sus dimensiones	Compromiso efectivo	Emociones Creencias
			Compromiso para continuar	Valor económico
			Compromiso Normativo	Ética Moral

Anexo 2. Tabla de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿El impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023?</p>	<p>H1: La responsabilidad social corporativa impacta en el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023</p> <p>nulo Ho: Ho: La responsabilidad social corporativa no impacta en el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023.</p>	<p>General: Determinar el efecto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023.</p> <p>Específicos: OE1: Analizar la responsabilidad social de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023. OE2: Evaluar el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023. OE3: Establecer el impacto de la dimensión ética y el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023.</p>	<p>INDEPENDIENTE Responsabilidad social corporativa</p> <p>DEPENDIENTE Compromiso</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>	<p>POBLACIÓN: Todos los colaboradores De La Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023.</p> <p>MUESTRA: 45 colaboradores De La Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023.</p>

Anexo 3. Autorización de la organización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20219340894
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ABRAHM JUAREZ GABRIEL	DNI: 42874669

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos: GABRIEL ROMERO LOYER WILLY	DNI: 74239792

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: PAMPAS 29/05/2023

Firma y sello:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS
Abraham Juárez Gabriel
DNI 42874669

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4. Consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023

Investigador:

Gabriel Romero Loyer Willy (orcid.org/0000-0002-0168-5692)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “impacto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los colaboradores de la municipalidad distrital de pampas 2023”, cuyo objetivo es Conocer la relación entre la responsabilidad social empresarial (corporativa) y el compromiso de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pampas. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre el Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas - Pallasca2023

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
” impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas-Pallasca 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la municipalidad distrital de pampas Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Gabriel Romero, Loyer Willy] email Lgabriel@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Pinglo Bazán, Miguel Elías] email mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Cuestionario de la variable compromiso

N°	ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	A veces en desacuerdo	indiferente	A veces de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	La municipalidad distrital de Pampas respeta la legislación laboral y las normas internacionales referentes al trabajo, especialmente en situaciones relacionadas con la protección adecuada de los derechos humanos							
2	La municipalidad de pampas identifica, previene y trata los impactos negativos reales o							

	potenciales que afectan directamente sobre los derechos humanos de sus trabajadores							
3	La municipalidad de pampas tiene implementadas políticas de respeto a los derechos humanos para acompañar y orientar a cada una de las partes interesadas o grupos de interés							
4	La municipalidad de pampas evalúa constantemente su desempeño con respecto a los derechos humanos, con el objetivo de encontrar oportunidades de mejora para su gestión							
5	La municipalidad distrital de pampas involucra a todas las partes interesadas a la evaluación del impacto de derechos humanos							
6	La municipalidad de Pampas periódicamente promueve iniciativas que incentiven la promoción de la diversidad y la eliminación de cualquier práctica discriminatoria, especialmente en los procesos de selección, incorporación.							
7	La municipalidad de Pampas ejecuta políticas de estabilidad laboral con sus empleados para mantener relaciones permanentes (contratos) con su personal							
8	La municipalidad de pampas existe discriminación al colaborador ya sea por razones de género, raza, región, discapacitados, etc.							
9	La municipalidad de pampas se asegura de proteger la privacidad y los datos de carácter personal de todos sus Colaboradores							
10	La municipalidad de pampas respeta el derecho de sus colaboradores en cuanto al cumplir el horario laboral normal o acordado, según las leyes, regulaciones, reglamento interno o contrato colectivo vigentes							
11	La municipalidad de pampas reconoce y compensa monetariamente a su personal por las horas extraordinarias conforme a las leyes, regulaciones, reglamento interno o contrato colectivo vigentes							
12	La municipalidad de pampas respeta los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva conforme a las leyes y regulaciones vigentes							
13	La municipalidad de pampas viene aplicando correctamente los							

