



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Liderazgo Gerencial y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial Interna
en los Operarios de la Empresa JC Astilleros Chimbote 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

AVALO CÓRDOVA, Ariana Caroline (ORCID: 0000-0002-8271-1046)

MEDINA GASTELO, Samantha Lily (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

ASESOR METODOLÓGICO:

Mgtr. GUTIÉRREZ CHILCA, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

ASESOR TEMÁTICO:

Mgtr. GONZÁLEZ RUEDA, Néstor Daniel (ORCID: 0000-0002-8540-560X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Va dedicado a mis padres, que siempre han hecho lo posible por hacerme feliz, por darme grandes lecciones ya que, sin ellos, no sería la mujer que soy ahora, a mi abuela por su amor y por cariño y especialmente para mi bisabuelo Jacinto que a sus 97 años, me alienta a que sea una profesional de bien, a Dios que me ilumina en cada paso que doy.

Avalo Córdoba, Ariana Caroline

Se lo dedico a mis padres, desde que nací se han preocupado en dar lo mejor para mí, así como hasta ahora, al padre celestial que ilumina este largo camino, que en cada mañana me da la fortaleza que necesito, a mis hermanos, están lejos, pero muy presentes en mi corazón y por último pero no menos importante a mi tío, mi ángel que me cuida y descansa en paz.

Medina Gastelo, Samantha Lily

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios porque a Él le debemos nuestro día a día donde ha sido nuestra fortaleza para seguir este tramo, a nuestros padres, que son los motores de nuestras vidas, donde hacen un gran esfuerzo en brindarnos este gran apoyo incondicional, tanto como el apoyo moral. A todos los docentes que a lo largo de este camino nos han ilustrado con sus conocimientos para nosotros ser buenos profesionales.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... Ayala Córdova Ariana Caroline

cuyo título es:

..... Liderazgo Gerencial y su relación con la

..... Responsabilidad Social Empresarial Interna en

..... los Operarios de la Empresa IC Astilleros Chimbote 2019

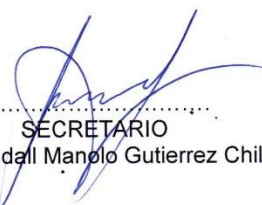
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (Número).....

..... Trece (Letras).

Chimbote. 02. de. 03... Del 2019...



.....
PRESIDENTE
Dra. Jaela Peña Romero



.....
SECRETARIO
Mgtr. Randall Manolo Gutierrez Chilca



.....
VOCAL
Mgtr. Néstor Daniel Gonzalez Rueda

 <p>UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</p>	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... Medina Gastelo Samantha Lily

cuyo título es:

..... Liderazgo Gerencial y su Relación con la
..... Responsabilidad Social Empresarial Interna
..... en los Operarios de la Empresa JC Astilleros
..... Chimbote 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (Número).....

..... TRBCE (Letras).

Chimbote... 02 de Julio Del 2019



PRESIDENTE

Dra: Romero Peña Jacla



SECRETARIO

Mgtr: Randall Manolo Gutiérrez Chilca



VOCAL

Mgtr: Daniel Gonzáles Rueda

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Ariana Caroline Avalo Córdova y Medina Gastelo Samantha Lily, con DNI N°70102424 y DNI N° 71226311 respectivamente, a efecto de cumplir con todas las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda esta documentación es veraz y autentica.

En tal sentido asumo toda la responsabilidad que corresponda ante cualquier dificultad que pueda surgir, como también ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, 02 de Julio del 2019.



Ariana Caroline Avalo Córdova

70102424



Samantha Lily Medina Gastelo

71226311

v

Índice

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño de la Investigación	27
2.2. Operacionalización de las variables.....	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento de recolección de datos	32
2.6. Métodos de análisis de datos.....	32
2.7. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES:	53
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS:.....	55
ANEXOS.....	60

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo Gerencial y la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la Empresa JC Astilleros.

Se consideró las teorías Páez (2013) para la variable Liderazgo Gerencial y Cajiga (2013) para la variable Responsabilidad Social Empresarial Interna.

Para esta investigación se utilizó la metodología cuantitativa, en la investigación la población fue de 100 operarios de la empresa, la muestra fue censal, es decir la misma cantidad que la población, el levantamiento de la investigación fue dada a través de la encuesta, mediante un cuestionario. Al final del estudio se determinó, que la relación entre el liderazgo gerencial y la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS 2019, teniendo un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, si existe una relación altamente significativa entre las variables de estudio, según la prueba estadística del chi cuadrado.

En cuanto a la variable Liderazgo Gerencial el 60% de los operarios que se encuentra entre los niveles: muy malo, malo y regular, siendo la dimensión personal la que más destaca con un 44% que encuentra entre los mismos niveles que la variable. Mientras que; para la variable Responsabilidad Social Empresarial Interna 67% opinaron que se encuentra también entre los niveles: muy malo, malo y regular, siendo la dimensión gestión la que más destaca con un 44% que manifestaron que se encuentra entre los niveles bueno y muy bueno.

Palabras clave: Responsabilidad social, liderazgo gerencial, personal, gestión.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Management Leadership and Internal Corporate Social Responsibility in the operators of the JC Astilleros Company.

The Páez theories (2013) were considered for the Managerial and Cajiga Leadership variable (2013) for the Internal Corporate Social Responsibility variable.

For this research the quantitative methodology was used, in the investigation the population was 100 workers of the company, the sample was census, that is to say the same amount as the population, the survey was given through the survey, through A questionnaire. At the end of the study, it was determined that the relationship between managerial leadership and Internal Corporate Social Responsibility in the operators of the company JC Astilleros 2019, having a level of significance of 0.000, being less than 0.05, therefore, if there is a highly significant relationship between the test variables, according to the chi square statistical study.

Regarding the Managerial Leadership variable, 60% of the workers are between the levels: very bad, bad and regular, with the personal dimension being the most outstanding with 44% finding between the same levels as the variable. While; for the variable Internal Social Entrepreneurial Responsibility 67% thought that it is also between the levels: very bad, bad and regular, being the management dimension the one that stands out with 44% who said that it is between good and very good levels.

Keywords: Social responsibility, managerial leadership, personnel, management

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación estuvo dirigida para los gerentes de todos los niveles en las organizaciones, porque para ser un líder no es necesario laborar en una empresa nacional o internacional, puesto que, cualquiera que sea el caso, se necesita de trabajadores que ayuden a impulsar el desarrollo y así poder alcanzar el objetivo deseado por la organización, es importante implementar procesos de responsabilidad social a manera que la organización mejore continuamente, y así poder impulsar la economía de la ciudad y el del país.

El gerente debe tener presente que, trabajar con Responsabilidad Social Empresarial Interna (RSEI), es significativo puesto que permite que la organización desenvuelva mejor su imagen, como también aumenta que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, por ende la productividad de la organización mejoraría. Cuando los trabajadores sientan el valor motivacional que esperan por sus líderes y el trabajo de identificación con la empresa se intensifique, se da paso a la Responsabilidad Social Empresarial externa (RSEE), que es trabajar en el entorno, el medio ambiente, los recursos sociales y políticos. Ser líder y trabajar la Responsabilidad, es lo que pocas empresas hacen, dado que no lo creen importante, un trabajador labora adecuadamente, donde sienta un ambiente bien trabajado por el gerente, trabajar en conjunto de manera adecuada, es lo que se espera como organización. Para definir la palabra “equipo” a personas que trabajan juntas por el bien común o un objetivo específico, como parte de la responsabilidad social, es la armonización del equipo de trabajo, resolver problemas que enfrenten los empleados, ese es el rol que el gerente tiene que tener presente.

A nivel internacional, Álvarez (2018) en su blog España CIO , titulado “Banco Santander implantación un nuevo sistema para mejorar la gestión de sus colaboradores” compartió las actividades que realizaban interna y externamente, mencionaban que se había creado un nuevo entorno virtual de formación a disposición de sus trabajadores con más de 13 mil usuarios. Esto fue favorable y beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores, así ellos

adquirieron mejores capacidades de una forma innovadora y la empresa se desarrolló mejor productivamente.

Asimismo, Pich (2016) publicó en la página Talentier que, Repsol promovió programas para sus colaboradores, como el descenso de la jornada de trabajo, el ser flexible en horarios y beneficios gratuitos de clases particulares para los hijos de los trabajadores. Es preocupación para muchas empresas, como Repsol, el bienestar de sus trabajadores, para que tengan un ambiente donde no haya mucha presión al momento de asignar las tareas, esto genera que los colaboradores formen lazos de amistad y respeto hacia sus jefes.

Granadeiro (2010) se asociaron con otros líderes para hacer un proyecto que duró 3 años, que tuvo como fin, comprimir la producción de 26 químicos tóxicos, Dow le está economizando a la empresa 5.4 millones al año, y así los trabajadores no estén expuestos a los peligros de los químicos. La Responsabilidad Social está muy presente en esta empresa, un gerente vela y promueve cosas innovadoras que fortalezcan la seguridad de los trabajadores, un empleado debe sentirse seguro en el lugar donde labora, la seguridad es un elemento importante que debe estar presente en toda empresa, por esto es que en las empresas industriales se les da constantes capacitaciones y charlas para que la seguridad esté perenne en la empresa.

Un estudio llamado El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y el Mundo, de Acción Empresarial (2003) de 200 directivos, demostraron que una gran cantidad de empresas multinacionales realizaban la reducción de sus costos, para implantar innovadoras formas de trabajo que hacían estímulos a los trabajadores. Un ejemplo es la empresa Ford Motor Company, que ahorraron más de 600 millones de dólares para sus programas de conocimiento, es así que es como se da y desempeña la Responsabilidad Social Empresarial Interna, haciendo que los trabajadores, incrementen sus conocimientos y se superen ellos mismos.

En Perú según el blog rsealicorpperu publicado en Noviembre del 2014 que la empresa Alicorp, la junta gerencial entregó grandes cantidades de dinero para los hijos de los miembros de la empresa, porque se preocupan en la educación de

éstos, esta misma práctica la viene desarrollando desde el 2003 la empresa Backus, a sus colaboradores les entregan becas para sus hijos siempre y cuando obtengan buenas calificaciones y también se les hace entrega de útiles escolares. Los trabajadores siempre tienen una meta por el cual ellos quieren mejorarse a sí mismos, el motivo, en gran parte de los casos es de la familia, por esto es que las empresas grandes se preocupan por la educación, es una forma muy innovadora de Responsabilidad Social Empresarial Interna, se les da la motivación que necesitan para que desarrollen mejor sus actividades. Investigando un poco nos dimos cuenta que, en nuestra localidad también se desarrollan estas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Interna, el gerente de la compañía SiderPerú creó un comité de directivos para que sensibilicen, capaciten, y reconozcan las labores del trabajador siderúrgico. Las capacitaciones y sobre todo que, al trabajador se le felicite por el desempeño de su trabajo, es una forma de motivarlos para que puedan desarrollarse más y que se vayan planteando nuevas metas (Anónimo, 2014).

Es por esto, que la adopción del liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna, tiene que estar presente en todas las organizaciones, esto es de suma importancia para trabajar, ya que primero se tiene que generar la motivación y el reconocimiento que deben tener sus colaboradores y así familiarizándose con cada estrategia que la gerencia desarrolle, para así lograr los objetivos que se quiere alcanzar, porque en pocas palabras, la persona trabaja en el lugar que más cómodo se sienta, donde pueda gestionar sus actividades de manera eficiente y donde se le valore.

La Responsabilidad Social Empresarial Interna es guiada por la empresa JC. Astilleros por el gerente general de manera consecutiva, se les escucha y soluciona problemas en conjunto, la seguridad siempre está vigente en la organización, la salud y bienestar del trabajador es el objetivo primordial del gerente. Aun así, teniendo en cuenta que, si se llega a practicar el liderazgo gerencial sobre la responsabilidad social empresarial interna, sería bueno siempre implementar más propuestas para que así el trabajador no sienta que es repetitiva la convivencia.

Como antecedentes internacionales tenemos a: Clerc, Saldivia y Serrano (2006) En su investigación titulada “Liderazgo y su influencia en el clima laboral”. Tuvo como conclusión que, para tener un buen clima laboral, lo primero es promover las relaciones interpersonales entre el equipo, porque es la base de que la empresa funcione de una manera correcta, y así pueda aumentar el capital humano, sintiéndose satisfechos con su trabajo y así poderles transmitir ese sentimiento a los usuarios. Encontramos la necesidad de contar con líderes que tengan compromiso con la institución y así ellos mismos puedan lograr la motivación en su trabajo. Un buen líder es capaz de motivar, guiar y explotar los aportes y habilidades individuales para lograr ese objetivo. Se considera sustancial que, trabajar en equipo se tiene en claro cuáles son los objetivos a alcanzar, como también reconocer que capacidades tiene cada miembro del equipo, para que de esta forma se pueda lograr los objetivos y metas propuestas de una forma mucho más eficiente.

Jiménez (2014) presentó su investigación: Correlación entre el liderazgo transformacional de los directores de una universidad privada y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los pedagogos, presentó en resumen lo siguiente: Tuvo como finalidad poder emparejar la reciprocidad de la motivación con el trabajo, el liderazgo transformacional de las autoridades y el cargo laboral en los docentes en una facultad universitaria privada de Colombia. Los resultados del presente estudio fueron analizados con las pruebas de Spearman y Wallis, ya que probaron que no existe una similitud entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes, pero si mostraron la relación entre la motivación y el desempeño laboral docente.

Martínez (2015) En su tesis de la Universidad de León titulado: “Responsabilidad Social y Marketing Social: Comparación según la naturaleza de la empresa”. Tuvo como principal objetivo estudiar si las empresas de un sector tan complicado como es el sector del petróleo y de la electricidad, se enlazan con los intereses sociales más allá de los medioambientales. Donde se llegó a las siguientes conclusiones: fueron para que la ciudadanía cada día que pase las acciones de las entidades se vuelvan más importantes, frente al impacto que tienen sus actividades con el medio ambiente, es por ello que las acciones que

emplean algunas de las empresas es; mejorar socialmente, medioambiental, etc. Por último, este tipo de investigación demuestra que la realización de este tipo de campañas de marketing favorece la imagen de la empresa y que la sociedad se compromete aún más con las empresas que son socialmente responsables con el medio ambiente, se busca que las acciones que realizan sean éticas y con transparencia.

Fernández (2016) Con su investigación titulada “Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador”, de la Universidad Complutense de Madrid. El objetivo primordial fue: Estudiar la responsabilidad social empresarial interna estratégica en el talento humano, y el impacto en los resultados organizativos. El autor sacó estas conclusiones; que las ventajas de competencia se obtienen según las capacidades, la visión y los recursos que estén a disposición de las empresas para fines de responsabilidad social empresarial, el esfuerzo que se necesita no llegará sin la competitividad y la sostenibilidad. La Responsabilidad Social Empresarial se transformó así en un recurso inmaterial de diferenciación importante que crea un coste para las empresas; el intangible más resaltante son las personas incorporadas a la empresa, que son gestionables como una buena estrategia eficiente de capital humano, fuente de valor basado en sus capacidades; los resultados de la empresa no deben ser hechos para los logros de objetivos estratégicos sino más bien mancomunados con mucho esfuerzo de preparación profesional del capital humano con el que se cuenta y su adecuada gestión.

En definitiva, la responsabilidad social corporativa, como estrategia competitiva basándonos en el enfoque de la teoría de recursos y capacidades y su extensión hacia las capacidades dinámicas, permite el desarrollo de recursos intangibles tanto de carácter general, como específicamente de recursos humanos. La revisión del estado de arte sobre el tema de la Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos muestra que es un tema poco desarrollado y no hay un concepto unánime aceptado en la literatura sobre la gestión responsable de los recursos humanos y menos aún desde un ámbito estratégico.

León (2008) En su tesis titulada “La percepción de la responsabilidad social empresarial por parte del consumidor”. Llegó a la conclusión que: “Si en caso se considera el enfoque del consumidor y los nuevos estilos en sus rutinas de compra, dentro de las cuales va tomando gran valor la conducta responsable que tiene con la sociedad. Las organizaciones que orienten al comprador tendrán que tomar en cuenta lo que el consumidor de verdad necesite y/o quiere”.