	beneficios de ley con todos los colaboradores							
14	La municipalidad de pampas analiza, registra y controla los riesgos para la salud ocupacional y la seguridad personal de los colaboradores dentro de sus actividades							
15	La municipalidad de pampas proporciona a todos sus colaboradores; el equipamiento de seguridad necesario, que incluya el equipo de protección individual, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes Laborales							
16	¿La municipalidad de pampas proporciona a todos sus colaboradores ambientes saludables y agradables para la ejecución del trabajo? Es decir, existe un clima laboral sano, participativo, inclusivo, transparente, respetuoso y comunicativo en la empresa							
17	La municipalidad de pampas ofrece un canal de comunicación fácil acceso, con mecanismos para recibir y gestionar de manera confidencial; sugerencias, opiniones y reclamos relativos a las condiciones de trabajo							
18	¿La municipalidad de pampas monitorea periódicamente el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación de personal? Las prácticas son justas no existe explotación o abuso con los trabajadores de la empresa							
19	¿La municipalidad de pampas proporciona a todos sus colaboradores ambientes saludables y agradables para la ejecución del trabajo? Es decir, existe un clima laboral sano, participativo, inclusivo, transparente, respetuoso y comunicativo en la empresa							
20	La municipalidad de pampas se interesa por lograr la satisfacción de sus colaboradores en lo que respecta a la remuneración, mediante un plan de carrera y salarios justos							
21	La municipalidad de Pampas ofrece incentivos a los trabajadores para que se capaciten a través de un plan de capacitación continua y adquieran más conocimientos y competencias dentro de su área de desarrollo							

Anexo 5: Fichas de Validación firmadas

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas- Pallasca 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Hugo Manuel Cervantes Mendoza
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gabriel Romero Loyer Gabriel
Procedencia:	Adaptación de otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Pampas

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Responsabilidad social corporativa

Martínez (2018) La responsabilidad social corporativa viene a ser un grupo o conjunto de estrategias que vamos a utilizar para identificar, considerar, anticipar y ayudar a superar las necesidades expectativas y necesidades de nuestro grupo de trabajo.

- **Variable 2:** Compromiso

Hellriegel (2019) Son actitudes en las que los empleados muestran un sentido de orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen. Los empleados se comprometieron a hablar positivamente de la empresa y querrán contribuir porque están motivados.

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social corporativa	Ética	Cortina (2018) infiere que, la ética engloba dos dimensiones, la personal, que es constituida por el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos, por tanto, la ética moderna tiene una función integradora, puede concebirse como la racionalización del comportamiento humano mediante principios o normas, los cuales, basados en valores universales, buscan el desarrollo óptimo para el hombre como individuo y como grupo
	Responsabilidad y compromiso	Morin, Roger y Mota 2(006) Los caracterizamos como cualidades éticas, valores a dinamizar y fortalecer entre otros, para contribuir a restaurar nuestra condición humano-planetaria, según el enfoque de la complejidad Finalmente, el trabajo se cierra con algunos aportes para la educación como instancia formadora de la responsabilidad y el compromiso social.
	Sostenible desarrollo	Brundtland (2022) Se define como el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro de satisfacer sus propias necesidades, y buscaba atender tanto las demandas por una agenda de protección del medio ambiente como las de asegurar el desarrollo de los países con menor nivel de desarrollo.
Compromiso	Efectivo compromiso	Velázquez (2022). Es el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización. Esta parte del Modelo de los Tres Componentes dice que si un empleado tiene un alto nivel de compromiso activo, entonces las posibilidades de que permanezca en la organización por mucho tiempo son altas.
	Compromiso para continuar	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado pensaría que dejar una organización sería costoso. Cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización.
	compromiso normativo	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto. ¿Cuáles son los factores que conducen a este tipo de compromiso?, ¿Es una obligación moral porque alguien más cree en ellos?, ¿Sienten que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización?

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas- Pallasca 2023". elaborado por Gabriel Romero Loyer Willy en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Responsabilidad social corporativa

- Primera dimensión: Ética

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Respeto de normas	1	4	4	4	
Impactos negativos	2	4	4	4	
Políticas de respeto	3	4	4	4	
Evaluación del respeto	4	4	4	4	
Involucramiento de todas las partes interesadas	5	4	4	4	
Promueve la diversidad	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: responsabilidad y compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Políticas de estabilidad laboral	7	4	4	4	
Existencia de discriminación	8	4	4	4	
Privacidad de datos personales	9	4	4	4	
Cumplimiento de horas laborales	10	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	11	4	4	4	
Derecho de libertad de asociación	12	4	4	4	
Beneficios de ley	13	4	4	4	
Salud y seguridad	14	4	4	4	
Equipos de seguridad	15	4	4	4	
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Canal de comunicación	17	4	4	4	
Bienestar familiar	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sostenible desarrollo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Contratación de personal	19	4	4	4	
Satisfacción laboral	20	4	4	4	
Incentivos	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso

- Primera dimensión: efectivo compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Apego	2	4	4	4	
Significado de la institución	6	4	4	4	
Sentimiento de familia	7	4	4	4	
Problemas instituciones	9	4	4	4	
Futuro en la institución	11	4	4	4	
Parte de la institución	15	4	4	4	

- Segunda dimensión: compromiso para continuar

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Alternativas a la institución	1	4	4	4	
Dejar la institución	3	4	4	4	
Sentimiento de pertenecía	13	4	4	4	
Voluntad de pertenencia	14	4	4	4	

Escasez de alternativas	16	4	4	4	
Efectos en la vida	17	4	4	4	
Entrega a la institución	19	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Obligación personal	4	4	4	4	
Deber moral	5	4	4	4	
Abandono de la empresa	8	4	4	4	
Lealtad	10	4	4	4	
Culpabilidad	12	4	4	4	
Deber con la institución	18	4	4	4	



.....
(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)
DNI N° 41034487

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas, Pallasca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gabriel Romero Loyer Gabriel
Procedencia:	Adaptaciones de otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Pampas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Responsabilidad social corporativa
 Martínez (2018) La responsabilidad social corporativa viene a ser un grupo o conjunto de estrategias que vamos a utilizar para identificar, considerar, anticipar y ayudar a superar las necesidades expectativas y necesidades de nuestro grupo de trabajo.
- Variable 2:** Compromiso
 Hellriegel (2019) Son actitudes en las que los empleados muestran un sentido de orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen. Los empleados se comprometieron a hablar positivamente de la empresa y querrán contribuir porque están motivados.

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social corporativa	Ética	Cortina (2018) infiere que, la ética engloba dos dimensiones, la personal, que es constituida por el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos, por tanto, la ética moderna tiene una función integradora, puede concebirse como la racionalización del comportamiento humano mediante principios o normas, los cuales, basados en valores universales, buscan el desarrollo óptimo para el hombre como individuo y como grupo
	Responsabilidad y compromiso	Morin, Roger y Mota 2(006) Los caracterizamos como cualidades éticas, valores a dinamizar y fortalecer entre otros, para contribuir a restaurar nuestra condición humano-planetaria, según el enfoque de la complejidad Finalmente, el trabajo se cierra con algunos aportes para la educación como instancia formadora de la responsabilidad y el compromiso social.
	Sostenible desarrollo	Brundtland (2022) Se define como el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro de satisfacer sus propias necesidades, y buscaba atender tanto las demandas por una agenda de protección del medio ambiente como las de asegurar el desarrollo de los países con menor nivel de desarrollo.
Compromiso	Efectivo compromiso	Velázquez (2022). Es el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización. Esta parte del Modelo de los Tres Componentes dice que si un empleado tiene un alto nivel de compromiso activo, entonces las posibilidades de que permanezca en la organización por mucho tiempo son altas.
	Compromiso para continuar	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado pensaría que dejar una organización sería costoso. Cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización.
	compromiso normativo	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto. ¿Cuáles son los factores que conducen a este tipo de compromiso?, ¿Es una obligación moral porque alguien más cree en ellos?, ¿Sienten que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización?