En Colombia, Paéz y Yopez (2011) en su artículo científico Liderazgo: Evolución y conceptualización, la palabra liderazgo ha sido utilizado en todos los ámbitos, pero escasamente definido, encontrándose en variados textos, principalmente en temas gerenciales, diversas connotaciones sin que exista una definición general. El liderazgo está relacionado con el poder y la autoridad, ejercida a través de una o más personas hacia un grupo social. Los principales estudios se encuentran en investigaciones en ciencias sociales orientadas a identificar factores de liderazgo en el rol directivo, que hacen que éste se desempeñe exitosamente.

En el artículo científico sobre la Responsabilidad Social Empresarial la conceptualización es variada, y por ende genera disputas y es centro de discusión continua. En el libro verde, se expuso por la comunidad Europea, que tuvo relación con la Responsabilidad Social Empresarial con una integración donde se buscaba las soluciones sociales.

La Comisión Europea (2011) se basó en la presencia de dos dimensiones. La interna donde se incluyó; los recursos humanos, objetivos de los colaboradores, problemas y lo que necesitan los colaboradores. La externa, la cual se tiene en cuenta las comunidades locales, proveedores y clientes. En consecuencia, la Responsabilidad Social Empresarial se debe empezar por los trabajadores, se debe tener en cuenta la forma de resolver sus problemas personales y familiares. Por lo tanto, se debe incluir ambientes, adecuaciones y circunstancias de trabajo ideales para que su servicio sea superior.

La Responsabilidad Social Empresarial implica actividades responsables que deben ser continuas, y que no se vuelvan transitorios. Dichas prácticas deben tener criterios sustentables y éticos, no basta lo medioambiental, también requiere de acciones sociales, laborales y legales. La Responsabilidad Social Empresarial

es un juramento que tiene la empresa con la sociedad, donde se promueva mayor bienestar y mejor calidad en el trabajo.

Los errores que se suscitan al implementarse la Responsabilidad social empresarial; lo que se designa errores de concepción, donde a continuación se nombraron dichos errores: confundir las relaciones públicas con responsabilidad social empresarial interna, no implicar a miembros de una organización con la Responsabilidad Social Empresarial, no tener la claridad en la definición de los objetivos.

Como antecedentes nacionales encontramos: Gutiérrez (2013) en su indagación titulada "Liderazgo gerencial y dominio en el clima organizacional de las entidades pedagógicas Mariscal Cáceres y Manuel Odría "de Ciudad Nueva Tacna - 2012". Empleó la siguiente metodología: descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo. Llegó a la conclusión: El liderazgo gerencial que se tienden a dar en casi todas las instituciones educativas es moderado, los docentes y administrativos encuestados, percibieron el liderazgo individual, es decir que provee poco apoyo a los escolares de dichas instituciones encuestadas, la autoridad delegó en sus subordinados para tomar decisiones, a veces los intereses personales sobre las demandas de la organización que en este caso son sus alumnos.

Zarate (2011) en su investigación "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Independencia, Lima", en la Universidad Mayor de San Marcos, la investigación tuvo como principal objetivo formar la correlación del liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de los establecimientos educativos de Primaria del distrito de Independencia. Tuvo como conclusión, que el desempeño del pedagogo con las dimensiones que son la profesionalidad, personal y social según los alumnos, el chi cuadrado es de 26.39 y se considera un nivel muy alto.

Para Benavides (2010) en su estudio "Responsabilidad Social Empresarial Interna, un compromiso necesario". Este estudio es casuístico sobre un grupo de empresas en el país. La información se recogió a través de entrevistas a gerentes o encargados de Recursos Humanos, todos ellos tienen la responsabilidad de

planear, ejecutar las estrategias sobre la responsabilidad social dentro de las empresas. Este documento da cuenta de los resultados de la investigación realizada sobre 75 empresas que accedieron a participar en el estudio durante el año 2010. Se aplicó una encuesta aleatoria a un trabajador en 50 de las 75 empresas de la muestra. Los resultados del presente estudio, indican una tendencia positiva de avances concretos en diferentes aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial Interna. En términos del concepto se observa un número creciente de empresas 40% que comprende que la Responsabilidad Social Empresarial es parte de la práctica gerencial de la empresa y que las políticas del entorno interno y externo deben estar articuladas. Sobre el tema de comunicación interna se les preguntaron a los jefes de recursos humanos acerca de los mecanismos que utilizan para que se difunda las estrategias, políticas y los resultados que alcanza la empresa, de modo que se encontró que el 55% prefiere la comunicación directa con los compañeros, mientras que los demás lo hace indirectamente a través de los jefes. Los Resultados mencionan positivo el avance de Responsabilidad Social Empresarial Interna. Se puede observar que va de manera creciente, que la Responsabilidad Social Empresarial Interna es una parte práctica gerencial de la empresa y sobre todo debe ser una política articulada. En cuanto a los beneficios se menciona que hay mejor imagen institucional (72%) y el trabajador se siente más identificado (70%). En los ejecutivos el (5%) creyó que las políticas de la empresa no representan algún cambio o beneficio para la organización, y que sólo fue considerado simplemente un gasto.

Paredes (2004) En su tesis: “Responsabilidad Social en el sector Empresarial Privado” tuvo como conclusiones: Las organizaciones con responsabilidad social tienen muy presente que es importante preocuparse por su grupo humano y su entorno mejore, no se disuelva, la organización con RS no solamente es legal, asume una obligación esencial, ya sea moral o ético, pero entiende que si las personas se encuentran bien trabajando, la sociedad está bien, y se va formando un buen escenario empresarial que favorece. Reconocer y respetar el derecho legal de los empleados, como lo es su seguridad y también la ley lo estipula. En Perú, al parecer las organizaciones son ajenas a este problema de trabajadores, y sobre todo que no existe conciencia sobre la función y responsabilidad sobre mejorar a su trabajador, en los grupos de familia y con los hijos.

Escobar (2015) en la investigación titulada “La responsabilidad social empresarial como Medio de rentabilidad y competitividad”, de la Universidad PUCP en Lima. El autor tuvo como objetivo principal que, la empresa tiene que buscar estrategias que ayuden a obtener la rentabilidad esperada, también buscan el bien común del medio; en conclusión el reintegro económico de la empresa, no sólo está basado en la mayor venta o en la inversión más grande, sino se tiene que ver también la parte de operaciones de ahorro en costos, mayor poder de los procesos productivos y otros que mejoran su imagen ante el entorno; la Responsabilidad Social Empresarial Interna es, adquirir beneficios que forjen valor a la organización y así poder realizar un cálculo de la rentabilidad de los proyectos.

Por último, antecedentes locales: Salirrosas (2010) en su tesis “Estudio de la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y el desempeño de los colaboradores de la Institución Asociación de mujeres en acción Trujillo en el año Chimbote, 2010”; llegó a la conclusión que: “Existe una relación entre la Responsabilidad Social Empresarial Interna y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución. Se observa que el número de correlación de Pearson es de 0.946, la cual es menor al 1% de significancia. El 37 %, que es el mayor porcentaje de participantes, establecen que la institución cuenta con un nivel muy negativo a lo que refiere a responsabilidad social empresarial en general. Entonces, la corporación no suscita en sus trabajadores la responsabilidad social empresarial. “

Hidalgo y Salas (2013) en su investigación: “Relación entre Liderazgo y Clima Organizacional de la institución Educativa N° 88336 del Distrito de Nuevo Chimbote 2013”, sustentada en la Universidad César Vallejo filial Nuevo Chimbote, es una investigación de tipo descriptivo correlacional con una población de 70 instructivos de la I.E N° 88336, llegaron a las siguientes conclusiones: Si había una significativa correlación positiva entre liderazgo y el clima organizacional con la plana docente de la institución Educativa N° 88336 del Distrito de Nuevo Chimbote, el 53% de los docentes del plantel se percibió que existe un alto nivel de liderazgo.

Valenzuela (2015) en su tesis: “Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de las fiscalías provinciales penales corporativas de la provincia de Carhuaz en el año 2015”, en su presentación del trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo - Chimbote; tipo descriptivo correlacional con muestra de 31 funcionarios públicos como los fiscales, personas que asisten en ocupación fiscal y asistentes administrativos de las fiscalías Provinciales, penales, corporativas de Carhuaz, concluyó: que si hay una dependencia positiva y refrenada entre el liderazgo y la gestión administrativa entre las fiscalías provinciales puesto que señalan que si existe liderazgo.

Robles (2016) en la tesis: “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la Caleta, Chimbote – 2016”, tipo descriptivo correlacional con una muestra de 78 trabajadores que laboraban en las áreas administrativas del Hospital La Caleta, en su trabajo de investigación concluyó que: si hay una relación escasa y directa entre las variables que se emplearon en esta estudio, dando a conocer que las personas que aceptaron ser encuestadas respondieron que siempre se da un buen desempeño laboral con los colaboradores del área administrativa.

Aubert (2014) indicó también que, para acrecentar las habilidades del liderazgo gerencial, estos deberán estar presentes entre los objetivos sustanciales de la organización. El cual se puede lograr con el empleo de herramientas diversas, como por ejemplo con programas de capacitación y aprendizaje, Coaching ejecutivo y ejercitándose en liderar liderando y no teóricamente. Las personas adultas aprenden mejor cuando observan cómo el aprendizaje es impactante y está alineado de acuerdo a todos los objetivos y las metas que la organización se propuso. Asimismo, se puede encontrar una relación directa entre el desenvolvimiento eficaz de un líder, con la productividad y los resultados de la organización.

Donnelly, Gibson e Ivancevich (1998) sustentaron las siguientes teorías sobre el liderazgo: Teoría de los rasgos: Tuvo como conclusión que la palabra liderazgo se basa en una serie de adjetivos personales que debió tener el líder. En esta teoría se encontró estas características como el conocimiento, la responsabilidad, la

confianza, el estatus económico, la originalidad, las habilidades cognitivas y de seguridad, considerados como los rasgos más importantes, ya que, sin esas características, no se podría ser un buen líder.

Liderazgo carismático: Es la destreza que poseen los líderes para influir de forma positiva en las personas. Los líderes con esta característica tienen absoluta confianza en sí mismos, una visión más clara de la meta que quieren alcanzar, asimismo cuenta con la capacidad suficiente para que se puedan comunicar de una forma mucho más adecuada. Tienen una conducta que muy pocas personas lo pueden poseer y en muchas oportunidades es asombroso y sensibilizan a su entorno.

Liderazgo motivacional: Está la presencia de tres motivadores esenciales que son: poder, logro y afiliación. Ya que inician y conducen la conducta de las personas, sin embargo, no precisamente se encuentran con la misma intensidad; en algunas situaciones, solo uno de ellos es el que decide el tipo de conducta que exterioriza al líder de las demás. Teorías conductuales: Forma un nivel de semejanza, ya que entre lo que hace el líder y la manera en cómo se resalta de todo el grupo.

González et al (2013) indicó que, el estilo de liderazgo de un gerente, es un paso importante para que se pueda dar solución a los problemas de las instituciones, en ese sentido, define el liderazgo como un proceso de ser capaz de influir en otras personas para facilitar el logro de los objetivos de la organización, los cuales producen efectos significativos directo sobre las metas.

Robbins y Judge (2013) sostuvieron que, el término liderazgo es también la habilidad de influir en las personas, tiene como propósito dirigirlo voluntariamente hacia el logro de todos los objetivos establecidos. Sin embargo, no se podría considerar que todos los líderes sean gerentes, ni por el contrario que todos los gerentes sean líderes, la idea que una institución brinde a sus gerentes algunos derechos formales no necesariamente garantiza que estos sean capaces de dirigir con eficiencia, ya que hay varios gerentes que no son líderes y estos nombran a otros para que puedan asumir la función de líder. El liderazgo que no es concedido, es la capacidad de influir de forma independiente a la

organización jerárquica de la institución. De acuerdo a esto, se pudo afirmar que, los líderes pueden nacer desde el interior de un grupo, o por un otorgamiento formal. Señalaron también que las corporaciones necesitan un liderazgo para obtener una óptima eficiencia. Actualmente, se solicitan líderes dispuestos a desafiar el estatus, que formulen visiones buenas para el futuro y que inspiren a sus miembros de la organización para que se concienticen y deseen lograr esas visiones.

¿Qué es liderazgo? El liderazgo es influencia que según Nader y Castro (2007) puede ser utilizado para los fines del líder, pueden ser positivos o negativos en la vida laboral puesto que, cuando no hay influencia en un grupo de personas, el liderazgo no podrá existir. En la sociedad las organizaciones demandan una moderna generación de directivos. Más que la ostentación de títulos, las organizaciones buscan líderes capaces de poder transformar el estatus quo de la empresa, un líder debe ser capaz de proponer mejorías, que tenga una visión, que sea capaz de levantar ánimos a sus compañeros.

¿Qué es un líder? Un líder " es alguien que ocupa un nivel alto en un grupo, y dirige éste para mantener su lealtad y alcanzar las metas propuestas". Los antiguos griegos decían que: "el líder nace, no se hace", los individuos nacían con un don que, para ellos es dado por la gracia divina como un regalo. Se fue desarrollando a lo largo de los tiempos como carácter distintivo "Por ser iniciador de una conducta social, por dirigir, organizar los esfuerzos de otros, el verdadero promotor de la conducta social."

El liderazgo en el siglo XXI, según Robbins y Coulter (2014) mientras más avanza los años, mayor es el avance de la tecnología, los costos de la negociación van en aumento y es posible que algunos líderes tengan dificultades al momento de dirigir una empresa, dicen que todos los líderes destacados son personas que provocan la exaltación y que uno sepa lo que realmente vale, los líderes sobresalientes son los que saben diferenciar entre el trabajo y la vida personal, su éxito no depende de lo que hacen, sino cómo lo hacen.

Los cuatro roles del liderazgo según Covey (1993) expresó que el liderazgo, está compuesto de cuatro roles específicos: Formar: Que es el rol principal del

liderazgo, ya que la capacidad de un líder permanece en sus gestiones. Cuando esa capacidad está apoyada en los principios sólidos, el líder se vuelve en un ejemplo a seguir, ya que transmite confianza y eligen seguirlo. Encontrar caminos: Los líderes que en su vida van buscando caminos, se dan cuenta que en cada camino hay una nueva oportunidad, y es ahí que ayudan a crear visión, misión y valores para así compartirlos con todos los de la organización, abren nuevas posibilidades, nuevos territorios en donde las personas que confían en ellos pueden seguirlos. Alinear: Luego de definir el camino deseado, los líderes deben de tener una idea clara y hacerlo alcanzable. Cuando los colaboradores se concentran en los principios de formación, tendrán así una excelente preparación para así poder sacar ventajas de todos los desafíos y las oportunidades que se les van a presentar a lo largo de su vida laboral. Facultad: Los líderes que se centran en principios y no practican el facultamiento. En vez de ello, hacen que los demás también tomen las decisiones. En los resultados se incluyen la productividad, y en los procesos la gente se va emocionando por todas las oportunidades que se le pueden dar ya que está viendo que la organización va progresando de una manera exitosa.

Las formas de liderazgo, a partir de las prácticas y la capacitación; depende el éxito. El líder tiene que actuar de forma óptima, siempre y cuando sea reconocido por su grupo. Cuando alguien adopta el título de líder dentro de una empresa, casi todo depende de cómo éste maneje su estilo. A su vez este autor puede clasificar en cinco distintos niveles: Liderazgo por título este nivel es el más bajo, ya que implica la ausencia del liderazgo, porque se basa por el título que la persona posee y no por sus conocimientos. Particularmente se obtiene cuando uno es jefe, y practica la autoridad a partir de que posee un título y se siente con el derecho a mandar. Liderazgo por relación, este nivel las personas saben cuán importante es uno para ellas, entonces a partir de ese “sentimiento” puede ejercer cierta influencia. Es un lazo creado por las personas que nos rodean. El liderazgo por relación no comienza con reglas, comienza con relaciones específicas, ya que todos poseemos una parte emocional, es más fácil permitir que amigos y/o familiares, puedan influir en las decisiones. El liderazgo por resultados, es que los trabajadores de una organización se acoplen para conseguir una misma meta,

es ahí cuando se comienza a ver los resultados, en este nivel lo que más resalta es la integridad que posee el líder, ya que lo práctica y lo cumple. No se puede dirigir por dirigir, puesto que, de haber un fin común, todo líder debe de tener una visión y mientras más grande sea esa visión mucho mejor. Liderazgo personal, este es el nivel más alto que un gerente puede alcanzar, pues las otras personas lo toman como ejemplo solo porque se trata de ella. Para alcanzar ese nivel toma mucho tiempo, pues, debe ser democrática para poder desarrollar el control absoluto. También es el reflejo de la decisión, de la confianza, de la seguridad propia de la persona. Esto, tanto como para un líder de un grupo, como para un líder personal. Un buen líder se diferencia de los demás cuando empieza a notar las cualidades que otras personas no notaron. Él toma a sus colaboradores y los apoya a que puedan alcanzar un nivel superior a los que ellos mismos pensaban que no podían alcanzar, un buen líder no tiene temor a que sus colaboradores puedan desarrollar mejor la tarea que él, más bien el buen líder aprecia y valora el potencial que está desarrollando, ya que al haber un crecimiento en las personas que lo rodean significa también que el líder está creciendo.