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas, Pallasca, 2023". elaborado por Gabriel Romero Loyer Willy en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Responsabilidad social corporativa

- Primera dimensión: Ética



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Respeto de normas	1	4	4	4	
Impactos negativos	2	4	4	4	
Políticas de respeto	3	4	4	4	
Evaluación del respeto	4	4	4	4	
Involucramiento de todas las partes interesadas	5	4	4	4	
Promueve la diversidad	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: responsabilidad y compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Políticas de estabilidad laboral	7	4	4	4	
Existencia de discriminación	8	4	4	4	
Privacidad de datos personales	9	4	4	4	
Cumplimiento de horas laborales	10	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	11	4	4	4	
Derecho de libertad de asociación	12	4	4	4	
Beneficios de ley	13	4	4	4	
Salud y seguridad	14	4	4	4	
Equipos de seguridad	15	4	4	4	
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Canal de comunicación	17	4	4	4	
Bienestar familiar	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sostenible desarrollo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Contratación de personal	19	4	4	4	
Satisfacción laboral	20	4	4	4	
Incentivos	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso

- Primera dimensión: efectivo compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD		COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Apego	2	4		4	4	
Significado de la institución	6	4		4	4	
Sentimiento de familia	7	4		4	4	
Problemas instituciones	9	4		4	4	
Futuro en la institución	11	4		4	4	
Parte de la institución	15	4		4	4	

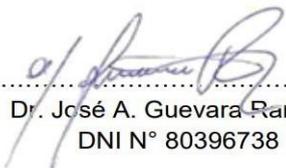
- Segunda dimensión: compromiso para continuar

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Alternativas a la institución	1	4	4	4	
Dejar la institución	3	4	4	4	
Sentimiento de pertenecía	13	4	4	4	
Voluntad de pertenencia	14	4	4	4	
Escasez de alternativas	16	4	4	4	

Efectos en la vida	17	4	4	4	
Entrega a la institución	19	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Obligación personal	4	4	4	4	
Deber moral	5	4	4	4	
Abandono de la empresa	8	4	4	4	
Lealtad	10	4	4	4	
Culpabilidad	12	4	4	4	
Deber con la institución	18	4	4	4	



 Dr. José A. Guevara-Ramírez
 DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas, Pallasca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS A. CEDRÓN MEDINA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	()
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gabriel Romero Loyer Gabriel
Procedencia:	Adaptaciones de otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Pampas
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Responsabilidad social corporativa

Martínez (2018) La responsabilidad social corporativa viene a ser un grupo o conjunto de estrategias que vamos a utilizar para identificar, considerar, anticipar y ayudar a superar las necesidades expectativas y necesidades de nuestro grupo de trabajo.

- **Variable 2:** Compromiso

Hellriegel (2019) Son actitudes en las que los empleados muestran un sentido de orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen. Los empleados se comprometieron a hablar positivamente de la empresa y querrán contribuir porque están motivados.

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social corporativa	Ética	Cortina (2018) infiere que, la ética engloba dos dimensiones, la personal, que es constituida por el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos, por tanto, la ética moderna tiene una función integradora, puede concebirse como la racionalización del comportamiento humano mediante principios o normas, los cuales basados en valores universales, buscan el desarrollo óptimo para el hombre como individuo y como grupo
	Responsabilidad y compromiso	Morin, Roger y Mota 2(006) Los caracterizamos como cualidades éticas, valores a dinamizar y fortalecer entre otros, para contribuir a restaurar nuestra condición humano-planetaria, según el enfoque de la complejidad Finalmente, el trabajo se cierra con algunos aportes para la educación como instancia formadora de la responsabilidad y el compromiso social.
	Sostenible desarrollo	Brundtland (2022) Se define como el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro de satisfacer sus propias necesidades, y buscaba atender tanto las demandas por una agenda de protección del medio ambiente como las de asegurar el desarrollo de los países con menor nivel de desarrollo.
Compromiso	Efectivo compromiso	Velázquez (2022). Es el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización. Esta parte del Modelo de los Tres Componentes dice que si un empleado tiene un alto nivel de compromiso activo, entonces las posibilidades de que permanezca en la organización por mucho tiempo son altas.
	Compromiso para continuar	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado pensaría que dejar una organización sería costoso. Cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización.
	compromiso normativo	Velázquez (2022). Este es el nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto. ¿Cuáles son los factores que conducen a este tipo de compromiso?, ¿Es una obligación moral porque alguien más cree en ellos?, ¿Sienten que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización?