Como características de liderazgo gerencial, según Aubert (2014) determinó las siguientes características del liderazgo gerencial: Acepta sugerencias, está al día con los cambios tecnológicos, conoce el entorno en el que labora, da crédito a los miembros del equipo, delega y confía en sus subordinados, aprovecha oportunidades que se dan, es igualmente líder como en la casa y en el trabajo, es íntegro, honesto y leal con la empresa, es persistente y prudente, toma la iniciativa, responsable de sus actos cometidos, está comprometido con su trabajo, genera cambios e ideas, maneja el estrés, portavoz de la visión y de la misión, se rodea de la mejor gente, supervisa y da seguimiento, tiene una actitud positiva.

Las diferencias entre liderazgo y gerencia que según Rosales (2010) “El liderazgo como la gerencia tienen diferentes funciones, las dos son necesarias para el triunfo de la empresa” No todas las personas tienen la destreza para poder liderar, algunos son buenos gerentes, pero no son excelentes líderes.

Todas las compañías deberían tener ambas partes, un buen liderazgo para que así se pueda encaminar hacia un mejor futuro con una buena gerencia para que así se aseguren que las actuales operaciones marchen sin ningún contratiempo.

Lo que caracteriza a todos los directivos es el mando; ya que poseen la autoridad de poder tomar decisiones y hacer que se cumpla, delegando responsabilidad y resolviendo problemas de los trabajadores de la empresa, y esto se realiza mediante reuniones.

Kotter (1996) argumentó que: “El liderazgo mejora la dirección: más no la sustituye”. Planificar, organizar, mandar y controlar las labores de la dirección, pero si una persona quiere una visión, misión a futuro, hace falta motivación, originalidad, creatividad, como también sinceridad y transparencia, ya que los líderes almacenan los datos, como también forman las relaciones y vínculos que ayudan a que el director se retroalimente de la situación.

Se llega a analizar los valores de los gerentes, de acuerdo a los estilos de liderazgo de cada empresa en donde laboran, y así nos damos cuenta que, los valores orientados hacia la conservación y la apertura al cambio, son esenciales para la empresa. Además la autotrascendencia y la autopromoción están relacionadas de forma positiva con el liderazgo transformacional, en especial, con la dimensión del carisma.

También existe una correlación entre los estilos de liderazgo y los valores. Además, la indagación de querer forjar a los líderes la construcción de una técnica compuesta que genera patrones de comportamiento deseables; la cual influye decisivamente sobre el rendimiento de todos los empleados, como también con su compromiso con la organización, ya que el líder tiene un papel esencial en la empresa.

Adicionalmente, Páez (2013) dividió en 3 dimensiones el liderazgo gerencial: Liderazgo personal: Aubert (2014) argumentó que, el liderazgo gerencial se inicia con el liderazgo personal, esto se presenta cuando el líder es sensato en la forma en cómo piensa y actúa. Cuando la persona alcanza la seguridad necesaria y tiene una alta autoestima para así poder derrotar las barreras mentales, entonces

va tomando conocimiento de un mejor sentido de la vida, mejorando así sus hábitos, carácter del individuo y la calidad de vida, aprovechando así todos los dones y desarrollando su inteligencia tanto intelectual como emocional. Tiene como indicadores: la perseverancia y la confianza, la integridad y la administración del tiempo, dentro del liderazgo personal tenemos como indicadores: La confianza es una hipótesis que se efectúa sobre la conducta futura del prójimo. Se trata de una afirmación que estima que una persona puede ser capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación. El aportar soluciones es la obligación de los colaboradores reflejando así la implicación intelectual y emotiva de éstos con su empresa, y con ello el aporte propio de superación de la misma. Los colaboradores que están ligados aportan una serie de creencias y cualidades que vistas juntas muestran el aspecto clave de la fortaleza de la organización. “La motivación son los factores ya sean internos o externos que se determinan en parte las acciones de una persona”.

Liderazgo social: Es toda aquella energía con la que sembramos las responsabilidades colectivas y la transmitimos de una manera positiva ya que, compartiendo con las demás personas hasta que éstos lo acepten y luego asuman el relevo. Podemos suponer que el desnivel del capital cívico de un país tendría también efectos en la emergencia. Tiene como indicadores: Comunicación – Capacidad de escuchar a los demás. La comunicación es indispensable para todo ser humano. El lenguaje que se utiliza son los gestos y señas con las manos, cualquier persona puede aprender este tipo de lenguaje. La importancia de escuchar en la comunicación es bien ilustrada cuando analizamos nuestras habilidades para escuchar a los que nos rodean, creación y desarrollo de equipos, un equipo de trabajo consiste de personas trabajando juntas que “comparten percepciones, como también tienen una propuesta en común, están de acuerdo con las rutinas de trabajo, resuelven sus discrepancias en altercados abiertos y que todo eso no aparece automáticamente, sino que se debe ir construyéndose poco a poco”.

Liderazgo directivo su rol es el de comunicar a los empleados sobre todo aquello que tienen que hacer y la manera de cómo deben hacerlo en el trabajo. Es decir, tiene un estilo en el cual el líder dirige a los colaboradores a través de su

autoridad. Como indicador consideramos: Las condiciones de trabajo, por lo tanto, está vinculado al estado del entorno laboral. El concepto se refiere a la seguridad, el ambiente entre compañeros, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador, la limpieza de la infraestructura, entre otros componentes que suman al bienestar y salud del colaborador como también velar por los escenarios de trabajo tiene ventajas variadas tanto para el contratante como para el Estado, desde económicas y legales, hasta morales.

Se diseñaron diversas definiciones sobre Responsabilidad Social Empresarial Interna, se ha desarrollado conjuntamente tendencias económicas mediante este concepto, ambientales empresariales, con eso se tiene que: El concepto planteado por la ISO 26000: “La Responsabilidad Social es la responsabilidad de una empresa por impactos en las medidas de las decisiones y prácticas en la sociedad y en el medio ambiente, por medio de una gestión ética y transparente que: refleje en el desarrollo sostenible, teniendo muy en cuenta la salud y el bienestar de la sociedad dentro de las organizaciones. Donde se incluyen las expectativas de las partes interesadas, que se respeten las ordenanzas y poniendo la destreza en práctica en todas sus relaciones”. La definición de la Comisión Europea (et): “La Responsabilidad de las empresas por la legislación aplicable y los acuerdos colectivos, es un requisito previo por la obediencia de la responsabilidad. Para ocupar plenamente su responsabilidad social, las organizaciones deben poner en práctica un proceso que es destinado a que se incluyan las preocupaciones de lo social y lo ético, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores, en sus sistematizaciones corporativas y su destreza básica, a fin de: extender la creación de valor compartido con las personas asociadas a la empresa y para las demás partes interesadas”.

Organización de naciones unidas, el Global Compact (GC) es el instrumento de este organismo que promueve aspectos y dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial Interna, tiene como objetivo promover la “El acoger principios y valores compartidos que den un rostro humano al mercado mundial”, iniciando la edificación de los pilares social y ambiental, que es necesario para que se mantenga la economía global.

Supone una herramienta para reorganizar los esfuerzos de diálogo sin recoger una definición explícita de Responsabilidad Social Empresarial Interna, el Global Compact (GC) comparte sus principios, y se define a sí mismo como una herramienta para originar los objetivos de la ciudadanía corporativa global y el compromiso social. Inspirándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Global Compact está configurado por diez principios. A continuación, se exponen estos principios: El primer principio fue, los derechos humanos, los trabajadores tienen el derecho de recibir apoyo y por ende que se respeten sus derechos humanos, que han sido proclamados a nivel internacional. Las organizaciones no deben verse involucrados en abusos contra los derechos humanos.

Normas laborales, las organizaciones deben honrar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho al convenio colectivo, las organizaciones deben preservar que se ha eliminado las formas de trabajo forzoso y obligado, las organizaciones deben amparar la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la labor es un documento del cual recoge las principales áreas de Responsabilidad Social Empresarial Interna.

Los Derechos Humanos: Son los Derechos de los empleados.

El proteger el medio ambiente, la contribución en la comunidad, las relaciones con los proveedores, la transparencia, la educación del consumidor, la corrupción. Así mismo, se contempla de manera transversal, la aportación de los grupos de interés, el rastreo y valoración del desempeño de la Responsabilidad Social Empresarial Interna.

¿Por qué son necesarias las normas de la ONU en las Empresas? Porque las actividades en el comercio ayudan a que millones de personas consigan empleo, distintas prácticas de comercio se aplican diariamente, por esto es que puede surgir efectos negativos sobre los derechos humanos. Las compañías están propensas a vulnerar los derechos humanos en sus trabajadores con las actividades de empleo, o en la manera que el trabajo repercute en los empleados,

las comunidades y medio ambiente. Por esto es que también pueden verse involucrados en abusos de la empresa con las autoridades políticas.

Como dice la directora de la Iniciativa de Globalización Ética “Ahora hay herramientas que puedan facilitar a las empresas. Un patrón, la subcomisión de la ONU para la Promoción y defensa de Derechos Humanos ha acogido recientemente un grupo de normas de derechos humanos de eficacia para las organizaciones; para las cuestiones laborales, de salud y medioambientales de exclusión, de seguridad, etc.”

Según Cervantes (2014) mencionó que: Cuando los intereses de las personas que tienen y de quienes quieren tener más en la vida se vuelven incompatibles de las carencias básicas de las personas que poseen menos o nada, lleva como secuela la actitud predatoria del beneficiario, entonces, poco a poco la situación se va tornando muy insegura e impide que la sociedad esté en paz. Pero siempre se llega a un momento en el que por confianza los proveedores deciden compartir lo que tienen.

Dentro de las organizaciones tenemos el libro verde que son las prácticas responsables, en lo social en primera instancia repercuten en los colaboradores y es referido como transformación en los Recursos Humanos, la seguridad, la salud, etc.

La Gestión sobre el Recurso Humano, que hoy en día, para las empresas es el desafío al que siempre se enfrentan es contratar a personal altamente capacitado y que ellos sigan brindando servicio. Las prácticas de responsabilidad que se dan por contratación, singularmente las que no discriminan, ayudan a la contratación de personal de minorías étnicas. Estas prácticas son principales para que se consigan los objetivos de la disminución de desempleo, aumentar la tasa de empleo y luchar contra la inclusión social, que se ha previsto en la estrategia europea de contratación.

En segundo lugar, se tuvo Salud y Seguridad en el Trabajo, se ha hecho una tradición, que la seguridad y la salud del trabajador se ha abordado con las herramientas legislativas y medidas ejecutorias. Las Empresas y gobiernos

buscan formas de cuidar la salud del empleado utilizando servicios de otras empresas. Aumentando las estrategias y métodos de cuidados para empresas de diferentes niveles que se preocupen por sus colaboradores, ésta podría ser una de las prácticas más importantes para la empresa, puesto que, cuando suceden estos accidentes, la empresa tiene como responsabilidad hacerse cargo de los gastos de salud, si esto no llega a ocurrir, se podría enfrentar a procesos legales. Por esto y por más razones, es que las empresas invierten en la seguridad de sus trabajadores, es un derecho del empleado puesto que las responsabilidades económicas son los bienes y servicios que poseen los trabajadores con remuneraciones. La entrega de estos como compensación, la empresa debe de generar una ganancia alta en el proceso. Los sueldos y salarios dignos son unos de los bienes y servicios que permiten la sostenibilidad de la empresa, la prosperidad y el progreso de los miembros y sus familiares, como también generar recursos para retribuir a los socios, también el pago justo acorde con los bienes y servicios de proveedores. Tener acceso a la investigación con respecto al empoderamiento de los colaboradores conlleva a que los grupos de trabajo dominantes, con una respuesta inmediata, con iniciativa de toma de decisiones y con un volumen óptimo. La gestión de la que tanto toleramos puede ser creada a partir de políticas de dirección hacia las metas deseadas.

Con las Responsabilidades legales Cervantes (2014) citó: El acatamiento de la ley y de todas las normas estatales, entre estas poseyeron el acatamiento de reglamentación laboral, de seguridad, de asistencia de la salud, la cobertura apropiada de seguridad en el trabajo y el apoyo en temas de salud a través de seguros. El acuerdo de ambos lados, tanto de la empresa, así como la de los trabajadores nutre a los provechos colectivos, como son las remuneraciones, condiciones de trabajo se debe de presentar voluntariamente. La conveniencia de vacíos legales es un mal para las relaciones multilaterales. Un trato justo, debe promover la formalidad del trabajo con los beneficios de ley, igualmente es necesaria la defensa de la salud para los colaboradores y sus familias. Deben ser el último recurso los contratos temporales, debido a las tantas cosas que les pueden pasar a lo largo del tiempo.

La Importancia de la responsabilidad social empresarial interna que según la indagación publicada por la página web ISO.org (2014): “ISO 26000 Responsabilidad Social Empresarial”, define cual es la importancia de la Responsabilidad Social como: A nivel mundial, las empresas y las partes que están interesadas, están tomando conciencia sobre qué es necesario y sobre todo que los beneficios traen consigo. El objetivo de la Responsabilidad Social Empresarial Interna es contribuir con el desarrollo y con los trabajadores. La productividad de una empresa en relación con la sociedad en la que opera con ésta y sus trabajadores se ha convertido de manera crítica al medir el desempeño integral y sus habilidades para seguir operando de manera correcta. En parte, es reflejo del creciente reconocimiento de las principales necesidades asegurando una buena gobernanza en las empresas. En el largo plazo, las herramientas que se han puesto en marcha dependen de la salud del ecosistema.

La Responsabilidad Social Empresarial Interna empieza por los colaboradores, así que ellos son el principal grupo de interés: Conforman el capital humano, así se gestiona también los recursos empresariales que quedan y por eso, la productividad depende de ellos, es importante examinar la excelencia en el seno de la organización.

Usualmente la Responsabilidad Social Empresarial interna no recibe la atención que merece, por distintas razones: están convencidos de que el trabajo o empleo es una competencia del derecho laboral, así que se cambia dicha mentalidad. Nos encontramos en un mercado social desregulado.

La Responsabilidad Social Empresarial interna es consecuencia de un movimiento de empresa, se diferencia por querer trabajar con controles externos y así implantar sensibilidad a la forma de actuar de una empresa. Hoy en día, el aceptar dichos controles de parte de las empresas no es instantánea, se tiene que trabajar en la importancia que tiene, para que sea voluntariamente y potestativo; cosa que estos controles se va introduciendo y se va mejorando la notoriedad con la importancia, que se convierte en requisito de base. Lo que en sus inicios resultaba ser estricto, es prioridad que se convierta en un elemento primario

competitivo, no porque los organismos lo demanden sino porque se convertía en una diferenciación, para que vaya mejorando el clima laboral.

Según Cajiga (2013) se considera estas tres dimensiones: Responsabilidad social interna, existen posiciones con la Responsabilidad Social Empresarial interna como parte importante para la gestión empresarial moderna, es decir (colaboradores, empleados), como también, según menciona Fernández (2008) definió una gestión responsable, un eje de muestra. Los derechos económicos, sociales, tienen que garantizar un ambiente agradable para que se vaya desarrollando condiciones mínimas de trabajo adecuado. La Responsabilidad Social Empresarial interna se tiene que enfocar en la gestión Recurso Humano dentro de la empresa, éticamente, socialmente, solidariamente para que se haga sostenible. En este sentido se mencionaron las más destacadas iniciativas: Una investigación analizada en las prácticas corporativas en la transnacional BBVA y Santander, estas dos empresas son de procedencia española, en este estudio se encontraron discursos de la Responsabilidad Social Empresarial Interna con condiciones que eran reales, esto implica que hay grandes brechas, donde hay mucho por trabajar. Por resultado existe un cuadro de distinciones de acuerdo a las prácticas, frente al trato que se les da a los trabajadores de sus locales. Tiene como indicadores: Responsabilidad Económica que consiste en producir bienes y servicios que el cliente desea a un precio que satisfaga los las inversiones de los accionistas, aquí lo es lo principal para las empresas, porque va unida con el sustento, responsabilidad Legal, esto obedece las leyes locales, nacionales e internacionales; esto les da credibilidad a los inversionistas, proveedores y clientes, donde siempre se suscitan las dudas en su cumplimientos, el no pagar impuestos o a la seguridad social, contratar recurso humano ilegalmente, no pagar salarios adecuados, no es de una empresa Responsable. Inversión en Infraestructura es conjunto de estructuras que tienen una larga vida útil, estos son utilizados por hogares y por el sector productivo de la economía. También abarca las áreas de transporte, energía, la gestión de infraestructuras comprende las siguientes actividades: construcción, financiamiento, mantenimiento y regulación.

La ética, según Martínez (2015) de la página AENOR de España, subió una guía sobre la ética, esta cuenta con la cooperación de los grupos de interés. Sus objetivos: Proporcionar principios con prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, que permitan la implantación de la empresa; identificándose con grupos de interés para las actividades de la organización que contribuyan con el desarrollo. Permitir a la organización la planificación y la realización de la mejora de su sistema de gestión, en diferentes actividades. Permitir que los grupos de interés conozcan gestión de Responsabilidad Social Empresarial Interna de la empresa.

Esta guía fue diseñada para cualquier nivel de empresa, ya sea grande pequeña, privada o pública y así puedan utilizarlo bien. Los indicadores son: Los valores, que son la base y una expresión común para que las empresas crezcan y prosperen en épocas buenas como en las malas. Los hábitos se van adquiriendo por repetición de actos. Los hábitos pueden estar absorbidos de valores, malos o buenos, pero los hábitos llevan a una buena conducta a la vida lograda y con respeto a los Derechos Humanos: Es un grupo de reconocidas atribuciones en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la decencia de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se cubren, como individual, social, político, económico y cultural, se hizo el relato al grupo de hechos que, debido a técnicas de reestructuración pueden darse en algún instante en la empresa y que también pueden ser examinados en los nombrados como Planes de Contingencia. Al querer disminuir los resultados que para el ambiente más cercano como para el conjunto de los colaboradores ya que suelen tener los procesos de cambio, han de intervenir un acumulado de medidas de las que creamos aquí una recopilación:

Una de las primeras responsabilidades que la organización debe tomar para reestructurar el diseño que se pacta sobre las salidas de la empresa, son los comunicados que se deben mandar anticipadamente, y seguir con el procedimiento de la desvinculación del trabajador y la empresa. Cuando la empresa decide apartar al trabajador está totalmente regulado y los errores que puedan cometer es la desvinculación con algo que va relacionado con la empresa.

De acuerdo con la otra herramienta que se liga con las salidas de la empresa, es tener en claro y que cosas afectan al empleado, esto debe ser manejado por la organización que es la “entrevista de salida”; este momento tiene que ser una charla de cambio de opiniones e informaciones entre el ex empleado y la empresa. La efectividad de un proceso establecido de nexos y la realización de una conferencia de salida, son aparejos empresariales de fomento de la Responsabilidad Social Empresarial Interna en el recinto de la marcha del centro de trabajo. Esto no afecta para nada la organización, pero si se ve la falta de profesionalismo. Los indicadores son: El control es una función de llevar la inspección para que las actividades vayan de acuerdo con los planes. Para que sea de una manera más eficaz, se debe enfocar al hoy, centrar en la corrección y no la equivocación. Para que los resultados no se vean afectados, esto abarca a todas las áreas de la empresa. Los objetivos son como la base de la eficacia en el proceso administrativo, son resultados a donde se quieren llegar, finalizando todo el proceso donde se obtenga efectos que se habían fijado como objetivos. La estrategia segura es la supervivencia, prosperidad y productividad de la empresa a través de su ejecución para que se cumplan las expectativas de las partes que están interesadas.

Al hablar de inversión socialmente responsable, nos referimos a una herramienta de mercado, cuyo fin es ampliar la inversión en prácticas responsables de los inversores, saliendo beneficiados así los grupos de interés. Cuando los recursos aplicados por un inversionista son financiados por empresas, se incrementa el desarrollo sostenible de las poblaciones; nacionales, internacionales o locales, dando así una buena calidad de vida y el medio ambiente global. Sostenemos que la Inversión Socialmente Responsable, es tan provechoso, como los cambios tradicionales, dado que al final no afectará el interés financiero de la entidad, teniendo en consideración que los acuerdos de inversión deben ser aplicadas de acuerdo a las políticas de la empresa, como están dirigidas a obtener una buena rentabilidad, esto se supone que los gerentes, deben asumir las estrategias con criterios de responsabilidad socio ambiental, como también empresarial, que prácticamente se consideran eficaces para la empresa.

Se formuló el siguiente problema: ¿Cómo es la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, 2019?

Principalmente se justificó con aportes teóricos y definiciones con respecto a las variables que se investigaron: Liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna. La primera variable dio a conocer el nivel que liderazgo gerencial que posee el director y/o gerente de cualquier área de la empresa JC ASTILLEROS, y la segunda variable buscó conocer el nivel que tienen de responsabilidad social empresarial interna en los operarios y como éste influye en el liderazgo gerencial en dicha empresa. El resultado obtenido en esta investigación sirvió como un soporte para próximas investigaciones.

Al momento de aplicar el debido proceso que realiza un gerente como el liderazgo, del cual debe influir responsablemente con sus trabajadores se profundiza en conocimientos, esta gestión es un tema que escala diferentes empresas de diferentes niveles, ya que ellos emplean una función que busca sacar el mayor provecho de sus recursos, teniendo en cuenta que ayudan a la mejoría de la empresa. Esta capacidad se trabaja en conjunto, con conocimientos, actitudes que ayudan a incluir personas a raíz que el tiempo va avanzando.

Se justificó metodológicamente, para que se pueda cumplir los objetivos deseados, con respecto a las dimensiones e indicadores, se pretendió medir las variables y con esos resultados se pudo poner en práctica, para que el nivel de responsabilidad social empresarial interna de esa empresa pueda ser constante, se empleó como técnica, la encuesta y el instrumento (cuestionario), se aplicó a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, lo que permitió obtener una investigación veraz y confiable.

En la justificación práctica se tuvo en cuenta la finalidad de la investigación, es importante ya que así se pudo crear o modificar estrategias que ayuden a los directivos y/o gerentes de la empresa JC ASTILLEROS, para que puedan tomar decisiones acertadas, teniendo en cuenta que es muy importante que practiquen un buen liderazgo visionario que motive a los trabajadores a realizar buenas prácticas de responsabilidad social, y así contribuyan con la comunidad. Esta

investigación nos hizo tomar conciencia de cuán importante es que los gerentes desarrollen programas de Responsabilidad Social Empresarial Interna con sus empleados y así la realización de las prácticas se desarrollen en buenas condiciones y con la calidad para alcanzar la rentabilidad.

Socialmente se justificó, el significado de Liderazgo gerencial en relación con la Responsabilidad social empresarial en los trabajadores de la empresa JC ASTILLEROS S.A, en la mayoría de las empresas no se practica lo que es Responsabilidad Social Empresarial Interna, esta empresa se quiere integrar cada vez más a la sociedad con estas prácticas, mostrando así un cambio de gestión empresarial con la finalidad que progresen económicamente ambas partes; que son la empresa y la comunidad. Las empresas ganan clientes no solo por el buen servicio sino también por las prácticas que tiene con la comunidad y el medio ambiente. La presente investigación es posible ya que se encuentran teorías que corroboran las variables que se investigaron.

Tenemos como hipótesis alterna que: Si existe relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, 2019; como hipótesis nula que: No existe relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, 2019.

Como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, 2019.

Finalmente, como objetivos específicos, analizar el nivel de liderazgo gerencial en los jefes de la empresa JC ASTILLEROS S. A, analizar el nivel de responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal puesto que ninguna de las dos variables, Liderazgo Gerencial y Responsabilidad Social Empresarial Interna no se manipuló, sino se midió o se observó tal cual ocurre con el problema investigado.

Asimismo, transversal dado que el procedimiento de estudio o recopilación de datos se realizó en un sólo momento sin afectar ninguna de las características que se investigó.

Tipo de estudio

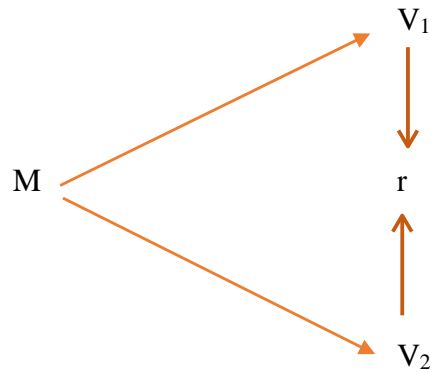
El tipo de estudio de la investigación fue cuantitativo, porque se analizó una realidad objetiva, con cuyas características fueron medir los fenómenos, también se utilizaron pruebas estadísticas, y se empleó un análisis causa – efecto. También fue aplicado, porque pretendió hacer uso de los conocimientos que se han ido consiguiendo en todo el transcurso de la investigación. Busca generar mayores conocimientos originados por los resultados de esta investigación pueden emplear en beneficio de la sociedad y futuras investigaciones.

Nivel de estudio

El nivel de estudio fue correlacional, dado que tuvo como propósito buscar la relación entre dos o más variables en un contexto determinado las cuales se suponen que está relacionada. Para este caso se analizó el nivel de liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna. Este tipo de investigación tuvo como características que las variables son lo primero que se mide y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y el estudio de técnicas estadísticas, para que así se determine la relación, aunque esta investigación puede aportar índices sobre todas las posibles causas, la correlación puede ser positiva o negativa, la finalidad de este estudio fue saber cómo se comporta una variable con la otra, es decir se puede llegar adivinar el valor

cercano que puede tener un grupo de individuos en una variable, a partir de la relación que estas tienen con las variables relacionadas.

El esquema adecuado para este estudio es el siguiente:



Dónde:

m: Unidades muestrales

r: Coeficiente de correlación

V1: Variable 1

V2: Variable 2

Este tipo de diseño fue el adecuado para la investigación, ya que queremos comprobar el nivel de relación actual entre dos variables relevantes en una misma muestra.

2.2.Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo Gerencial	Según Aubert (2014) Liderazgo gerencial se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.	Gerente, líder que opera con ética y valores donde va desarrollando herramientas que propongan la innovación y está listo para comprometerse con un grupo de personas que quieran alcanzar las mismas metas y objetivos, llevándolos a éxito de una manera conjunta y sin conflictos. Que será medido por estas dimensiones que han sido tomadas en cuenta: Personal, Social, Directivo	Personal	Confianza	1,2	Ordinal
				Aporta soluciones	3,4,5	
				Motivación	6,7	
			Social	Comunicación	8,9	
				Desarrollo de equipos	10	
				Toma de decisiones	11	
			Directivo	Capacitaciones	12,13	
Condiciones de trabajo	14,15					
Responsabilidad Social Empresarial Interna	Según Cajiga (2013) Responsabilidad Social Empresarial, es la obligación consciente y congruente de desempeñar integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las perspectivas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad, aportando así a la construcción del bien común.	Las empresas de todos los niveles velan por los derechos de sus trabajadores, motivándolos con empatía, dando así el trabajador, un mejor rendimiento en la productividad de sus actividades para la mejora de la empresa y del bien del empleado. Con dimensiones claras y precisas como: La Gestión, Ética y Responsabilidad Social Interna.	Gestión	Control	1	Ordinal
				Objetivos	2,3	
				Estrategias	4	
			Ética	Valores	5	
				Hábitos	6	
				Derechos Humanos	7,8,9	
			Responsabilidad Social Interna	Responsabilidades económicas	10,11	
Responsabilidades legales	12,13					
Inversión en infraestructura	14					

2.3.Población y muestra

Población

Según Tamayo (2012) nos dice que la población es un fenómeno de estudio, el cual se debe cuantificar para un determinado estudio integrando un conjunto N como los elementos, individuos, entidades con características similares.

Población: Estuvo conformada por 100 operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Muestra

Según López (2004) la muestra es una parte de la población en que se llevará a cabo el estudio. Hay instrucciones para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica. La muestra es una parte distintiva de la población.

En ese sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella en donde está todas las unidades de investigación, que son consideradas como muestra.

Por eso la muestra fue la misma cantidad de la población, tratándose de una muestra censal.

- Criterios de inclusión

Operarios que laboren más de 6 meses.

- Criterios de exclusión

Practicantes de cualquier Universidad.

Trabajadores con licencia (embarazo o accidente).

Personal que contó con contrato hasta el mes de diciembre del 2018.

Trabajadores que estaban de vacaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, siendo ésta una técnica cuantitativa, cabe resaltar que las encuestas adquirieron información veraz de los encuestados a través de preguntas, consiguiendo así, que indagemos la opinión que tiene sobre las variables Liderazgo Gerencial y Responsabilidad Social Empresarial Interna. Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2009), las herramientas son medios en las cuales se proponen conjunto de preguntas o ítems organizados de manera correcta, que permiten obtener y recopilar respuestas, para registrar datos de gran importancia. El cuestionario tuvo 29 preguntas; este instrumento fue de tipo Likert, cuyas preguntas se hicieron en función de los indicadores.

2.4.3. Validez

Según Rusque (2003) “La validez significa la posibilidad de que un método de investigación responda las interrogantes planteadas. En la fiabilidad se pueden obtener resultados en situaciones distintas. La fiabilidad no se refiere a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida e indagaciones, al grado que las respuestas sean autónomas de las circunstancias accidentales de la investigación”.

Para conseguir la validez de los instrumentos aplicados en la investigación, se consultó la opinión de 03 profesionales docentes de la Universidad César Vallejo.

2.4.4. Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2012) indican que, la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que su aplicación es repetida al mismo sujeto u objeto, y que por lo tanto produce iguales resultados.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos de las variables liderazgo gerencial y responsabilidad social empresarial interna, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach.

2.5.Procedimiento de recolección de datos

Para el estudio, los datos se obtuvieron de la muestra, a su vez se recopiló información veraz de las unidades de estudio. Los resultados que fueron proporcionados, representaron el cambio de variables de estudio que pertenecen a esta investigación. Con respecto a la fuente de datos, fue primaria ya que la información que se recogió fue de forma directa. Se registró los valores visibles que contienen las variables “Liderazgo gerencial” y “Responsabilidad Social empresarial Interna” fueron vinculados, los valores a los ítems numéricos de los instrumentos aplicados. De 29 preguntas fue el instrumento aplicado, que fueron aplicadas mediante la técnica de la encuesta de manera individual a cada unidad de estudio. Finalmente, las respuestas obtenidas, se codificaron y se transfirieron a una matriz y los datos se prepararon para su análisis mediante el programa estadístico SPSS25.

2.6.Métodos de análisis de datos

El Programa Estadístico SPSS25 fue el que se utilizó, con la finalidad de ordenar, codificar y tabular los datos estadísticos; luego los resultados se presentaron en tablas, que sirvieron para analizar e interpretar los resultados. Para interpretar los resultados con respecto al nivel de relación existente entre los objetivos planteados para las variables de estudio, que son Liderazgo Gerencial y Responsabilidad Social Empresarial Interna se utilizó el Chi cuadrado para facilitar la selección de la hipótesis con los resultados logrados en el proceso de la investigación, propuesto por Torres (1998).

2.7.Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la autenticidad de todos los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados por los operarios y jefes de la empresa JC Astilleros, además la presente investigación fue confiable; se respetaron todo los aspectos metodológicos, científicos y teóricos; el respeto por la propiedad

intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas y morales; respeto por el derecho humano y legal del trabajador, respeto por la responsabilidad social, política, jurídica y ética, por lo cual este trabajo no presentó ningún tipo de plagio. Los datos que se obtuvieron mediante esta investigación, fueron de carácter confidencial y no fueron usados para otros fines que perjudiquen a la institución de estudio.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS 2019.