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario “Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas, Pallasca, 2023”. elaborado por Gabriel Romero Loyer Willy en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Responsabilidad social corporativa

• Primera dimensión: Ética

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Respeto de normas	1	4	4	4	
Impactos negativos	2	4	4	4	
Políticas de respeto	3	4	4	4	
Evaluación del respeto	4	4	4	4	
Involucramiento de todas las partes interesadas	5	4	4	4	
Promueve la diversidad	6	4	4	4	

• Segunda dimensión: responsabilidad y compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Políticas de estabilidad laboral	7	4	4	4	
Existencia de discriminación	8	4	4	4	
Privacidad de datos personales	9	4	4	4	
Cumplimiento de horas laborales	10	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	11	4	4	4	
Derecho de libertad de asociación	12	4	4	4	
Beneficios de ley	13	4	4	4	
Salud y seguridad	14	4	4	4	
Equipos de seguridad	15	4	4	4	
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Canal de comunicación	17	4	4	4	
Bienestar familiar	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sostenible desarrollo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Contratación de personal	19	4	4	4	
Satisfacción laboral	20	4	4	4	
Incentivos	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso

- Primera dimensión: efectivo compromiso

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Apego	2	4	4	4	
Significado de la institución	6	4	4	4	
Sentimiento de familia	7	4	4	4	
Problemas instituciones	9	4	4	4	
Futuro en la institución	11	4	4	4	
Parte de la institución	15	4	4	4	

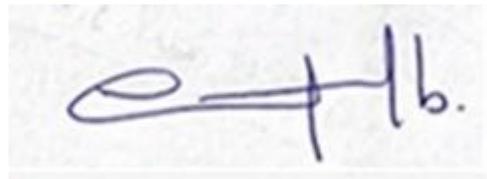
- Segunda dimensión: compromiso para continuar

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Alternativas a la institución	1	4	4	4	
Dejar la institución	3	4	4	4	
Sentimiento de pertenecía	13	4	4	4	
Voluntad de pertenencia	14	4	4	4	
Escasez de alternativas	16	4	4	4	
Efectos en la vida	17	4	4	4	

Entrega a la institución	19	4	4	4	
--------------------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Obligación personal	4	4	4	4	
Deber moral	5	4	4	4	
Abandono de la empresa	8	4	4	4	
Lealtad	10	4	4	4	
Culpabilidad	12	4	4	4	
Deber con la institución	18	4	4	4	



.....
Mg. Carlos A. Cedrón Medina
DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Determinación del tamaño de muestra

MUESTRA:

Se menciona que para el muestreo se tomó la población de 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas donde se obtuvo un nivel de confianza de 95%- Z:1.96, con un margen de error de 5%.

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Encontramos que $n = 45$ colaboradores de la municipalidad Distrital de Pampas.

Muestra: 45 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampas- Pallasca 2023.

Anexo 8. Evidencia de aplicación de cuestionarios

The screenshot shows an Excel spreadsheet with a data table. The formula bar contains the formula: $=SI(AC5<=63;"Bajo";SI(AC5<=105;"Regular";"Alto"))$. The data table has columns for 'Alto', 'Regular', and 'Bajo' categories. The spreadsheet also shows a ribbon with various Excel functions and a status bar at the bottom indicating 'Recuento: 48'.

Preguntas Respuestas Configuración

Compromiso de los colaboradores

La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos, y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. Cambiar configuración

1. Me siento 'emocionalmente apegado' a esta municipalidad *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Esta municipalidad tiene un gran significado personal para mí. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Responsabilidad Social Corporativa

La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos, y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. Cambiar configuración

1. La Municipalidad distrital de Pampas respeta la legislación laboral y las normas internacionales referentes al trabajo, especialmente en situaciones relacionadas con la protección adecuada de los derechos humanos *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- A veces en desacuerdo
- Indiferente
- A veces de acuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

2. La Municipalidad de Pampas identifica, previene y tratar los impactos negativos reales o potenciales que afectan directamente sobre los derechos humanos de sus trabajadores *

- Muy en desacuerdo

Anexo 9. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica de instrumento de habilidades sociales

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Gabriel Romero, Loyer Willy

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Pampas

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Determinar el efecto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023.