Tabla 1

La correlación de las variables liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	g	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	76,150 ^a	16	,000
N de casos válidos	100		

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019

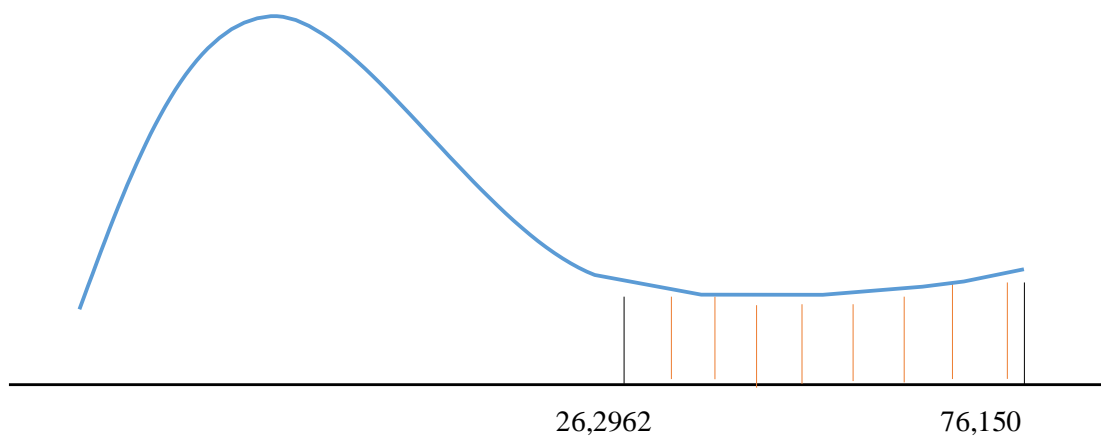


Figura 1

Interpretación:

Como el valor del Chi-cuadrado es 76,150 mayor que el 26,2962, entonces rechazamos la H₀, por lo tanto, se acepta la H₁, podemos confirmar que el liderazgo gerencial influye en la responsabilidad social empresarial interna en los operarios. Además, se identificó que la significancia es 0.000 siendo menor a 0.05, entonces existe una relación altamente significativa entre ambas variables.

Objetivo específico 1: Analizar el nivel de Liderazgo Gerencial en los jefes de la empresa JC Astilleros.

Tabla 2

Opinión de los operarios sobre el nivel de liderazgo gerencial en los jefes de la empresa JC Astilleros.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	19	19%
Malo	19	19%
Regular	22	22%
Bueno	19	19%
Muy bueno	21	21%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

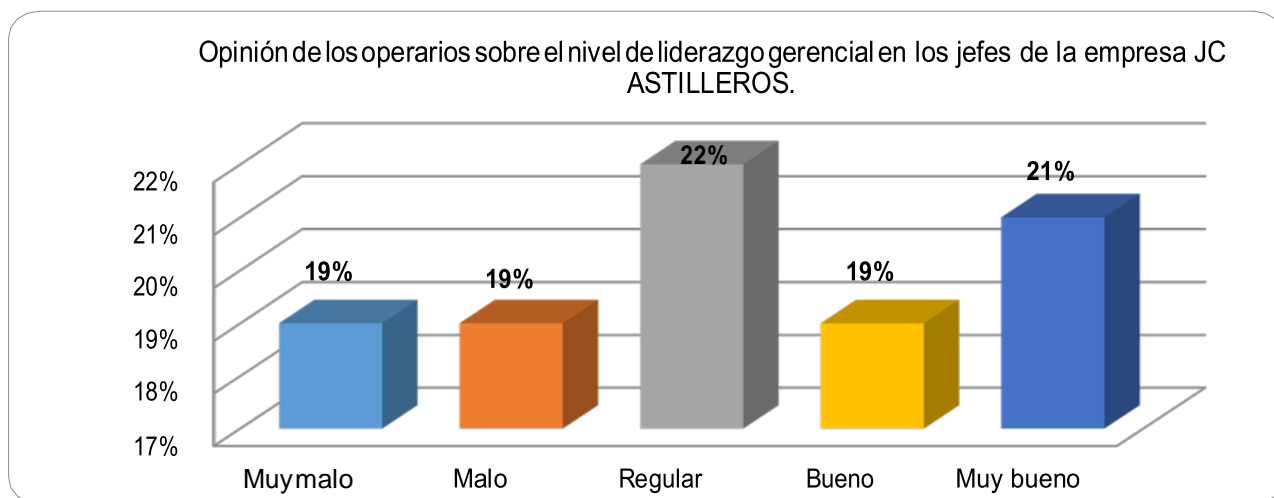


Figura 2: Opinión de los operarios sobre el nivel de liderazgo gerencial de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 2

Interpretación:

El 60% de los operarios manifestaron que, el liderazgo gerencial de la empresa JC Astilleros está en un nivel muy malo, malo y regular, el 40% de los operarios manifestaron que, el nivel de liderazgo gerencial de la empresa JC Astilleros está en un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 3

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión personal de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	17	17%
Malo	20	20%
Regular	19	19%
Bueno	13	13%
<u>Muybueno</u>	<u>31</u>	<u>31%</u>
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

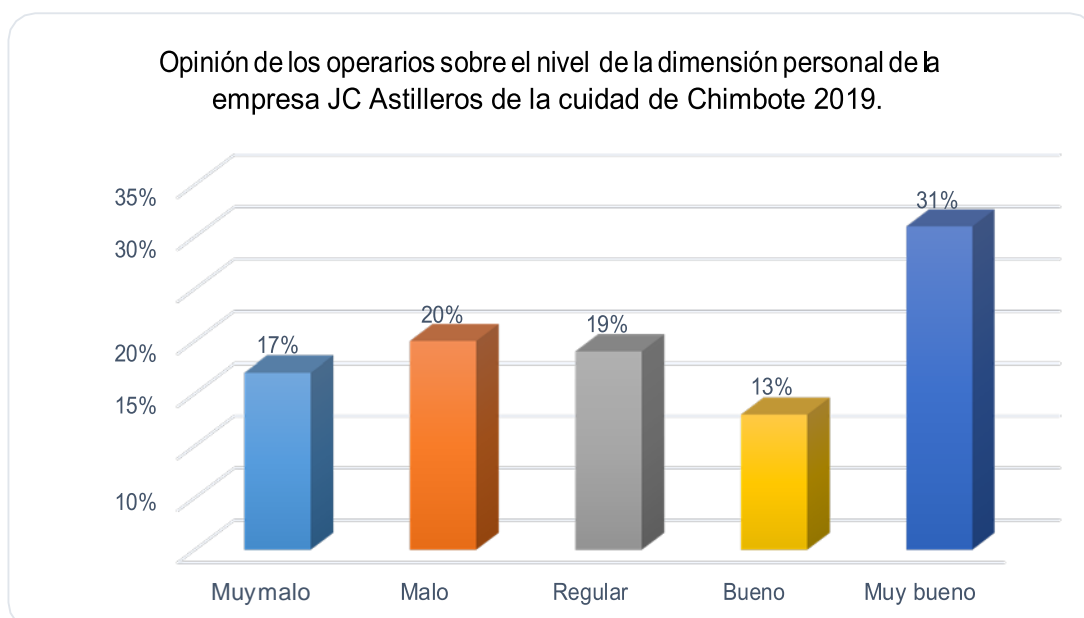


Figura 3: opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión personal de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

El 56% de los operarios manifestaron que, el nivel de liderazgo personal de la empresa JC Astilleros está en un nivel muy malo, malo y regular mientras que el 44% de los operarios manifestaron que, el nivel de liderazgo personal la empresa JC Astilleros está en un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 4

Opinión de los operarios sobre el indicador confianza de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	19	19%
Casi Nunca	9	9%
A Veces	20	20%
Casi Siempre	32	32%
Siempre	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

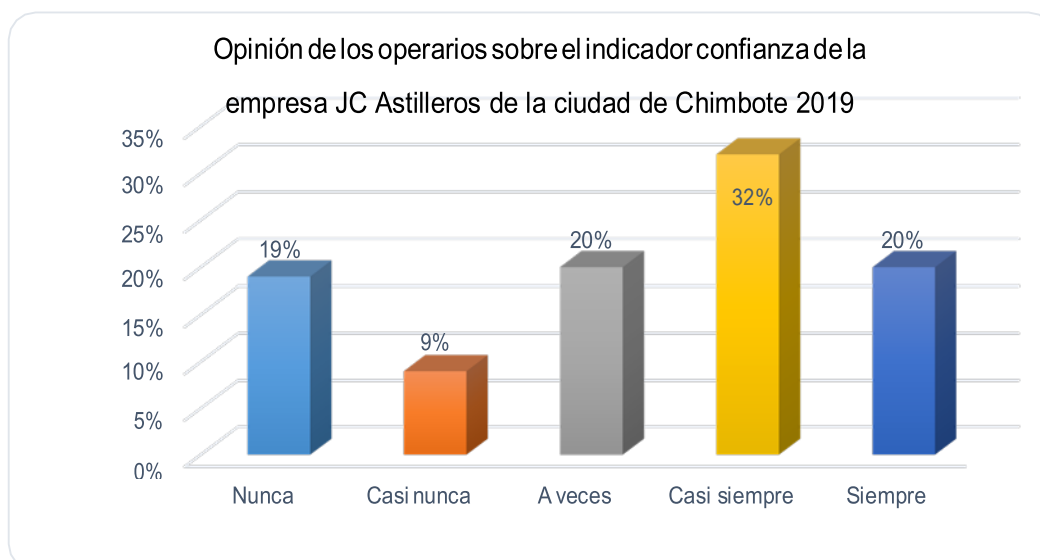


Figura 4: opinión de los operarios sobre el indicador confianza de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 4

Interpretación:

El 48% de los operarios manifestaron que, nunca, casi nunca y a veces sienten la confianza que tienen con sus jefes dentro de la empresa JC Astilleros (malo, muy malo, regular), el 52% de los operarios opinaron que, casi siempre y siempre sienten la confianza que hay entre sus jefes dentro de la empresa JC Astilleros (muy bueno y bueno).

Tabla 5

Opinión de los operarios sobre el indicador motivación de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	Encuestados	
	N	%
Nunca	13	13%
Casi nunca	22	22%
A veces	24	24%
Casi siempre	20	20%
Siempre	21	21%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

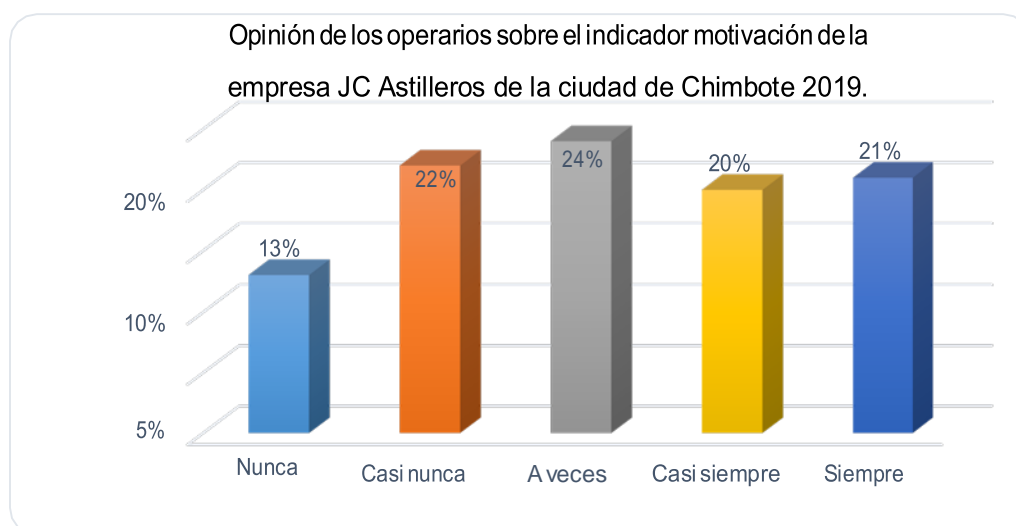


Figura 5: Opinión de los operarios sobre el indicador motivación de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 5

Interpretación:

El 59% de los operarios manifestaron que, nunca, casi nunca y a veces sus jefes los motivan para el logro de sus objetivos dentro de la empresa JC ASTILLEROS (malo, muy malo, regular), sin embargo, el 41% de los operarios opinaron que, casi siempre y siempre sus jefes les dan una motivación para el logro de los objetivos dentro de la empresa JC ASTILLEROS (bueno, muy bueno).

Tabla 6

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión social de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	Encuestados	
	N	%
Muy malo	18	18%
Malo	19	19%
Regular	23	23%
Bueno	10	10%
Muy bueno	30	30%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

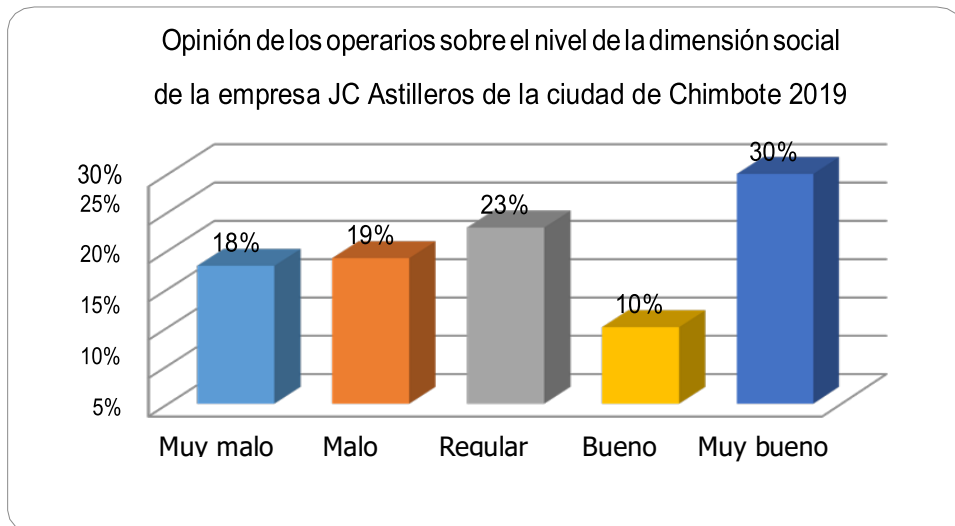


Figura 6: Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión social de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 6

Interpretación:

El 60% de los operarios manifestaron que, con respecto a la parte social de la empresa JC Astilleros está en un nivel muy malo, malo y regular y el 40% de los operarios manifestaron que, la parte social de la empresa JC Astilleros está en un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 7

Opinión de los operarios sobre el indicador comunicación de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N ^o	%
Nunca	18	18%
Casi Nunca	22	22%
A Veces	20	20%
Casi Siempre	19	19%
Siempre	21	21%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

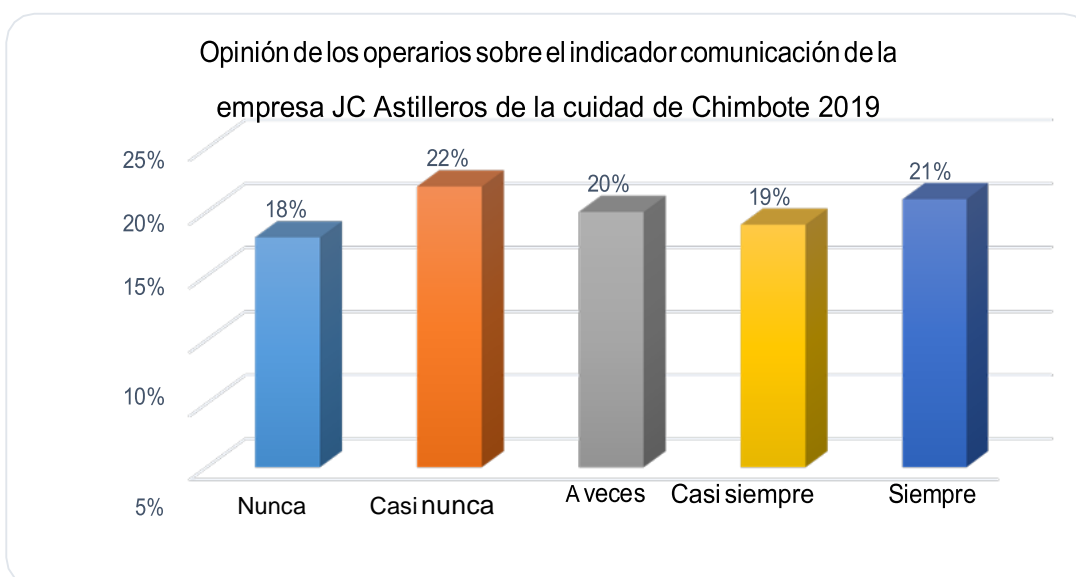


Figura 7: Opinión de los operarios sobre el indicador comunicación de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

El 70% de los operarios manifestaron que, nunca, casi nunca y nunca hay comunicación dentro de la empresa JC ASTILLEROS (muy malo, malo, regular), sin embargo, el 30% de los operarios manifestaron que, casi siempre y siempre hay comunicación dentro de la empresa JC ASTILLEROS (bueno, muy bueno).

Tabla 8

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión directivo de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy malo	4	4%
Malo	22	22%
Regular	16	16%
Bueno	32	32%
Muy bueno	26	26%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

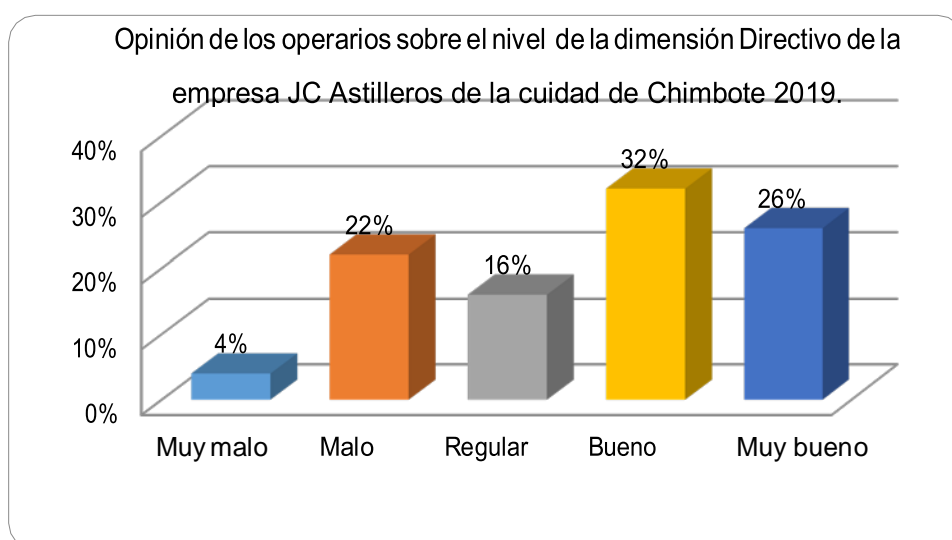


Figura 8: Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión directivo de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 8

Interpretación:

El 42% de los operarios manifestaron que, es muy mala, mala y regular la dirección por parte de los jefes de la empresa JC Astilleros, y el 58% de los operarios manifestaron que, es buena y muy buena la dirección por parte de los jefes de la empresa JC Astilleros.

Objetivo específico 2: Analizar el nivel de responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.

Tabla 9

Opinión de los operarios sobre el nivel de la responsabilidad social empresarial interna de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINI ÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy malo	20	20%
Malo	20	20%
Regular	17	17%
Bueno	20	20%
Muy bueno	23	23%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

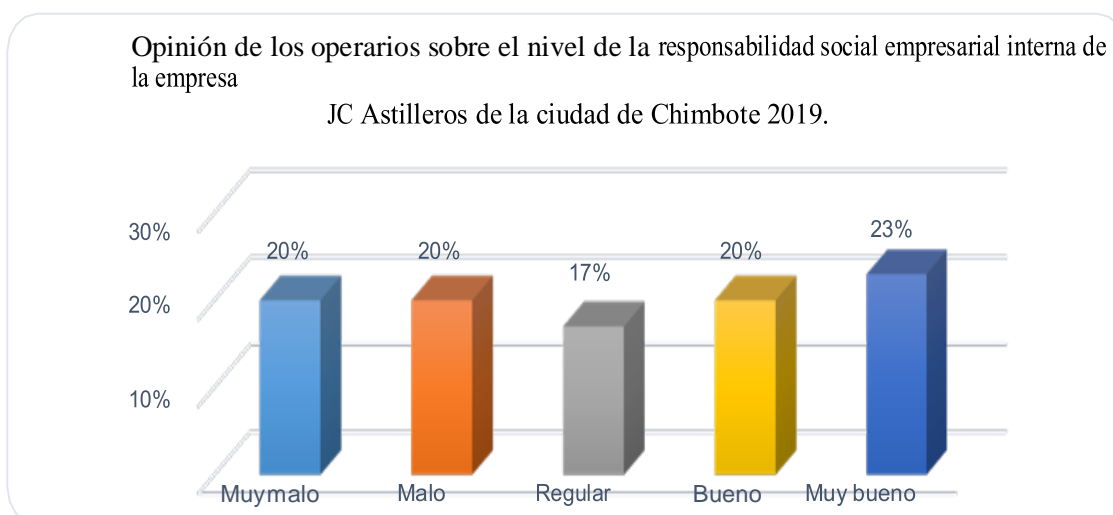


Figura 9: Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión directivo de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 9

Interpretación:

El 57% de los operarios manifestaron que es muy mala, mala y regular la responsabilidad social empresarial interna de la empresa JC Astilleros, y en cambio el 43% de los operarios manifestaron que es buena y muy buena la responsabilidad social empresarial interna de la empresa JC Astilleros.

Tabla 10

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión gestión de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy malo	20	20%
Malo	16	16%
Regular	20	20%
Bueno	22	22%
Muy bueno	22	22%
TOTAL	100	100%

Fuente: encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019

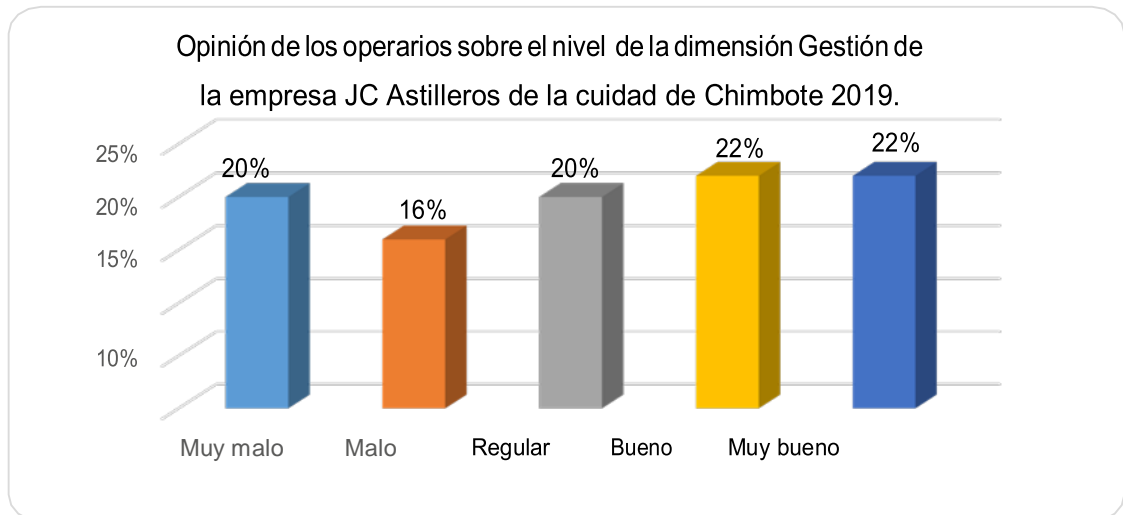


Figura 10: Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión gestión de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 10

Interpretación:

El 56% de los operarios manifestaron que, el nivel de gestión es muy malo, malo y regular por parte de la empresa JC Astilleros, por otro lado, el 44% de los operarios manifestaron que, el nivel de gestión es bueno y muy bueno por parte de la empresa JC Astilleros.

Tabla 11

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión ética de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy malo	15	15%
Malo	23	23%
Regular	20	20%
Bueno	14	14%
Muy bueno	28	28%
TOTAL	100	100%

Fuente: encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

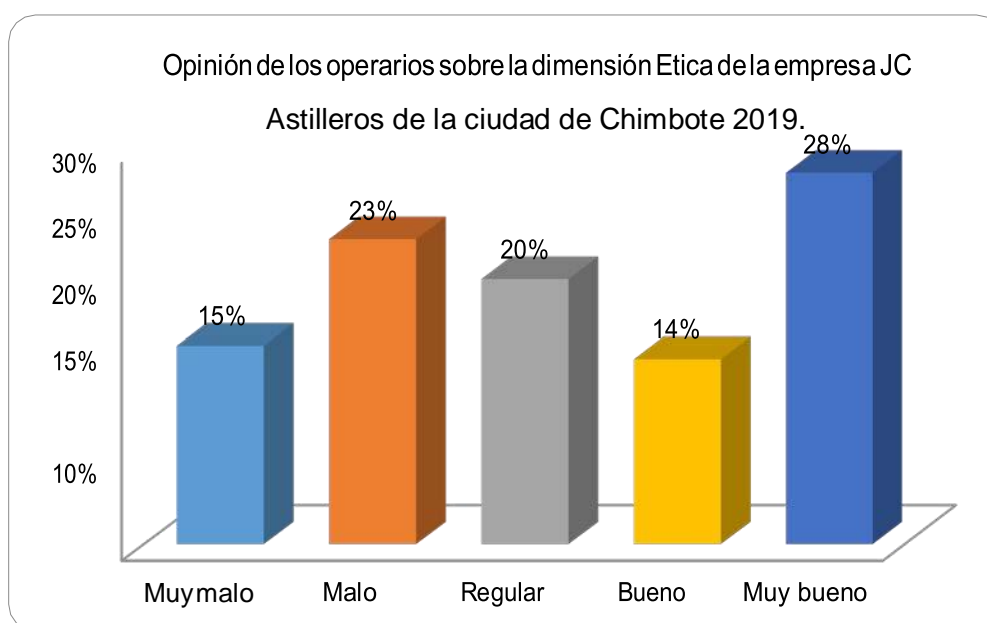


Figura 11: Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión ética de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 11

Interpretación:

El 58% de los operarios manifestaron que, el nivel de ética en la empresa JC Astilleros es muy mala y mala, mientras que, el 32% opinaron que el nivel de ética es bueno y muy bueno por parte de la empresa JC Astilleros.

Tabla 12

Opinión de los operarios sobre el indicador valores de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Nunca	12	12%
Casi nunca	21	21%
A veces	18	18%
Casi siempre	23	23%
Siempre	26	26%
TOTAL	100	100%

Fuente: encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

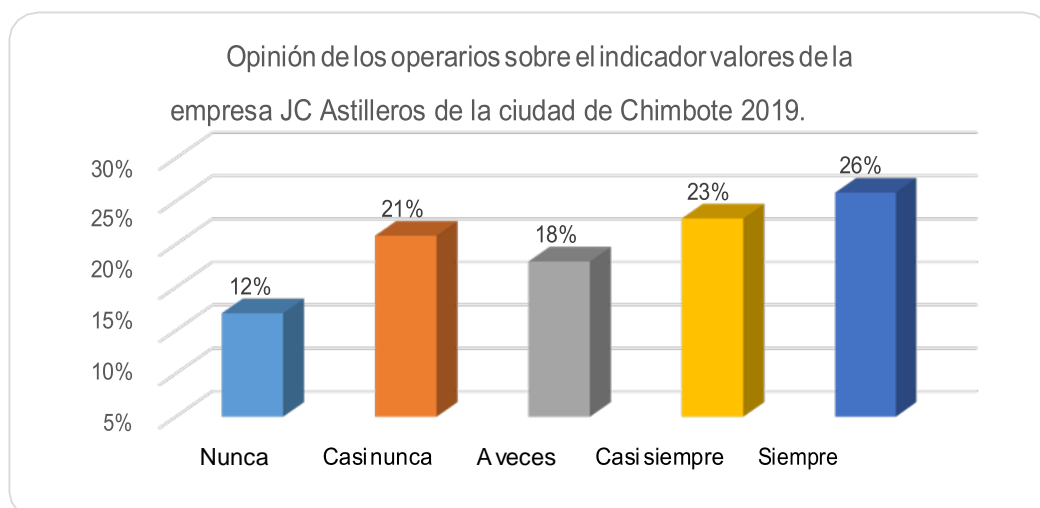


Figura 12: Opinión de los operarios sobre el indicador control de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 12

Interpretación:

El 51% de los operarios opinaron que, nunca, casi nunca y a veces ponen en práctica los valores dentro de la empresa JC Astilleros (muy malo, malo, regular), sin embargo, el 49% de los operarios manifestaron que, casi siempre y siempre ponen en práctica los valores dentro de la empresa JC Astilleros (bueno, muy bueno).

Tabla 13

Opinión de los operarios sobre el nivel de la dimensión responsabilidad social interna de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINI ÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy malo	14	14%
Malo	37	37%
Regular	16	16%
Bueno	14	14%
Muy bueno	19	19%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

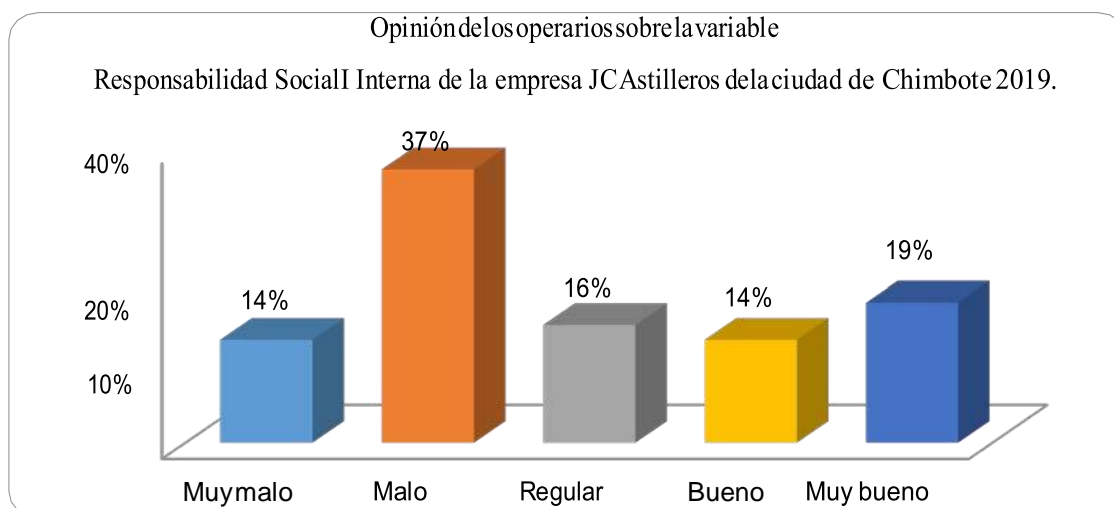


Figura 13: Opinión de los operarios sobre el indicador objetivos de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 13

Interpretación:

El 67% de los operarios opinaron que, el nivel de Responsabilidad Social Interna de la empresa JC Astilleros es muy mala, mala y regular, mientras que el 33% de los operarios manifestaron que, el nivel de Responsabilidad Social Interna es buena y muy buena por parte de la empresa JC Astilleros.

Tabla 14

Opinión de los operarios sobre el indicador de responsabilidad económica de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Nunca	9	9%
Casi nunca	17	17%
A veces	22	22%
Casi siempre	27	27%
Siempre	25	25%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.



Figura 14: Opinión de los operarios sobre el indicador estrategias de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Fuente: tabla 14

Interpretación:

El 48% de los operarios manifestaron que, la empresa nunca, casi nunca y a veces tiene responsabilidad económica con los operarios de la empresa JC Astilleros (muy malo, malo, regular), sin embargo, el 52% de los operarios manifestaron que, casi siempre y siempre tiene responsabilidad económica con los operarios de la empresa JC Astilleros (bueno y muy bueno).

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.