Dimensiones: compromiso efectivo, compromiso para continuar, compromiso normativo.

Evaluación: Con escala de Likert:

1.MUY DESACUERDO 2.DE ACUERDO 3. A VECES EN DESACUERDO 4. INDIFERENTE 5. A VECES DE ACUERDO 6. DE ACUERDO 7.MUY DE ACUERDO.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023.

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Gabriel Romero, Loyer Willy
ADAPTADO POR	PROPIO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Distrito de Pampas-Pallasca
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Determinar el efecto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso de los miembros del equipo del Municipio del distrito de Pampas-Pallasca 2023.
DIMENSIONES	compromiso efectivo, compromiso para continuar, compromiso normativo
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1.MUY DESACUERDO 2.DE ACUERDO 3. A VECES EN DESACUERDO 4. INDIFERENTE 5. A VECES DE ACUERDO 6. DE ACUERDO 7.MUY DE ACUERDO.

Anexo 10. Figuras.

Figura 2

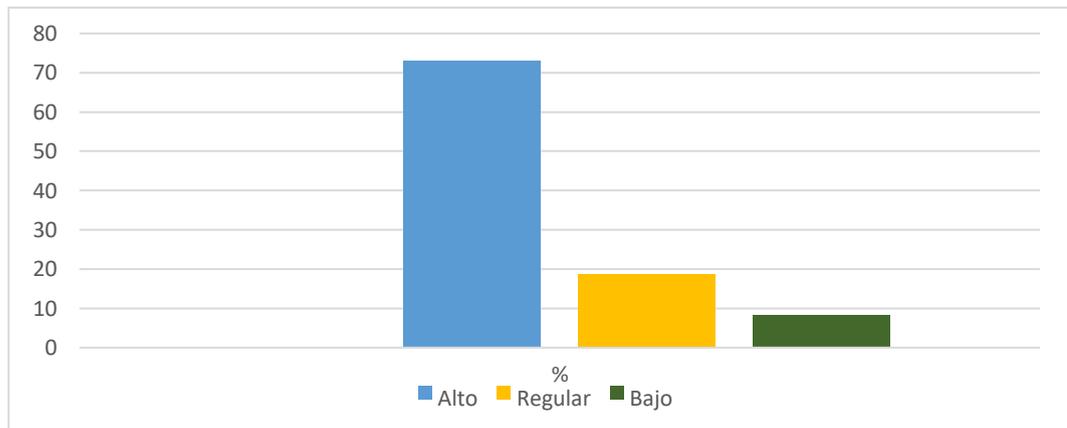


Figura 3

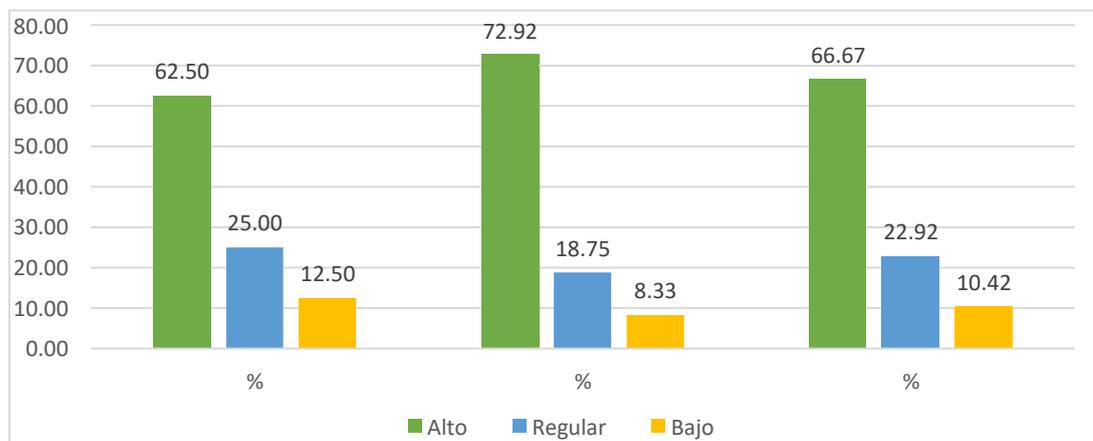


Figura 4

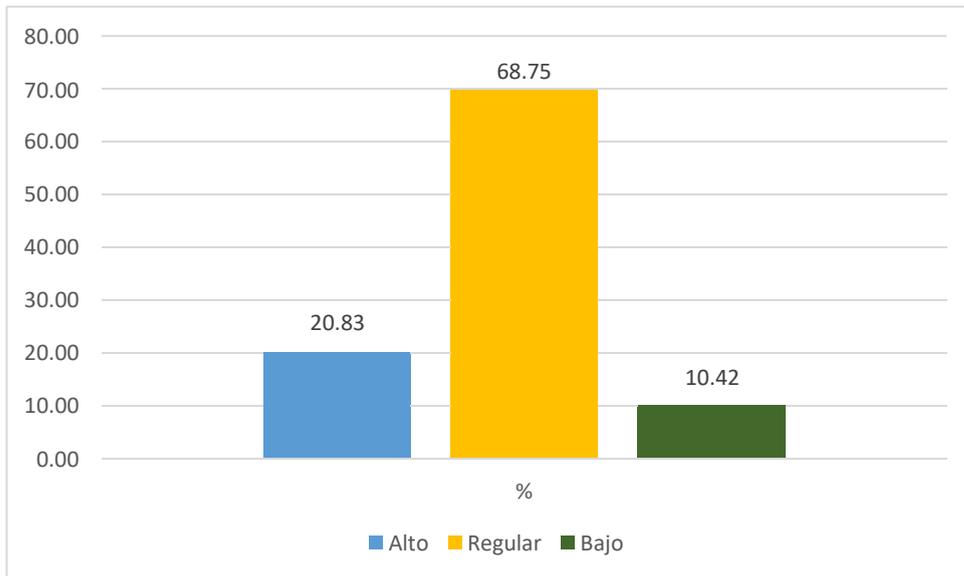
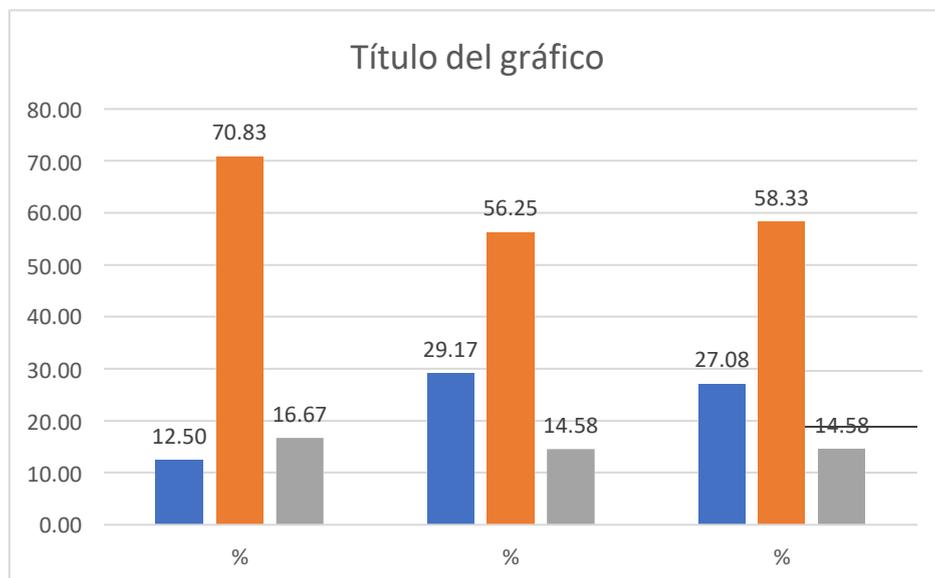


Figura 5





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS , CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Compromiso de los Colaboradores de la Municipalidad de Pampas-Pallasca 2023", cuyo autor es GABRIEL ROMERO LOYER WILLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695	Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 09-12-2023 17:19:53
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12-2023 17:19:53

Código documento Trilce: TRI - 0663759