Tabla 15

Tabla cruzada LIDERAZGO GERENCIAL*RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA								
			RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA					Total
			MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
LIDERAZGO GERENCIAL	MUY MALO	Recuento	13	4	0	1	1	19
		% del total	13,0%	4,0%	0,0%	1,0%	1,0%	19,0%
	MALO	Recuento	7	7	3	2	0	19
		% del total	7,0%	7,0%	3,0%	2,0%	0,0%	19,0%
	REGULAR	Recuento	0	7	6	6	3	22
		% del total	0,0%	7,0%	6,0%	6,0%	3,0%	22,0%
	BUENO	Recuento	0	2	5	5	7	19
		% del total	0,0%	2,0%	5,0%	5,0%	7,0%	19,0%
	MUY BUENO	Recuento	0	0	4	5	12	21
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	5,0%	12,0%	21,0%
Total		Recuento	20	20	18	19	23	100
		% del total	20,0%	20,0%	18,0%	19,0%	23,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los operarios de la empresa JC ASTILLEROS de la ciudad de Chimbote 2019.

Interpretación:

El 31% de los operarios manifestaron que el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna dentro de la empresa JC ASTILLEROS, se encuentra entre los niveles, muy malo y malo, por otro lado se observó que el 29% de los operarios manifestaron que liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna dentro de la empresa JC ASTILLEROS, se encuentra entre los niveles bueno y muy bueno

IV. DISCUSIÓN

Clerc, Saldivia y Serrano (2006) Llegaron a la conclusión que, para tener un buen clima laboral contamos con necesidad de líderes que se comprometan con la institución y así ellos mismos puedan lograr la motivación en su trabajo. Un buen líder es capaz de motivar, guiar y explotar los aportes y habilidades individuales para lograr ese objetivo. Se considera que, el trabajo en equipo se debe de tener claro los objetivos que se quiere alcanzar. Esto llegó a contradecir la investigación ya que según la tabla 5 donde el 59% de los operarios manifestaron que nunca, casi nunca y a veces sus jefes los motivan para el logro de sus objetivos dentro de la empresa JC ASTILLEROS, por lo que en el trabajo de equipo se debe tener claro los objetivos que se quiere alcanzar como también reconocer las capacidades que tienen que cada miembro.

Fernández (2016) llegó a la conclusión que, la Responsabilidad Social Empresarial se transformó así en un recurso inmaterial que crea un coste para las empresas; el intangible más resaltante son las personas incorporadas a la empresa, que son gestionables como una buena estrategia eficiente de capital humano, fuente de valor basado en sus capacidades. Esto se contradice en la tabla 12 en que el 51% de los operarios opinaron que nunca, casi nunca y a veces ponen en práctica los valores dentro de la empresa JC ASTILLEROS. Para esto la empresa debería considerar más al capital humano para que ellos tengan un compromiso con el logro de los objetivos.

En Colombia, Paéz y Yepez (2011) en su artículo científico Liderazgo: Evolución y conceptualización, el término. Concluyó que el liderazgo ha estado asociado al poder, al dominio y a la autoridad, ejercida a través de una o más personas hacia un grupo social sobre el que ejercen influencia en algún grado; el liderazgo en el rol directivo, hace que los jefes se desempeñen exitosamente, y que logren los objetivos de la organización que dirigen. Esto fue corroborado en los resultados de la tabla 8 donde el 58% de los operarios manifestaron que la dimensión directivo (persona que tiene a su cargo el mando de una empresa, es la autoridad dentro de un grupo de personas) se encontró en un nivel bueno y muy bueno.

Esta relación, el artículo científico según La Unión Europea (2001) llegó a la conclusión que, la Responsabilidad social Empresarial implica actividades responsables que deben ser continuas, y que no se vuelvan temporales. Dichas prácticas deben tener criterios sustentables y éticos, no basta con lo medioambiental, también esto requiere de acciones sociales, laborales, pactadas y legales. Esto se refuta en la tabla 9 donde el 57% de los operarios manifestaron que la responsabilidad social empresarial interna de la empresa JC ASTILLEROS se encontró en los niveles muy malo, malo y regular, esto se da por que los trabajadores no toman en cuenta las opiniones de los directivos, esto se debe a que la mayoría de los trabajadores tienen patrones establecidos en su forma de trabajar y no toman en cuenta las nuevas estrategias que los directivos quieren implantar solo Responsabilidad Social Empresarial Interna.

Gutiérrez (2013) llegó a la conclusión: Que el liderazgo gerencial que se tienden a dar en casi todas las instituciones educativas es moderado, los docentes y administrativos encuestados, percibieron el liderazgo individual, es decir que provee muy poco apoyo a los escolares de dichas instituciones encuestadas. Llegó a la conclusión que el Liderazgo Gerencial que se tienen a dar en las dos instituciones educativas es moderado, los docentes administrativos encuestado percibieron el liderazgo individual, es decir que provee muy poco apoyo a los estudiantes de las instituciones encuestadas. Esto se confirma en la tabla 2 donde el 60% de los operarios manifestaron que el Liderazgo Gerencial de la empresa JC Astilleros se encontró en los niveles muy malo, malo y regular. Esto se debe a que existe más comunicación entre los operarios y sus jefes de área y no existe una buena relación con el gerente general por lo que ellos no lo ven como un buen líder.

Paredes (2004) llegó a la esta conclusión: Que las organizaciones con responsabilidad social tienen muy presente que es importante preocuparse por su grupo humano y que su entorno mejore, reconocer y respetar el derecho legal de los empleados, como la ley lo estipula. En Perú, las organizaciones son ajenas al compromiso de la Responsabilidad Social con los trabajadores. Esto se corroboró en la tabla 11 que según los resultados obtenidos el 58% de

los operarios manifestaron que la dimensión ética se encuentra entre los niveles muy malo, malo y regular en la empresa JC ASTILLEROS.

Escobar (2015) llegó a la conclusión; que en la Responsabilidad Social Empresarial Interna es preciso adquirir beneficios que forjen valor a la organización y así poder realizar un cálculo de la rentabilidad de los proyectos. En cual se refuta en la tabla 13 ya que el 67% de los operarios opinaron que el nivel de Responsabilidad Social Interna de la empresa JC ASTILLEROS se encontró entre los niveles, muy malo, malo y regular, porque la empresa no se preocupa por las condiciones en la que laboran sus trabajadores, haciendo que ellos no se encuentren cómodos con la Responsabilidad Social Empresarial que les brinda su centro laboral.

Salirrosas (2010) llegó a la conclusión que: El 37 %, que es el mayor porcentaje de participantes, establecen que la institución cuenta con un nivel muy negativo en cuanto se refiere a responsabilidad social empresarial en general. Entonces, la corporación no promueve en sus trabajadores la responsabilidad social empresarial. En la cual se confirmó en la tabla 9 de acuerdo con los resultados ya que el 57% de los operarios manifestaron que la responsabilidad social empresarial interna de la empresa JC ASTILLEROS se encuentra entre los niveles muy malo, malo y regular.

V. CONCLUSIONES:

- 5.1. Se determinó la relación entre el Liderazgo Gerencial y la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS 2019, teniendo un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, si existe una relación altamente significativa entre las variables de estudio, según el estudio estadístico del chi cuadrado y se calculó su valor siendo de 76,150 mayor que el valor tabular de 26,2962. En conclusión, el liderazgo se relaciona con la responsabilidad social empresarial interna de la empresa (Tabla 1).
- 5.2. Se analizó el nivel de liderazgo gerencial en los jefes de la empresa JC Astilleros, teniendo como resultado un nivel muy malo, malo y regular con un 60% debido a que algunos operarios siempre cuestionan las decisiones de sus jefes, el 56% de los operarios manifestaron que la dimensión personal está en un nivel muy malo, malo y regular ya que no influyen en el logro de los objetivos de la empresa JC Astilleros, el 60% de los operarios manifestaron que la empresa JC Astilleros tiene un nivel malo, muy malo, regular con respecto a la dimensión social. (Tablas 2, 3 y 6).
- 5.3. Se analizó el nivel de responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, teniendo como resultado un nivel muy malo, malo y regular de 57%, debido a la falta de pago por el retraso de la pesca, se observó en las dimensiones de gestión, responsabilidad social interna y ética (56%, 67% y 58% respectivamente) con un nivel muy malo, malo y regular, ya que en algunas ocasiones existe sobrecarga de trabajos, ya que no son remuneradas (Tablas 9,10, 11,13).
- 5.4. Se analizó la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS, teniendo como resultado un liderazgo malo con 47% y una mala responsabilidad social empresarial interna con el mismo porcentaje, por lo tanto, podemos decir que el liderazgo gerencial si influye en la responsabilidad social empresarial interna de la empresa (Tabla 15).

VI. RECOMENDACIONES

Como se pudo corroborar, el liderazgo gerencial está entre los niveles muy malo, malo y regular según el 60% de los operarios, entonces se recomienda al gerente de la empresa JC Astilleros crear propuestas de relaciones interpersonales entre operarios y jefes como reuniones inductivas, para que tengan una mejor comunicación, así dar soluciones de los inconvenientes que se les presente, teniendo en cuenta que, el operario debe estar cómodo en su centro de trabajo.

Como se pudo comprobar, la motivación entre los niveles muy malo, malo y regular según el 59% de los operarios, entonces se recomienda al gerente de la empresa JC. Astilleros, realizar talleres de motivación, actividades de recreación para los operarios y sus jefes, dándoles a conocer que son parte importantes para la empresa y sin descuidar los objetivos y metas trazadas.

Como se pudo demostrar, el 48% de los operarios opinaron que los jefes nunca, casi nunca y a veces los jefes de cada área no construyen una relación laboral – amical, con sus trabajadores, entonces se recomienda al gerente de la empresa JC. Astilleros realizar actividades deportivas, como también realizar un compartir en los onomásticos de cada operario, para así vaya aumentando la confianza entre jefe y trabajador.

Como se pudo corroborar, el 56% de los operarios manifestaron que la dimensión personal se encuentra entre los niveles muy malo, malo y regular, por lo tanto, se le recomienda al gerente de la empresa JC. Astilleros, aplicar un mecanismo de autoevaluación, tanto para los jefes como para los operarios, para que ellos mismos vean sus errores y puedan mejorar su rendimiento dentro de la empresa.

REFERENCIAS:

- Acción Empresarial (2003) *“El ABC de la Responsabilidad social empresarial en Chile y el mundo”*. (1ª Ed.) Chile: BSR Education Fund
- Álvarez, C (2018) Banco Santander implanta un nuevo sistema para la gestión de sus empleados. Recuperado de <https://www.ciospain.es/finanzas/banco-santander-implanta-un-nuevo-sistema-para-la-gestion-de-sus-empleados>.
- Anónimo (2014) Alicorp, empresa comprometida con el desarrollo infantil y la buena nutrición de las familias peruanas. *Rsealicorpperu*. Recuperado de <http://rsealicorpperu.blogspot.com/>
- Aubert, G (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. San José, Costa Rica: Grupo Desarrollo Humano S.A.
- Benavides, M (2010) *Responsabilidad Social Empresarial Interna, un compromiso necesario*. (1ª Ed.) Perú: Editora Normas Legales S.A.
- Cajiga, F. (2013) *La Responsabilidad Social Empresarial del Cemefi*. (1ª ed.) México: Barrios Ediciones.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ª Ed.) Lima: San Marcos.
- Cervantes, M (2014) *Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva del alumno*. (2ª ed.). México: McGraw Hill.
- Clerc, J, Saldivia, A y Serrano, M (2006) *Liderazgo y su Influencia sobre el clima laboral*. Módulo I: *Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción*. (1ª Ed.) Chile: Osorno
- Comisión Europea (2011) *Comunicación de la Comisión Europea al PE. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* (1ª Ed.) Bruselas: COM
- Covey, S. (1993) *El Liderazgo centrado en principios* (1ª Ed.) Madrid: Paidós.
- Donnelly, J., Gibson, J., e Ivancevich, J (1998). *Nueva dirección de empresas: De la teoría a la práctica*. (1ª Ed.) Colombia: Editorial McGraw Hill.

- Escobar, E (2015). *La responsabilidad social empresarial como Medio de rentabilidad y competitividad*. (Tesis de Maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6917>
- Fernández, R (2008). *Naturaleza Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial*. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. Recuperado de <https://gcg.universia.net/article/view/341/naturaleza-estrategica-responsabilidad-social-empresaria->
- Fernández, R (2016). *Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40615/1/T38184.pdf>
- González, M., Figueroa, E. y González, R. (2013) Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en PYMES: caso catering gourmet de Durango. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. (7). (1ª Ed.) pp. 45-62.
- Granadeiro, C (2010) *Sostenibilidad, Refiriendo el papel de la empresa, manejando 3 proyectos de impacto*. Madrid: Dow Chemical Ibérica. Recuperado de <https://es.dow.com/es-es>
- Gutiérrez, M. (2013) *El liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manual A. Odría del distrito de Ciudad Nueva Tacna – 2012*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/659>
- Guzmán, G (2012) Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, vol. 28, núm. 4, 2016. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/4277/427751143013/html/index.html>
- Hernández, A (2012) *Responsabilidad social empresarial: su inclusión e impacto en los informes de sostenibilidad del sector floricultor de Bogotá y Cundinamarca*

- (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/10610>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) “*Metodología de la investigación*”. (5ª Ed.). México D.F: Mc Graw Hill interamericana.
- Hidalgo, C y Salas, A (2013) “*Relación entre liderazgo y Clima Organizacional. 2013*”, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Jiménez, C (2014) “*Correlación entre liderazgo transformacional de los directores de una Universidad Privada y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los pedagogos*” (Tesis de maestría) Universidad Católica De Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Kotter, J (1996) *Leading Change*. United States of America: Harvard Business School.
- León, F. (2008) La percepción de la responsabilidad social empresarial por parte del consumidor. *Erevistas*. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/893>
- López, P (2004) Población muestra y muestreo. *Scielo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Martínez, C (2015) *Responsabilidad Social y Marketing Digital: Comparación según la naturaleza de la empresa*. Recuperado de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4544/71530491P_GMIM_Julio15%20PDF.pdf?sequence=1
- Martínez, R (2015) Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. *Scielo*. Vol. 14, n.28, pp. 33-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/4915/491550445001/html/index.html>.
- Ministerio de Energía y Minas (2011) Portal institucional sobre la Norma Técnica Peruana ISO 26000. Recuperado de www.minem.gob.pe.

- Nader, M y Castro, A (2007) *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional- transaccional de Bass*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/647/64760318/>
- Páez, L (2013) *“Dimensiones sobre el Liderazgo Gerencial”* (2ª Ed.) Colombia: Javeriana
- Páez, L y Yepez, G (2011) *Liderazgo: evolución y conceptualización, Universidad Externado de Colombia* (1ª Ed.) Colombia: Javeriana
- Paredes, H (2004) *Responsabilidad Social en el sector Empresarial Privado*, Trujillo, Perú. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Pich, I (2016) 8 Empresas que saben Cuidar a sus Empleados: ¿Qué podemos Aprender de ellas? *Talentier*. Recuperado de <https://blog.talentier.com/8-empresas-que-saben-cuidar-a-sus-empleados-que-podemos-aprender-de-ellas>
- Ramírez, T. (1997) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1ª Ed.) Venezuela: Panapo.
- Robbins, S. (1999) *Fundamentos del comportamiento organizacional*. (1ª Ed.) México: editorial Prentice Hall.
- Robbins, S y Judge, J (2013) *Comportamiento Organizacional*. (1ª Ed.) México: Editorial Pearson.
- Robles, J (2016) *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la Caleta, Chimbote*, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Robbins, S y Coulter, M. (2014) *Administración ¿Qué es un líder?* (3ª Ed.) México: Prentice Hall
- Rosales, M. (2010) Diferencia entre Liderazgo y Gerencia. *Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías*, Número 4, 4. Recuperado de <http://contextoeducativo.com.ar/2000/5/nota-3.htm>.
- Rusque, M (2003) *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>

- Salirrosas, A (2010) *Estudio de la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y el desempeño de los colaboradores de la Institución Asociación de mujeres en acción Trujillo en el año 2010*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Tamayo, M (2012) *¿Qué es la población en una investigación?* (1ª Ed.) México: Limusa Grupo Noriega Editores
- Torres, C. (1998) *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª Ed.) Lima: Editorial San Marcos.
- Valenzuela, C (2015) *“Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de las fiscalías provinciales penales corporativas de la provincia de Carhuaz en el año 2015”*, Chimbote – Perú. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veloz, A (2014) ISO 26000 Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100258_sp.pdf
- Zarate, C (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencias, Lima* (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz para el cuestionario de la variable Liderazgo Gerencial y Responsabilidad Social Empresarial Interna.

Título: “Liderazgo Gerencial y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los Operarios de la Empresa JC Astilleros Chimbo te 2019”						
Objetivo General: Determinar la relación entre el Liderazgo Gerencial y la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS 2019						
VARIABLES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONE S	INDICADORES	CUESTIONARIO		
Liderazgo Gerencial	<p>Analizar el nivel de liderazgo gerencial en los jefes de la empresa JC ASTILLEROS.</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.</p>	Personal	Confianza	01	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
				02		
			Aporta soluciones	03		1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
				04		
				05		
			Motivación	06	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
				07		
			Social	Comunicación	08	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
					09	
		Desarrollo de equipos		10	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
		Toma de decisiones		11	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
		Capacitación		12	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
				13		
		Directivo	Condiciones de trabajo	14	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
				15		

Responsabilidad Social Interna	Analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS	Gestión	Control	01	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
			Objetivos	02	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
				03	
		Estrategias	04	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
		Ética	Valores	05	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
			Hábito	06	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
	Derechos humanos		07	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	
		08			
		09			
	Analizar el nivel de responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.	Responsabilidad Social Interna	Responsabilidad económica	10	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
			Responsabilidad Legal	11	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre
				12	
				13	
	Inversión de la Infraestructura	14	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre		

Anexo 2: Cuestionario de la variable Liderazgo Gerencial y Responsabilidad Social
Empresarial Interna.

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL

Estimado colaborador (a), este cuestionario contiene proposiciones que pretenden medir opiniones de manera anónima sobre la variable LIDERAZGO GERENCIAL en la que su participación es de vital importancia para lograr este objetivo. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas.

El cuestionario está compuesto de 15 ítems, los cuales representan intensidades de respuesta en las siguientes categorías.

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

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Cree que su jefe construye una relación laboral con cada uno de los trabajadores?					
¿Cada vez que tiene algún problema, tiene la suficiente confianza de contarle a su jefe?					
¿Su jefe tiene la capacidad para solucionar problemas?					
¿Su jefe influye en el logro de objetivos de los colaboradores?					
¿Su jefe posee un carisma que le permite que sus colaboradores lo sigan y se sientan identificados con él?					
Antes de comenzar a trabajar, ¿Su jefe los motiva para que trabajen con una buena actitud?					
¿Su jefe posee la habilidad de influir en sus colaboradores para el logro de objetivos de la empresa?					
¿Si sucede algún problema personal, siente que su jefe lo escucha?					
Si surge algún problema con un compañero de trabajo, ¿Su jefe escucha ambas partes antes de poder tomar una decisión?					
¿Su jefe fomenta la participación de los miembros del grupo?					
¿Su jefe toma decisiones de manera objetiva?					
¿Considera usted que su jefe se preocupa por mejorar su conocimiento a través de capacitaciones?					
¿Se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe?					
¿Su jefe se preocupa si les falta algo en el lugar donde labora?					
¿Su jefe constantemente inspecciona el lugar donde trabaja?					

ENCUESTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

Estimado colaborador (a), este cuestionario contiene proposiciones que pretenden recoger sus opiniones de manera anónima sobre la variable RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA en la que su participación es de vital importancia para lograr este objetivo. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas.

El cuestionario está compuesto de 14 ítems, los cuales representan intensidades de respuesta en las siguientes categorías.

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

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Su Jefe lleva un reporte de su área?					
¿Se encuentra de acuerdo con los objetivos, misión, visión de la empresa?					
¿Apoyas los objetivos de tu empresa?					
¿Se han implementado nuevas estrategias para la mejora de sus actividades?					
¿Usted aplica los valores de la empresa en su área?					
¿Es un hábito de su jefe escuchar los problemas dentro de su área?					
¿Cree que los derechos humanos de usted y sus compañeros son respetados?					
Cuando existe sobre carga de trabajo ¿Hace respetar sus derechos humanos y obligaciones como trabajador?					
¿Su Jefe cumple con los derechos humanos y escucha los reclamos de usted y sus compañeros?					
¿La empresa cumple económicamente con sus beneficios laborales?					
¿Cumple la empresa con la Responsabilidad Legal de contratar personas discapacitadas?					
La empresa ¿Cumple con las Responsabilidades Legales sobre sus familiares?					
¿La empresa es responsable económicamente conforme con las labores que realiza?					
En el tiempo que lleva en la empresa ¿Ha presenciado algún cambio en la infraestructura de su área o en la empresa?					

Anexo 3: Ficha técnica de las variables

FICHA TÉCNICA LIDERAZGO GERENCIAL

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica: Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar: Empresa JC Astilleros S.A
4. Forma de aplicación: Individual
5. Autoras: Ávalo Córdova Caroline / Medina Gastelo Samantha
6. Medición: Liderazgo Gerencial
7. Administración: Trabajadores de la empresa JC Astilleros Chimbote -2019.
8. Tiempo de aplicación: 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de liderazgo gerencial en los jefes de la empresa JC ASTILLEROS.

III. INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario es sobre el Liderazgo Gerencial consta de 15 ítems correspondiendo 7 a la dimensión personal, 6 a la dimensión social, 2 a la dimensión directivos
2. El sistema de calificación de las preguntas como de los indicadores son: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) sumando un puntaje de 75.
3. Los niveles para describir las dimensiones son: Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy Malo.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

- Fotocopias del instrumento, lapiceros y un sobre manila.

FICHA TÉCNICA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica : Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar: Empresa Jc Astilleros S.A
4. Forma de aplicación: Individual
5. Autoras: Ávalo Córdova Caroline / Medina Gastelo Samantha
6. Medición: Responsabilidad Social Empresarial Interna
7. Administración: Trabajadores de la empresa JC Astilleros Chimbote -2019.
8. Tiempo de aplicación: 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de Responsabilidad Social Empresarial Interna en los operarios de la empresa JC ASTILLEROS.

III. INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario es sobre la Responsabilidad Social Empresarial Interna consta de 14 items correspondiendo cuatro a la dimensión Gestión, dos a la dimensión Ética, ocho a la dimensión Responsabilidad Social Interna.
2. El sistema de calificación de las preguntas como de los indicadores son: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) sumando un puntaje de 75.
3. Los niveles para describir las dimensiones son: Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy Malo.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

- Fotocopias del instrumento, lapiceros y un sobre manila.
- Fotocopias del instrumento, lapiceros y un sobre manila.

Anexo 4: Validación del instrumento

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SERVQUAL - "Liderazgo Gerencial y su Relación con la Responsabilidad Social Empresarial en los Trabajadores de la Empresa JC Astilleros Chimbote 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social en los colaboradores de la empresa JC ASTILLEROS, 2018.

DIRIGIDO A: Operativos de la empresa Jc Astilleros

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chacon Arenas Edinson Miguel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

[Signature]
Mg. Edinson Miguel Chacon Arenas
DNI: 25573328

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SERVQUAL - "Liderazgo Gerencial y su Relación con la Responsabilidad Social Empresarial en los Trabajadores de la Empresa JC Astilleros Chimbote 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social en los colaboradores de la empresa JC ASTILLEROS, 2018.


DIRIGIDO A: Operativos de la empresa Jc Astilleros

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Gariboy Castillo Julio Victor*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*


Mg. *Gariboy Castillo Julio Victor*
DNI: *42484926*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SERVQUAL - "Liderazgo Gerencial y su Relación con la Responsabilidad Social Empresarial en los Trabajadores de la Empresa JC Astilleros Chimbote 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la responsabilidad social en los colaboradores de la empresa JC ASTILLEROS, 2018.

DIRIGIDO A: Operativos de la empresa Jc Astilleros

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA JOSÉ IERMAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Mg. 
DNI. 31644896

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 5: Matriz del Alfa de Cron Bach de la variable Liderazgo Gerencial

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	59,67	50,238	,358	,858
P2	60,13	45,981	,503	,851
P3	59,80	49,743	,264	,862
P4	59,73	47,781	,551	,850
P5	60,07	48,781	,405	,856
P6	60,47	38,267	,693	,843
P7	60,13	46,124	,552	,848
P8	59,67	48,095	,521	,851
P9	59,73	48,352	,403	,856
P10	59,80	53,743	-,125	,872
P11	60,00	49,714	,358	,857
P12	60,40	43,971	,760	,837
P13	60,00	43,714	,825	,834
P14	60,07	44,781	,588	,846
P15	60,07	42,067	,777	,846

El instrumento se considera bueno.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	15

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 15 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 trabajadores administrativos, con una escala de Likert de 1 a 5, desde la categoría " Nunca" hasta la categoría "Siempre".

Alfa de Cronbach de la Variable Responsabilidad Social Empresarial Interna

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,90	21,271	,315	,735
P2	55,53	21,267	,310	,731
P3	55,73	20,924	,501	,712
P4	55,87	20,267	,504	,708
P5	55,33	21,667	,485	,717
P6	55,80	20,600	,418	,718
P7	55,73	21,352	,424	,719
P8	55,67	18,810	,631	,689
P9	55,47	20,981	,406	,719
P10	55,20	21,886	,346	,726
P11	55,87	22,695	,183	,741
P12	55,27	23,638	-,007	,767
P13	55,53	20,981	,417	,718
P14	55,47	22,552	,167	,745

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronba ch	N de elementos
,840	14

**El instrumento se
considera bueno.**

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 15 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 trabajadores administrativos, con una escala de Likert de 1 a 5, desde la categoría " Nunca" hasta la categoría "Siempre".

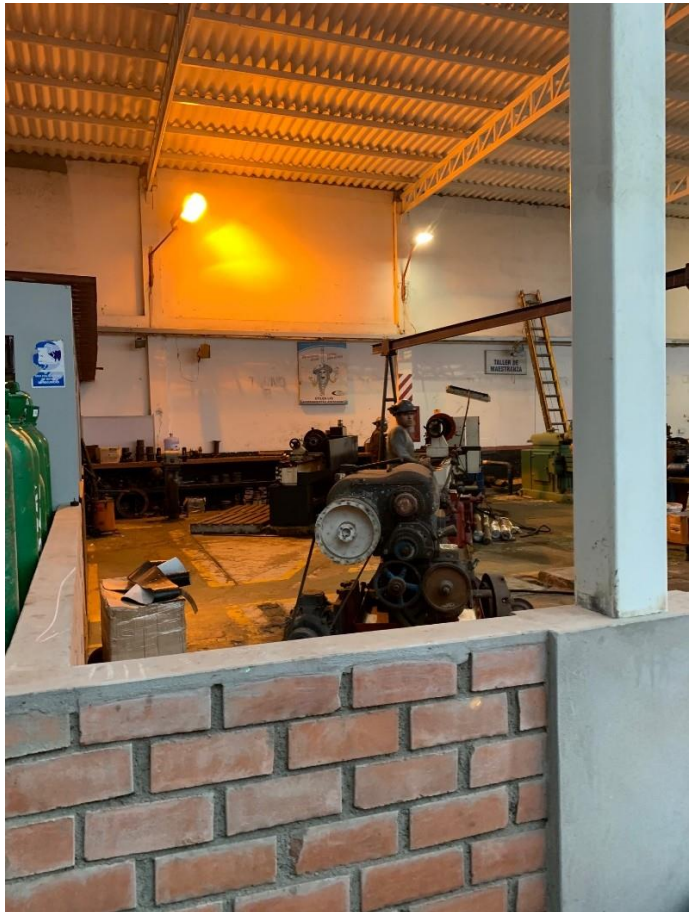
Anexo 6: Base de datos

	Liderazgo Gerencial															Responsabilidad Social													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	1	1	1	1	5	4	5	3	5	3	3	3	4	1	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	1	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	1	5	2	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3
5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
6	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	3	2	4	5	2	3	4	4	2
7	1	1	1	1	5	5	4	2	5	2	2	2	5	2	5	1	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	5	4	2
8	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	1	2	4	4	4	1	2	4	2	2	2	2	5	5	2	2	5	4	2
9	2	2	2	2	4	5	5	2	5	1	1	1	5	5	5	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	2	5	4	1
10	2	2	4	4	4	4	5	2	5	1	1	1	4	5	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	1	2	3	3	1
11	2	2	4	5	5	5	5	1	4	1	1	1	5	4	4	2	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	4	4	1
12	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	3	4	1	1	4	5	1
13	5	5	4	4	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	1	5	1	2	1	1	4	5	1	1	5	4	2
14	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	1	4	4	2
15	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	1	2	1	2	3	4	2	2	4	5	2
16	4	4	4	4	5	5	4	1	5	3	3	2	4	4	5	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	5	4	2
17	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	5	2	2	4	5	3
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	5	5	4	4	5	2	3	2	3	4	5	3	2	5	4	3
19	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	3	3	4	2	5	5	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	2	5	4	3	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4
22	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	1	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5
28	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
29	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
30	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
34	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5
38	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5

39	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
40	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4
41	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
42	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
43	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5
44	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4
45	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	1
50	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
51	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
52	1	1	1	1	5	4	5	3	5	3	3	3	4	1	5	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3
54	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	1	5	2	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3
55	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2
56	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	3	2	3	5	2	3	4	4	2
57	4	5	1	1	5	5	4	2	5	2	2	2	5	2	5	1	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	5	4	2
58	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	1	2	4	4	4	1	2	4	2	2	1	2	5	5	2	2	5	4	2
59	2	2	2	2	4	5	5	2	5	1	1	2	5	5	5	1	2	3	2	1	1	2	4	4	2	2	5	4	1
60	2	2	4	4	4	4	5	2	5	1	1	1	4	5	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	1	2	3	3	1
61	2	2	2	5	3	4	5	1	4	1	1	1	5	4	4	4	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	4	4	1
62	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	3	4	1	1	4	5	1
63	5	5	3	4	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	1	5	1	2	1	1	4	5	1	1	5	4	2
64	5	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	1	4	4	2
65	4	4	5	5	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	1	2	1	2	3	4	2	2	4	5	2
66	4	4	4	4	5	5	5	1	5	3	3	2	4	4	5	1	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	5	4	2
67	4	5	4	5	4	4	4	1	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	5	2	4	5	3	
68	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	3	5	3	2	5	4	3
69	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	2	5	5	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3
70	4	5	4	5	5	5	5	2	5	2	3	2	4	2	5	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	3
72	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	5	4
73	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4
74	4	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	1	4	3	4	4	5	4	5	4	3

75	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	2	4	3	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	
76	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
77	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	2	4	5	2	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
78	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	1	
79	1	5	5	5	5	4	4	2	5	1	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	
80	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	3	5	5	4	1	
81	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	2	
82	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
83	5	4	4	5	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	5	
84	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	1	4	3	4	4	2	5	4	3	2	
85	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	5	4	3	4	4	3	3	4	5	
86	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	3	4	2	2
87	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	
88	3	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	
89	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	3	4	5	3	4	4	4	2	
90	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	
91	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	
92	4	5	2	4	5	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	
93	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	1	3	4	4	4	5	5	4	5	
94	5	5	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	
95	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	2	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	1	
96	3	4	5	4	5	3	5	4	4	2	4	4	3	5	5	2	4	3	4	3	1	4	3	4	5	4	4	5	4	
97	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	3	
98	4	4	5	4	4	4	5	2	5	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	
99	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	2	
100	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	1	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 7: Fotos y Evidencias





Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

“LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS CHIMBOTE 2019”, de las estudiantes Avalo Córdova Ariana Caroline y Medina Gastelo Samantha Lily, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 17 de Julio de 2019



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Liderazgo Gerencial y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial Interna en los Operarios de la Empresa JC Astilleros Chimbote 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

-
-
-
-
-
-
-

Resumen de coincidencias

30 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- | | | |
|---|----------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universida... | 14 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | 4 % |
| 3 | Entregado a Pontificia ... | 1 % |
| 4 | dspace.unitru.edu.pe | 1 % |
| 5 | www.cs-weltweit.de | 1 % |
| 6 | eprints.ucm.es | 1 % |



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Ariana Caroline Avalo Córdova, identificado con DNI 70102424 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS CHIMBOTE 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma

DNI: 70102424

FECHA: 17 de Julio del 2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Samantha Lily Medina Gastelo identificado con DNI N° 71226311. Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS CHIMBOTE 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma

DNI: 71226311

FECHA: 17 de Julio del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ARIANA CAROLINE AVALO CÓRDOVA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL INTERNA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS
CHIMBOTE 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
SAMANTHA LILY MEDINA GASTELO

INFORME TÍTULADO:

“LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL INTERNA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS
CHIMBOTE 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN