

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y SU INCIDENCIA EN LAS  
RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE HUAURA, 2022**

**PRESENTADO POR:**

**Don(ña) KAREN ALLISON SOTO ARIAS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR:**

**Dr. OSCAR RUPERTO YANAPA ZENTENO**

**HUACHO - 2022**

# RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

5%

★ issuu.com

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y SU INCIDENCIA EN LAS  
RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE HUAURA, 2022**

**Don(ña) KAREN ALLISON SOTO ARIAS**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. OSCAR RUPERTO YANANA ZENTENO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO  
2022**

## **DEDICATORIA**

*Al altísimo, por ser mi derrotero en mis planes y metas por cumplir.*

*A mis padres, por ser lo que soy y seguir llevándome por el camino del bien.*

*KAREN ALLISON SOTO ARIA.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Mi sincera gratitud a todas aquellas personas que han hecho posible este paso para mi desarrollo personal.*

*KAREN ALLISON SOTO ARIA.*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>5</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>13</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>14</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>14</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>14</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>16</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>17</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>17</b>

3.2.2 Muestra	17
3.3 Técnicas de recolección de datos	18
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	19
3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>21</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>21</b>
4.1 Análisis de resultados	21
4.2 Contrastación de hipótesis	31
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>42</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>42</b>
5.1 Discusión de resultados	42
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>44</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
6.1 Conclusiones	44
6.2 Recomendaciones	45
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
7.1 Fuentes bibliográficas	46
7.2 Fuentes hemerográficas	46
7.3 Fuentes electrónicas	47
<b>ANEXOS</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Variable 1: Responsabilidad social interna .....	15
<b>Tabla 2.</b> Variable 2: Relaciones laborales .....	15
<b>Tabla 3.</b> Gestión de la integración .....	21
<b>Tabla 4.</b> Seguridad y salud ocupacional .....	22
<b>Tabla 5.</b> Desarrollo personal.....	23
<b>Tabla 6.</b> Comunicación organizacional .....	24
<b>Tabla 7.</b> Resumen Variable 1.....	25
<b>Tabla 8.</b> Remuneración y motivación.....	26
<b>Tabla 9.</b> Higiene y seguridad laboral.....	27
<b>Tabla 10.</b> Conflictos en la organización .....	28
<b>Tabla 11.</b> Jornadas de trabajo .....	29
<b>Tabla 12.</b> Resumen Variable 2 .....	30
<b>Tabla 13.</b> Tabla de frecuencias – Responsabilidad social interna .....	31
<b>Tabla 14.</b> Tabla de frecuencias – Relaciones laborales .....	32
<b>Tabla 15.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Responsabilidad social interna – Relaciones laborales .....	32
<b>Tabla 16.</b> Tabla de frecuencias – Gestión de integración.....	33
<b>Tabla 17.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Gestión de integración– Relaciones laborales.....	33
<b>Tabla 18.</b> Tabla de frecuencias – Seguridad y salud ocupacional .....	34
<b>Tabla 19.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Seguridad y salud ocupacional – Relaciones laborales .....	34
<b>Tabla 20.</b> Tabla de frecuencias –Desarrollo personal.....	35
<b>Tabla 21.</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Desarrollo personal – Relaciones laborales.....	35
<b>Tabla 22.</b> Tabla de frecuencias – Comunicación organizacional .....	36
<b>Tabla 23.</b> Pruebas de Chi Cuadrado – Comunicación organizacional – Relaciones laborales .....	36
<b>Tabla 24.</b> Correlaciones Hipótesis General .....	37
<b>Tabla 25.</b> Correlaciones Hipótesis 1 .....	38
<b>Tabla 26.</b> Correlaciones Hipótesis 2.....	39
<b>Tabla 27.</b> Correlaciones Hipótesis 3.....	40
<b>Tabla 28.</b> Correlaciones Hipótesis 4.....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Gestión de la integración.....	21
<b>Figura 2.</b> Seguridad y salud ocupacional.....	22
<b>Figura 3.</b> Desarrollo personal. ....	23
<b>Figura 4.</b> Comunicación organizacional.....	24
<b>Figura 5.</b> Resumen Variable 1.....	25
<b>Figura 6.</b> Remuneración y motivación. ....	26
<b>Figura 7.</b> Higiene y seguridad laboral. ....	27
<b>Figura 8.</b> Conflictos en la organización.....	28
<b>Figura 9.</b> Jornadas de trabajo.....	29
<b>Figura 10.</b> Resumen Variable 2.....	30

## RESUMEN

El estudio se realizó con el propósito de señalar la relación entre la responsabilidad social interna con las relaciones laborales en la entidad edil del distrito de Huaura, se trabajó con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo, la muestra en estudio estuvo conformada por 170 colaboradores administrativos, consideramos las variables responsabilidad social interna y relaciones laborales. Los instrumentos que se aplicaron fueron la encuesta sobre responsabilidad social interna y otra sobre relaciones laborales de Estefany Thalía Gil Valverde (2021) y adaptadas por la tesista. Los resultados nos permiten conocer que el 67.6% del personal edil sostiene que mantienen buenas relaciones laborales, influenciado por la gestión de la integración (66.5%), la seguridad y salud ocupacional (70.0%), el desarrollo personal (65.3%) y la comunicación organizacional (66.5%), existiendo un nivel de significancia de 0.00 y una correlación estadísticamente alta. **Conclusión:** Los resultados permiten demostrar la relación positiva significativa entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en los trabajadores de la entidad municipal en estudio.

**Palabras claves:** Motivación laboral, relaciones laborales, responsabilidad social.

## ABSTRACT

The study was carried out with the purpose of pointing out the relationship between internal social responsibility with labor relations in the municipal entity of the Huaura district, a non-experimental design, descriptive and a quantitative approach was used, the sample under study was made up of 170 administrative collaborators, we consider the variables internal social responsibility and labor relations. The instruments that were applied were the survey on internal social responsibility and another on labor relations by Estefany Thalía Gil Valverde (2021) and adapted by the thesis student. The results allow us to know that 67.6% of the building staff maintain that they maintain good labor relations, influenced by integration management (66.5%), occupational health and safety (70.0%), personal development (65.3%) and the organizational communication (66.5%), with a significance level of 0.00 and a statistically high correlation. Conclusion: The results allow us to demonstrate the significant positive relationship between internal social responsibility and labor relations in the workers of the municipal entity under study.

**Keywords:** Labor motivation, labor relations, social responsibility.

## INTRODUCCIÓN

Si concebimos la Responsabilidad Social como el compromiso de todos los actores sociales para maniobrar los impactos que incitan nuestras acciones agrupadas en la sociedad, por tanto, las empresas son actores trascendentales en la contribución de la gestión de esos impactos a través de sus operaciones y, en articulación con los otros actores tales como el gobierno, su personal, sus clientes, etc.), siendo su principal objetivo ser financieramente rentable y permanecer en el tiempo, sin embargo, es la misma sociedad, con sus constantes cambios, la que les obliga a tener mayores expectativas, no solo centrarse en el aspecto económico, sino que además considerar el cuidado del medio ambiente, las políticas sociales y las relaciones con la comunicación. Así lo señala Ríos (2014)

Las corporaciones se han convertido en entes dinámicos en la sociedad, por lo que no solo deben tener conciencia y la apertura de satisfacer las necesidades de la red con productos o servicios de calidad, sino además, considerar lo que preocupa a las organizaciones sociales y a las personas en sí. (párr. 3)

Las obligaciones de una organización se convierten en esperar y resaltar el impacto de los efectos de sus actividades en la sociedad. El comportamiento empresarial desde el aspecto moral, debe tener en cuenta diferentes aristas que pueden impactar directamente en la comunidad.

En nuestro país, los propósitos empresariales se centran en su crecimiento económico, dejando de lado el aspecto social, si bien se preocupan por los efectos que pudieran provocar su gestión en su entorno, sus clientes, trabajadores, proveedores y la comunidad en general, sin embargo, creemos que no es suficiente, contar con una adecuada gestión organizacional, es importante destacar en aquellos elementos que no necesariamente estar identificados en dicha gestión de una empresa, pero que pueden impactar en su desarrollo organizacional, así aportan Pérez et al. (2016) al señalar que: “hay empresas que han logrado consolidarse económicamente pero que han dejado de lado aspectos ecológicos, sociales y las relaciones con la comunidad, que los ha llevado al declive empresarial.

Por lo descrito, nuestro estudio se centrará en conocer la relación de la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en una entidad edil local, con una naturaleza investigativa descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo.

La tesis aborda los siguientes capítulos:

En el capítulo I, presentamos la problemática encontrada sobre el tema, determinando los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, referenciamos el marco teórico, donde presentamos algunas investigaciones que nos sirven como antecedentes, incluimos también las bases teóricas por variables, las hipótesis y la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se describen los aspectos metodológicos, como el tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados durante la investigación.

En el capítulo IV, se puntualizan los resultados, el análisis y la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, hemos considerado la discusión de la investigación.

En el capítulo VI, van las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, enlistamos las referencias bibliográficas y los anexos utilizados en el estudio.

La autora

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La responsabilidad social a nivel empresarial ha cobrado interés en los últimos años, sobre todo con la globalización y la incursión de las nuevas tecnologías de información y comunicación., en el mundo empresarial se han visto grandes cambios, por el nivel de competitividad y la participación empresarial en la sociedad, así lo señalan Gallardo y Sánchez (2013) “resaltan que la responsabilidad social ha ganado relevancia mundial, pues es un recurso intangible desde hace tiempo, que acrecienta la economía en momentos de crisis social y de valores en las sociedades”. Es así que en los últimos años se vienen dando directrices a cargo de organismos internacionales como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Así, grandes organizaciones vienen realizando acciones por ejemplo para reducir la huella del carbono, el cuidado del medio ambiente, Adidas, es una de ellas, confeccionando sus productos con la reutilización de materiales, la empresa española Mercadona también cuenta con políticas de responsabilidad social reutilizando productos y aplicando técnicas ecoeficientes. Si bien es cierto, en los últimos años ha habido un incremento de empresas que adoptan políticas sociales y medioambientales, en el último año, las empresas han tenido un papel más relevante en este aspecto, pero no es lo suficiente, falta asumir un liderazgo real con acciones concretas que garanticen un futuro más sostenible basado en valores y cuidado del planeta. Por otro lado, la pandemia del COVID 19, ocasionó diversas consecuencias en los aspectos económico, social y ambiental, ante ello, el mundo empresarial tuvo que reinventarse para continuar en el mercado, agendando además temáticas en sus grupos de empleados, clientes y proveedores, centrándose en las brechas de desigualdad económicas digitales, educativas o poblacionales.

En ese contexto de pandemia, las empresas latinas vienen enfrentando diversos desafíos con el propósito de reactivar su crecimiento económico social, además de cumplir los objetivos de desarrollo sostenible, para lo cual es necesario la aplicación de estrategias referidas a la responsabilidad social, lo que garantiza la estabilidad de los mercados económicos y la sostenibilidad de los recursos naturales, y junto a ellos la mejora de la sociedad en aspectos ambientales, culturales y sociales, así lo sostiene Remache, et al (2018)

favorece el desarrollo de las operaciones de manera sostenible (económico, social y ambiental), y a la vez encaminar el cumplimiento de un buen gobierno corporativo y transparente, con políticas de respeto a los derechos de todos sus integrantes, y a lo derechos de ética y la protección del medio ambiente.

El impacto en las empresas de América Latina de turismo, manufacturas, comercio y transporte, se evidencia en la disminución de su productividad, así lo señala el Banco Mundial (2020), además del aumento de tasas de informalidad en países como México, Colombia, Brasil, Ecuador, Chile y Venezuela, según Peñafiel et al (2020) “en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, las afectaciones también se observan en las exportaciones a Asia” (p. 122)

Obviamente, nuestro país no ha sido ajeno a esta situación de pandemia; las autoridades se han visto en la necesidad de tomar medidas inmediatas que logren apoyar a todos los actores de la sociedad, como los subsidios para el pago de las planillas, el retiro de la CTS y los fondos de las AFP, así como también, proyectos de reactivación económica para las Micro y Pequeñas empresas. Muchas empresas a nivel nacional, vienen colaborando en forma solidaria con donaciones de comida, se realizan colectas solidarias, albergan a extranjeros, etc. Por otro lado, dentro de las dificultades se observaron situaciones por la paralización temporal de sus operaciones, en especial a la Micro, Pequeña y Mediana empresas, sin liquidez financiera para afrontarlo. Asimismo, muchas empresas al paralizar sus operaciones y acatar las disposiciones del gobierno, dando facilidades a sus colaboradores para el trabajo remoto, realizar los pagos de honorarios sin descuentos sin despedir a nadie, demostraron su compromiso de responsabilidad social con sus trabajadores, sus clientes, proveedores y con la sociedad en general, a pesar del impacto negativo inminente en muchas de ellas. Es así que, el compromiso y la responsabilidad social toman mayor relevancia en estos días para afrontar el contexto actual, variando y

adaptado formas que permitan cumplir sus objetivos empresariales, no solo para lograr una buena imagen ante el mundo, sino para contribuir a la sostenibilidad para todos.

Así pues, consideramos realizar un análisis de la responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de los trabajadores de la entidad municipal del distrito de Huaura, cuya gestión se ve afectada por escenarios similares a la realidad mencionada anteriormente, verificada por una encuesta aplicada a los colaboradores de la entidad municipal, siendo importante entonces, observar las características positivas y negativas que inciden en la gestión.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera se relaciona la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la gestión de la integración y las relaciones laborales en la municipalidad?

¿Cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional en las relaciones laborales en la municipalidad?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con las relaciones laborales en la municipalidad?

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional con las relaciones laborales en la municipalidad?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre la gestión de la integración y las relaciones laborales en la municipalidad.

Determinar la relación que existe entre la seguridad y salud ocupacional en las relaciones laborales en la municipalidad.

Conocer la relación que existe entre el desarrollo personal con las relaciones laborales en la municipalidad.

Establecer la relación que existe entre la comunicación organizacional con las relaciones laborales en la municipalidad.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **Conveniencia**

El estudio es conveniente puesto que aporta al desarrollo de la responsabilidad social de la municipalidad, optimando su respuesta relacionada al trato del personal y reflejándose en una adecuada atención, agilización de los trámites, cumplimiento de los plazos establecidos, etc.

### **Relevancia Social**

La investigación permitirá a la entidad edil tener ciudadanos satisfechos por el servicio prestado; además los resultados servirán para beneficio de otras instituciones tanto estatales como particulares.

### **Implicaciones prácticas**

Tiene alcances prácticos pues, el estudio está encaminado al cumplimiento eficiente de los colaboradores públicos hacia los usuarios, así como, obtener altos niveles de productividad en las funciones encargadas.

### **Valor teórico**

Se presenta un aporte teórico y conocimientos sobre el tema propuesto, permitiendo usarlo como antecedente a futuros estudios y compartirla con estudiantes y profesionales interesados en la investigación.

### **Utilidad metodológica**

La utilidad metodológica porque es un ejemplo de investigación descriptiva, no experimental, enfocada a mejorar la responsabilidad social y las relaciones entre los colaboradores ediles, forjando una mejor producción de sus labores.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

**Espacial:** Se desarrolla en las instalaciones de la entidad en estudio.

**Temporal:** Consideramos el período 2022.

**Poblacional.** Se considera a los colaboradores de la municipalidad en estudio.

**Bibliográfica.** Sobre el tema en estudio hemos encontrado escasa bibliografía renovada.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Se cuenta con el soporte de las autoridades ediles y el personal administrativo.

**Técnica:** Hemos tenido en cuenta los elementos obligatorios que establece la Escuela de Postgrado.

**Ambiental:** El estudio es de carácter académico, por tanto, no afectará el medio ambiente.

**Financiera:** El presupuesto y el financiamiento del estudio, está asegurado por la investigadora.

**Social:** Se cuenta con un equipo de apoyo, formado por profesionales con la capacidad para realizar los aportes pertinentes a la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Landa (2018) presentó la investigación *Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Capital Humano de una Empresa de Autotransporte de Pasajeros en la Ciudad de Xalapa, Ver*; en la Universidad Veracruzana, con la finalidad de analizar y presentar resultados fehacientes sobre la labor social responsable, con actividades internas y externa, desarrollada con una investigación descriptiva. Los resultados demostraron que en la responsabilidad social intervienen factores como valores, transparencia y gobernabilidad corporativa. El 62% de los trabajadores considera muy favorable la difusión de los valores en la organización, el 58.7% respetar los derechos humanos y el 55.2% una conducta adecuada en la sociedad. Se concluye que los empleados consideran que la empresa debe tener una responsabilidad con la sociedad, el cuidado del medio ambiente, el cumplimiento de las reglas y normas, la seguridad.

González (2019) presentó la investigación *La responsabilidad social empresarial y su relación con la construcción de imagen corporativa: El caso de la Empresa Telecom Argentina en la Universidad Nacional de Córdoba*, con la finalidad de describir en los aspectos histórico, cultural y comunicacional la problemática y efectos de la responsabilidad social en la empresa en estudio, bajo una investigación acción de diseño no

experimental. Se concluye, que, en el aspecto de la cultura, el sustento son las leyes nacionales, internacionales y los parámetros de escenarios como las relaciones públicas y el marketing, las mismas que condicionan las acciones y estrategia integral de la empresa. En la dimensión ética, confluyen aspectos como el religioso y el económico.

Gutierrez (2021) presentó el estudio *El Covid19 y la responsabilidad social en las empresas en la Pontificia Univeridad Católica del Ecuador*, con la finalidad de analizar el impacto de la responsabilidad social empresarial frente al COVID 19 en las buenas prácticas empresariales, con un enfoque cuantitativo y transeccional. Los resultados evidencian que el 51.3% de los trabajadores, sostiene que la empresa es socialmente responsable casi siempre, el 40,8% siempre y el 7.9% nunca. Conclusión: El impacto del COVID 19 en las prácticas de responsabilidad social de las empresas de Ambato fue positivo en sus trabajadores, clientes y proveedores, por el acatamiento de las disposiciones gubernamentales, implementando estrategias como el teletrabajo para no perjudicar a sus empleados, a pesar de tener una reducción del 42% en sus ventas, la atención online, servicio a domicilio, facilidades de pago, además de prácticas de responsabilidad social, focalizando la satisfacción de sus trabajadores y su entorno social.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Jaúregui (2018) publicó el artículo *Responsabilidad social en la municipalidad de Miraflores* en la Revista Investigaciones ULCB con la finalidad de realizar un análisis de los estándares de la entidad edil sobre la responsabilidad social, el estudio se ha desarrollado bajo lo parámetros de una investigación descriptiva y un diseño no experimental. Se concluye que la municipalidad de Miraflores centra su responsabilidad social, en aspectos como el trabajo y enseñanza a personas con discapacidad, y el medio ambiente, produciendo menos residuos y demostrando conciencia en el uso del agua, el aire y la tierra.

Arzapalo (2020) desarrolló la investigación *Responsabilidad Social municipal y la calidad de los servicios públicos en la localidad de Bolognesi, Distrito de Tahuania Provincia de Atalaya Región Ucayali* en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con el propósito de conocer la relación entre la responsabilidad social edil y la calidad de los servicios públicos, con una investigación básica, descriptiva correlacional y un diseño no

experimental de corte transversal. Se obtiene como resultados una correlación directamente proporcional y significativa con los servicios públicos de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.508, concluyéndose que, existe una regular responsabilidad social en la localidad, estudiada en las dimensiones económica, ambiental. Asimismo, los servicios públicos se consideran regulares en la dimensión servicios básico, urbanos y administrativos.

Moreno (2020) presentó el estudio *La responsabilidad social empresarial y la visión estratégica en la gerencia desarrollo social de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en el año 2020* en la Universidad Privada del Norte, con el propósito de establecer la relación entre la responsabilidad social y la visión general de la entidad en estudio, desarrollada con una investigación básica de tipo descriptiva correlacional y un diseño no *experimental*. Como resultados se obtuvo que, la mayoría de las personas respalda las acciones en relación a la gobernabilidad, público interno, comunidad, el medio ambiente y el reconocimiento del entorno de la institución. Se concluye que, se comprueba la relación entre la responsabilidad social de la empresa y el área de gerencia de la Municipalidad en cuestión, tomándose como referencias las tendencias y los cambios políticos actuales.

León (2021) desarrolló el estudio *Gestión administrativa y responsabilidad social en la Municipalidad del Centro Poblado Supte San Joreg, Distrito de Rupa Rupa, 2021* en la Universidad de Huánuco, con la finalidad de conocer el impacto entre la gestión administrativa y la responsabilidad social en la entidad en estudio, con una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Como resultados se obtuvo que, la mayoría de colaboradores considera que las acciones administrativas contribuyen al desarrollo de la comunidad, *por* tanto, se concluye que, la gestión administrativa impacta en gran medida en la responsabilidad social de la municipalidad, en las dimensiones de planeación y organización, sin embargo, en las dimensiones dirección y control, la incidencia es baja.

## 2.2 Bases teóricas

### **Responsabilidad social**

Hoy en día, la definición de responsabilidad social, va más allá del tema empresarial, involucra a la sociedad civil, en donde la empresa debe identificar la problemática y aportar soluciones de acuerdo al interés de las personas, como el respeto a los derechos humanos, mejorar las condiciones de vida y el desarrollo profesional de los trabajadores, estrategias para integrar a las personas con discapacidades. Así veremos algunas posiciones:

Antelo y Robaina (2015) sostienen que “es el compromiso para contribuir al desarrollo sostenible, mejorar la calidad de vida de su personal sus familiares, de la comunidad local y la sociedad” (p. 59), es decir, las personas que dirigen la empresa deben demostrar su responsabilidad social al ser conscientes del efecto que las operaciones de producción pueden ocasionar dentro y fuera de la entidad. Castro, Hernández y Bedoya (2016) señalan que “es el compromiso moral con el grupo de personas involucrados en las actividades de la empresa” (p. 177)

Cañas (2018) menciona que “ser socialmente responsable es asumir el impacto generado por el desarrollo de su productividad en sus clientes, empleados, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general”, es decir, el compromiso es en el aspecto social, laboral, derechos humanos y con el medio ambiente.

### **Responsabilidad social interna**

Jaramillo (2011) señala que la responsabilidad social interna de una empresa “es la inversión en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, brindando mejores condiciones y calidad en el trabajo, existiendo un equilibrio entre la vida familiar y laboral, fortaleciendo el respeto a los derechos humanos y laborales” (p. 170)

García y Rosas (2019), mencionan que,

la responsabilidad social interna se enfoca a las actividades que prevean procesos y procedimientos que arriesguen a los trabajadores, considerando además un subsistema integral de valoración al personal, según sus

necesidades, de tal manera que se garantice un equilibrio en su calidad de vida dentro y fuera de la empresa. (p. 8 – 9)

Corral, et al. (2021) “es la integración voluntaria empresarial sobre la problemática social y medioambiental en las actividades cotidianas de la empresa y en las relaciones con sus integrantes” (p. 34), es decir, no se trata de cumplir políticas, sino que son las acciones que la empresa ejecuta voluntariamente en beneficio del medio ambiente y otros temas que involucran a aspectos sociales, como bienestar de los trabajadores, formación, igualdad, entre otros.

### **Beneficios para la empresa**

Las acciones de responsabilidad social pueden generar mejoras para la empresa, Hernández y Sánchez (2012) señalan:

Al mejorar los productos o servicios, se logra una mayor satisfacción de los clientes, la motivación, eficiencia y fidelidad de los trabajadores, generando la competitividad y una mejor posición dentro del mercado laboral, y por consiguiente el incremento de la rentabilidad de la empresa. (pp. 166 – 176)

### **Dimensiones de la responsabilidad social interna**

De acuerdo a Díaz y Lima (2015), hemos considerado las siguientes dimensiones:

**Gestión de integración.** Esta dimensión está relacionada a los procesos de selección y contratación del personal, al conocimiento sobre las condiciones laborales del puesto de trabajo y la satisfacción de los trabajadores sobre todo este proceso.

**Seguridad y salud ocupacional.** Se relaciona con la satisfacción del trabajador sobre la infraestructura donde trabaja, las medidas de seguridad y las condiciones laborales que le ofrece la entidad para desempeñar sus funciones.

**Desarrollo personal.** Esta dimensión se refiere a las oportunidades y políticas de desarrollo que la entidad ofrece a sus trabajadores, si hay oportunidad para todos, con condiciones equitativas y procesos adecuados, como la asignación de horas de trabajo equilibradas, los beneficios sociales para el personal y su familia, los ingresos, lo que genera motivación laboral en los colaboradores de la entidad.

**Comunicación organizacional.** Es la satisfacción del colaborador en relación a los procesos de comunicación interna y grupal en la entidad donde se desempeña, en relación a la toma de decisiones, el diálogo entre las partes y la creación de espacios de participación.

### **Relaciones laborales**

Frías (2001), señala que las relaciones laborales “son las relaciones que se dan en el centro de trabajo, entre los colaboradores vinculados entre sí” (p. 27), es decir, en las empresas los trabajadores se agrupan de acuerdo a sus habilidades para cumplir con los objetivos de la empresa.

Chiavenato (2005) sostiene que son las “relaciones de la propia corporación con las entidades que representan a sus empleados” (p. 511).

De acuerdo a Raddatz, Sahuenza y Rojas (2006) “se refiere a la relación entre la empresa, el trabajador y el contexto de la empresa”, es decir, es el sistema dentro de la entidad, donde interactúan los trabajadores, el clima laboral, los directivos y los propósitos empresariales, que influye en el desarrollo de la organización.

En conclusión, hay tres elementos que van a influir en las relaciones labores, el trabajo, la remuneración y el proceso productivo, por tanto, estas relaciones se presentan entre el trabajador y el empleador o la empresa, quien aporta el capital y el proceso de producción. Hoy en día estas relaciones se vinculan por un contrato de trabajo, el mismo que regula las condiciones del trabajo, establecidas con cláusulas de acuerdo a las leyes vigentes.

### **Actores en las relaciones laborales**

Según Cardoso y Gindin (2009) Son las partes que intervienen en el proceso productivo, estos son:

**El estado:** Los autores señalan que “la función del estado es esencial, pues regula las relaciones laborales a través del Ministerio de Trabajo y negocia y media conflictos con otras organizaciones como SUNAFIL, fijan sueldos y salarios, las condiciones de trabajo y las respectivas inspecciones para supervisar el cumplimiento de las políticas y leyes laborales” (p. 68)

**Los empleadores:** Son los que ofertan los puestos de trabajo, determinando las funciones de cada uno a través de un contrato laboral.

**Los Trabajadores:** Quienes son los principales actores en estas relaciones, ejecutan el proceso de producción y servicios de una empresa, son representados por sus sindicatos, quienes velan por la defensa y promoción de sus interés sociales, económicos y profesionales dentro de la entidad donde laboran.

### **Dimensiones de las relaciones laborales**

Se ha considerado las dimensiones propuestas por Raddatz, Sahuenza y Rojas (2006):

**Remuneración y motivación:** Se entiende como la compensación económica que el colaborador percibe por el trabajo realizado, además de los incentivos y otros beneficios de acuerdo a las leyes vigentes.

**Higiene y seguridad laboral:** Esta dimensión se refiere a las normativas que amparan en forma integral la parte física y mental de los trabajadores, menguando los riesgos laborales, basados en políticas protectoras de salud vigentes que velan por la seguridad del trabajador dentro de una entidad y las medidas técnicas preventivas, que previenen y reducen riesgos laborales.

**Conflictos en la organización:** Son las discrepancias que pueden suscitarse en el centro laboral, en relación a la falta de comprensión de las políticas establecidas o al clima laboral dentro de la entidad, podrían ser desacuerdos personales y grupales.

**Jornadas de Trabajo:** Se refiere al tiempo que el trabajador brinda a la empresa para desarrollar las funciones encomendadas de su puesto de trabajo, desarrollado de manera efectiva y eficiente.

## **2.3 Bases filosóficas**

### **Responsabilidad social interna**

Consideramos que, para un adecuado desarrollo de la responsabilidad social dentro de una organización es importante enfocarnos es el aspecto ético, pues, para resolver desafíos y conseguir que sus negocios evolucionen es necesario evidenciar la ética empresarial, pues los problemas internos también afectan a los demás, al estar involucrados en una cadena productiva, con la participación de trabajadores, clientes y el entorno social, por tanto, el actuar correcto de la empresa, redundará en beneficio para todos. Para Aristóteles,

hablar de la ética es referirse al bien del hombre, lo que es bueno para cada ser humano, por tanto, sus acciones persiguen el bien supremo, ahora bien, la ética relacionada al campo empresarial, sería el accionar correcto, consciente y responsable de los miembros de la organización en beneficio de todos y de acuerdo a las expectativas del grupo. Otros pensadores como David Hume y John Stuart Mill, mencionan la moralidad o la ética como base para desarrollar un sistema económico empresarial libre y correcto. Kant también se refiere a la ética, al mencionar que no es qué hacer, sino cómo deben ser las normas, de tal manera que las acciones tengan como fuente de motivación nuestro sentido del deber. De allí que la responsabilidad social basada en la ética se torna un compromiso interno de la empresa para lograr una sociedad justa y comprometida con los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente

### **Relaciones laborales**

Para referirnos a las relaciones laborales, es necesario hablar de la ética, pues ha sido la que más se ha ocupado del tema laboral. El trabajo es un tema que parte de las civilizaciones más antiguas, con influencia de factores ideológicos, políticos, sociales y jurídicos, que le van valor como un fenómeno social. Desde el enfoque humanista el trabajo es el impulso para el desarrollo de la sociedad, así, Fichte sostiene que el trabajo como actividad dinámica debe hallar la satisfacción y la felicidad, por lo tanto, el hombre debe trabajar para desvincularse de la inercia y seguir con su destino, pues es indispensable para la supervivencia. Por su parte, Hegel, ubica la actividad laboral como parte de las necesidades del hombre, su satisfacción y la creación de riqueza, pues sin trabajo no se puede satisfacer ninguna necesidad, acciones que deben desarrollarse en conjunto, llegando a realizar un trabajo organizado y racionado, en donde además se requiere destrezas y valores de todos los involucrados en el proceso laboral.

#### **2.4 Definición de términos básicos**

a) **Capacitación.** Gutierrez (2019) “Preparar a los trabajadores para cierto tipo de conducta laboral, y brindar cultura especializada y práctica sobre los diversos procedimientos de trabajo”. (p. 57)

b) **Motivación laboral:** Gutierrez (2019) “Nivel de cambio deseado en actitudes o creencias específicas de los trabajadores para realizar procedimientos o labores hacia un objetivo empresarial”. (p. 58)

c) **Políticas empresariales.** Gutierrez (2019) “Guías que señalan los límites dentro de los que debe ocurrir la acción. Las políticas principales, las que guían a la dirección general y la posición de la empresa y que además determinan su viabilidad, se llaman políticas estratégicas”. (p. 58)

d) **Responsabilidad social interna.** Corral, et al. (2021) “es la integración voluntaria empresarial sobre la problemática social y medioambiental en las actividades cotidianas de la empresa y en las relaciones con sus integrantes” (p. 34)

e) **Relaciones laborales.** Frías (2001), “son las relaciones que se dan en el centro de trabajo, entre los colaboradores vinculados entre sí” (p. 27)

f) **Valores empresariales.** Gutierrez (2019) “Doctrinas filosóficas de los responsables de dirigir a la empresa hacia el éxito, pueden ser permanentes (ética, calidad, seguridad), y momentáneos, según la naturaleza de la actividad de la empresa”. (p. 59)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La responsabilidad social interna tiene una influencia muy significativa en las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

La gestión de la integración se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

La seguridad y salud ocupacional se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

El desarrollo personal se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

La comunicación organizacional se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

## 2.6 Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Variable 1: Responsabilidad social interna

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión de integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de reclutamiento / selección.</li> <li>• Proceso de Inducción.</li> <li>• Procesos de capacitación</li> </ul>	1 – 3
Seguridad y salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de seguridad laboral</li> <li>• Ergonomía</li> <li>• Nivel de estrés laboral.</li> </ul>	4 – 6
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de carrera</li> <li>• Nivel de delegación</li> <li>• Nivel de motivación</li> </ul>	7 – 9
Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de interrelación interno</li> <li>• Nivel de interrelación grupal</li> <li>• Nivel de satisfacción</li> </ul>	10 – 12

**Tabla 2.** Variable 2: Relaciones laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Remuneración y motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de equidad</li> <li>• Nivel de satisfacción.</li> </ul>	1 -3
Higiene y seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación en seguridad laboral</li> <li>• Capacitación en higiene y seguridad Laboral.</li> <li>• Satisfacción con dimensión.</li> </ul>	4 – 6
Conflictos en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrapersonales</li> <li>• Interpersonales</li> <li>• Intergrupales.</li> </ul>	7 – 9
Jornadas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanencia</li> <li>• Ausencias</li> <li>• Satisfacción con jornada de trabajo</li> </ul>	10 – 12

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

La investigación a desarrollar tiene el diseño de campo o no experimental, Arias (2016) sostiene que “es la recolección de datos de las personas investigadas o del mismo contexto, sin ningún manejo o control de las variables” (p. 31), esta investigación se contrasta con información bibliográfica.

##### **3.1.1 Tipo de la Investigación**

La investigación es descriptiva, como Árias (2016) señala “es describir un hecho o fenómeno, individuo o grupo, para conocer su estructura o proceder” (p. 24); es correlacional, porque, se pretende conocer la incidencia entre las variables, el mismo autor, señala también “sirve para comprobar el grado de relación de las variables en estudio, y establecer su aporte” (p. 25)

##### **3.1.2 Enfoque:**

Se trabajarán encuestas validadas y confiables en estudios previos al nuestro para obtener los datos, con indicadores e ítems específicos y de respuestas predeterminadas, sobre el tema Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “los valores deben tener medición numérica y para el conteo se usa la estadística para tener exactitud del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

Las instalaciones municipales del distrito de Huaura se sitúan en la Plaza Principal, bajo el gobierno del Sr. Jacinto Romero, gestión 2019 – 2022. En opinión de Ballestrini (2001) “es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123). La población a trabajar está conformada por los colaboradores del Concejo Distrital de Huaura, los que representan un total de 302 personas y, la misma cantidad de ciudadanos contribuyentes.

### 3.2.2 Muestra

Según Tamayo (2010) es “un instrumento de gran valor para la investigación, ya que permite seleccionar las unidades representativas a partir de las cuales logrará los datos que le permitirán extraer deducciones acerca de la población sobre la cual se investiga” (p. 181), para efectos del presente estudio, decidimos trabajar con el personal administrativo y los contribuyentes.

Para determinar la cantidad de trabajadores se aplicó una fórmula estadística que nos dio como resultado a 170 personas.

$$m = \frac{1.96^2 \times 302 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(302-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{290.04}{1.71} = 169.6$$

Para determinar la cantidad de contribuyentes se consideró realizar un muestreo no probabilístico de tipo casual y por ser conveniente para la investigación, se consideró la misma cantidad de personas a encuestar. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista, (2014), sostienen que

son aquellos muestreos con un procedimiento de selección de individuos sin intentar que sean estadísticamente representativos de una población determinada, su ventaja radica en su utilidad para aquellos estudios que requieren una controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (p. 189)

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

En esta sección, se mencionan las técnicas de acuerdo al tipo de la investigación, tomándose en cuenta los instrumentos más apropiados, en este caso la técnica con la que trabajaremos para recopilar la información que necesitamos es la encuesta, dirigida a los trabajadores ediles y a los usuarios, lo que admitió obtener la información más objetiva y fiable en el ambiente de investigación.

#### **Descripción de los instrumentos**

Se manejó el cuestionario como instrumento para recolectar los datos pues, Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que “es muy usado en situaciones sociales, con preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217)

**Responsabilidad social interna:** El cuestionario aplicado a los colaboradores, integrado por 12 ítems (Anexo 1).

#### Ficha Técnica

Nombre: Encuesta sobre responsabilidad social interna

Autora: Estefany Thalía Gil Valverde (2021)

Adaptación: Tesista

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a la gestión de calidad según las dimensiones:  
Gestión de la integración, Seguridad y salud ocupacional, Desarrollo personal, Comunicación organizacional.

**Relaciones laborales:** Aplicado a los usuarios de la entidad edil, integrado por 12 reactivos (Anexo 2).

#### Ficha Técnica

Nombre: Encuesta sobre relaciones laborales

Autora: Estefany Thalía Gil Valverde (2021)

Adaptación: Tesista

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a analizar la satisfacción del contribuyente en las siguientes dimensiones: Remuneración y motivación, Higiene y seguridad laboral, Conflictos en la organización, Jornadas de trabajo.

Una vez estructurados los instrumentos de medición enmarcados en las variables se realizó un piloteo con el instrumento designado a los trabajadores administrativos, el cual se aplicó a 10 de ellos.

**Fichas Bibliográficas:** Para organizar la información referida a las variables de nuestro estudio, utilizándose las fichas: bibliográficas, hemerográficas, textual, etc.

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

La validez de los instrumentos se define por su capacidad para medir las dimensiones de cada variable, en nuestro caso, la responsabilidad social interna y las relaciones laborales.

- a) Validez de Contenido: Es la exploración de la teoría concerniente la responsabilidad social interna y las relaciones laborales, tomándose aspectos elementales para la preparación de los ítems de los instrumentos en cuestión.
- b) Juicio de Expertos: Se determinó consultar a tres docentes para darle mayor validez a los instrumentos, quienes efectuaron las correcciones y observaciones sobre el contenido, sintaxis, formulación de los ítems, extensión y adecuación de los mismos.
- c) Prueba Piloto: Que ayudó al diseño y estructuración de los instrumentos a aplicar.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

**Procesamiento Manual:** Es la recolección y clasificación de los datos para obtener información necesaria para nuestro fin, en este estudio para la determinación de la relación que existe entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales, se trabajó los instrumentos adjuntados en el Anexo.

**Procesamiento Electrónico:** Después de la aplicación de los instrumentos, se organizaron los datos usando una hoja de cálculo, clasificándose la información según los ítems, y para presentar los resultados se emplearon gráficos estadísticos, y se expresaron en porcentajes para la descripción e interpretación de los datos obtenidos. A la par, los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación valieron para interpretar los resultados y se terminó con las conclusiones y recomendaciones oportunas.

**Técnicas Estadísticas:** Se trabajó con una estadística descriptiva y una prueba de hipótesis, para las inferencias de los resultados. Para probar la hipótesis usamos la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman, en donde los valores si son mayores indican la estrechez de la relación.

### **3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)**

## CAPÍTULO IV

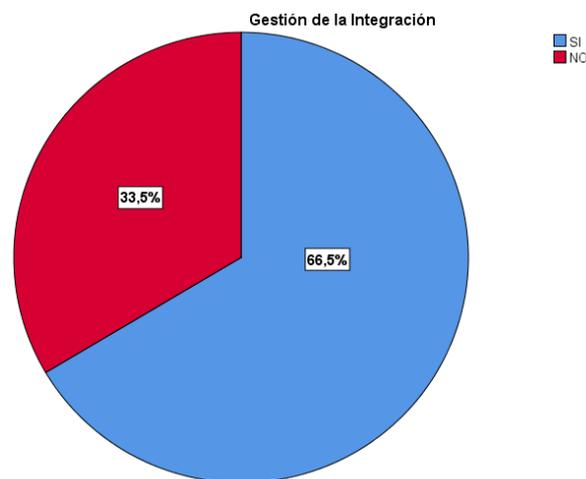
### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Análisis estadístico de la Variable 1: Responsabilidad social interna

**Tabla 3.** Gestión de la integración

DIMENSIÓN: Gestión de la integración	N°	%	N°	%
1. ¿Estás de acuerdo con los procesos de reclutamiento y selección en la Municipalidad?	112	65.9	58	34.1
2. ¿Ha recibido Ud. información de las condiciones de su contratación y del puesto a desempeñar?	112	65.9	58	34.1
3. ¿Se siente satisfecho con los procesos de integración en la Municipalidad?	115	67.7	55	32.3
<b>TOTAL</b>		<b>66.5</b>		<b>33.5</b>

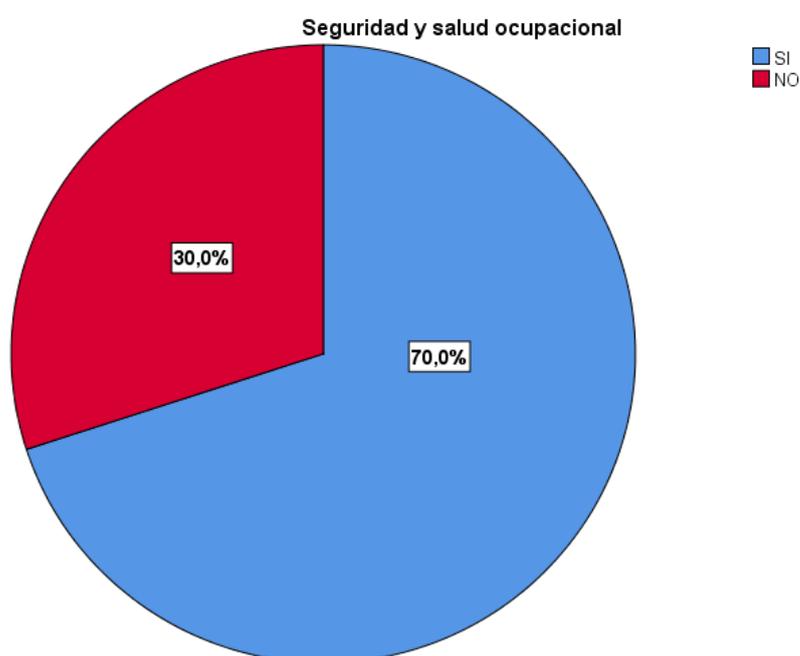


**Figura 1.** Gestión de la integración.

**Interpretación.** Según lo observado, el 66.5% de los trabajadores manifiestan estar conformes con los procesos de reclutamiento y selección de personal en la entidad edil, puesto que, fueron informados sobre las condiciones de contratación de personal e integración en la municipalidad.

**Tabla 4.** Seguridad y salud ocupacional

<b>DIMENSIÓN:</b> Seguridad y salud ocupacional	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
4. ¿Se siente seguro con las medidas de seguridad para el desempeño de su trabajo?	112	65.9	58	34.1
5. ¿Cuenta con la infraestructura necesaria para desempeñar eficazmente su labor?	134	78.8	36	21.2
6. ¿Considera que la Municipalidad brinda las condiciones de salud mental necesarias para su desempeño?	111	65.3	59	34.7
<b>TOTAL</b>		<b>70.0</b>		<b>30.0</b>

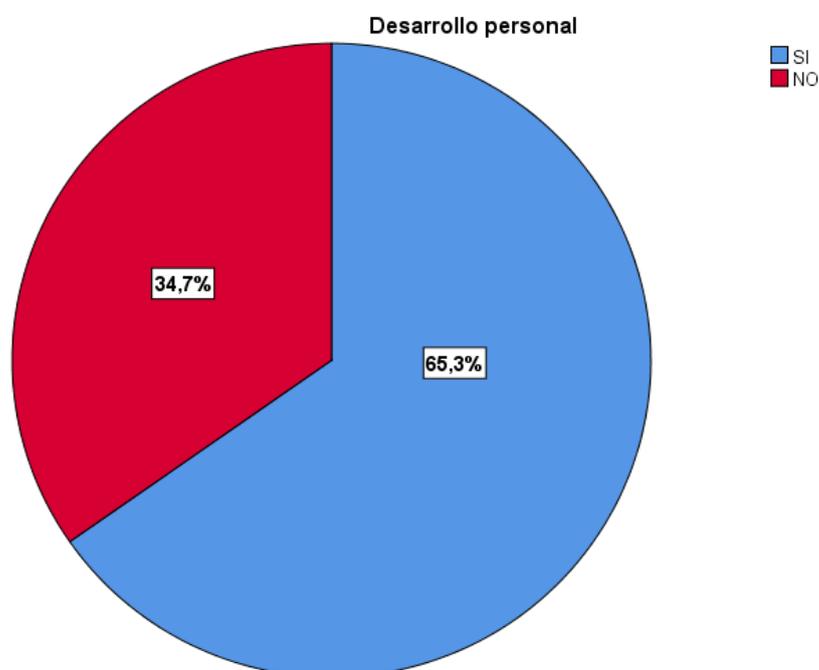


**Figura 2.** Seguridad y salud ocupacional.

**Interpretación.** Según lo observado, el 70.0% de los trabajadores manifiestan estar conformes con las medidas de seguridad para el desempeño de sus labores, puesto que, cuentan con infraestructura básica, además les garantizan una salud mental necesaria.

**Tabla 5.** Desarrollo personal

<b>DIMENSIÓN:</b> Desarrollo personal	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
7. ¿En la Municipalidad se cuenta con un Plan de carrera clara y equitativa?	102	60.0	68	40.0
8. ¿Existe un proceso de delegación de actividades y/o procesos, adecuados para el desarrollo del personal en la Municipalidad?	120	70.6	50	29.4
9. ¿Se siente motivado por las políticas de Desarrollo de personal en la Municipalidad?	111	65.3	59	34.7
<b>TOTAL</b>		<b>65.3</b>		<b>34.7</b>

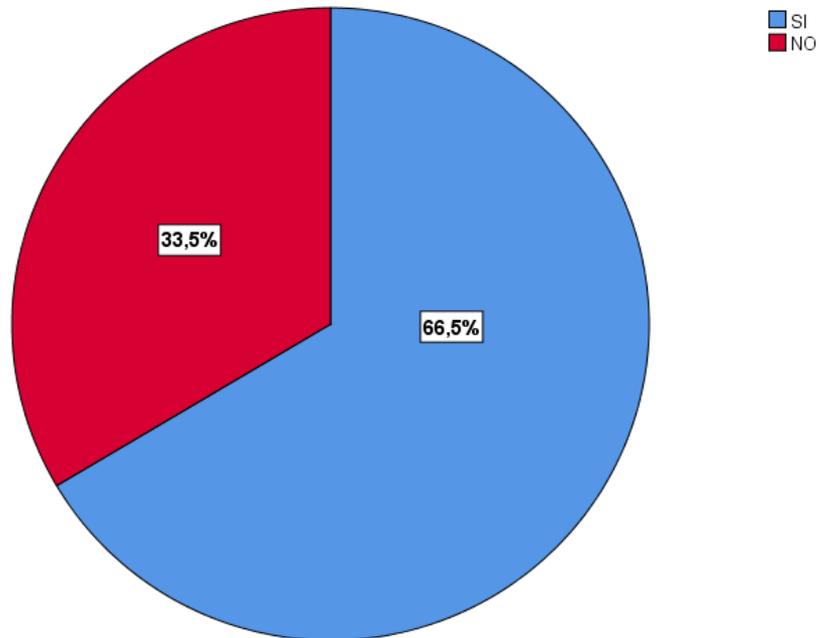


**Figura 3.** Desarrollo personal.

**Interpretación.** Según lo observado, el 65.3% de los trabajadores manifiestan estar conformes con las condiciones para su desarrollo personal, puesto que, se cuenta con un plan de carrera, se delegan actividades y procesos adecuado al desarrollo del personal, se sienten motivados por las políticas internas.

**Tabla 6.** Comunicación organizacional

<b>DIMENSIÓN:</b> Comunicación organizacional	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
10.¿Se siente satisfecho con los procesos de comunicación interna en la Municipalidad?	118	69.4	52	30.6
11.¿Se siente satisfecho con los procesos de comunicación grupal en la Municipalidad?	116	68.2	54	31.8
12.¿En general, se siente satisfecho con los procesos de comunicación en la Municipalidad?	105	61.8	65	38.2
<b>TOTAL</b>		<b>66.5</b>		<b>33.5</b>

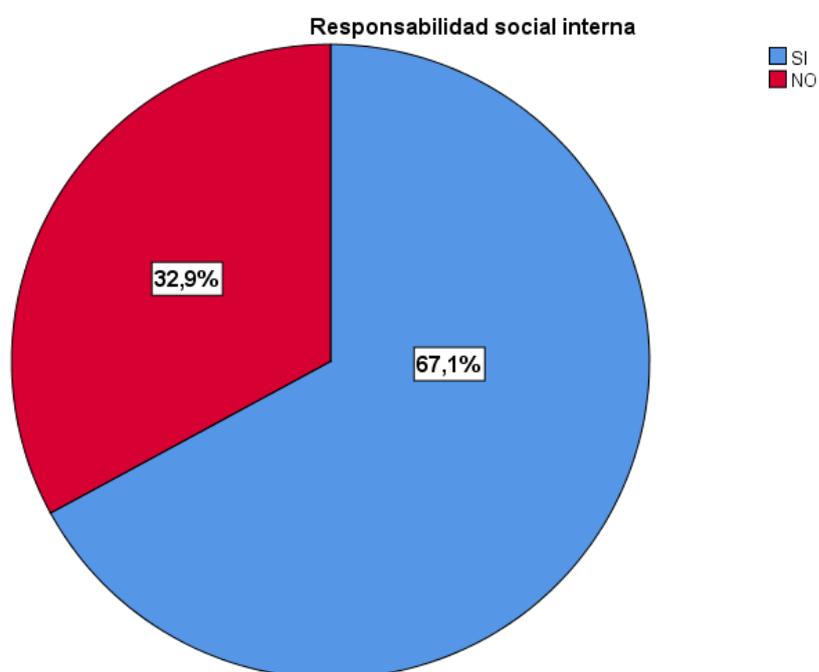


**Figura 4.** Comunicación organizacional.

**Interpretación.** Según lo observado, el 66.5% de los trabajadores manifiestan estar conformes con las condiciones y procesos de comunicación interna y grupal de la organización.

**Tabla 7. Resumen Variable 1**

Resumen	SI	%	NO	%
Gestión de la integración	66.5%		33.5%	
Seguridad y salud ocupacional	70.0%	67.1 (114)	30.0%	32.9 (56)
Desarrollo personal	65.3%		34.7%	
Comunicación organizacional	66.5%		33.5%	



**Figura 5. Resumen Variable 1.**

**Interpretación.** El 67.1% de los docentes sostienen que la empresa demuestra tener una responsabilidad social interna, en relación a la gestión de integración, seguridad y salud ocupacional, desarrollo personal y comunicación organizacional.

#### 4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Relaciones laborales

Tabla 8. Remuneración y motivación

DIMENSIÓN: Remuneración y motivación	Nº	%	Nº	%
1. Considera que las compensaciones percibidas en la Municipalidad son suficientes	116	68.2	54	31.8
2. Las compensaciones que se perciben son equitativas con lo de otros compañeros del mismo régimen laboral, en la Municipalidad	106	62.4	64	37.6
3. Se sienten satisfechos y motivados con las compensaciones percibidas en la Municipalidad	117	68.8	53	31.2
<b>TOTAL</b>		<b>66.5</b>		<b>33.5</b>

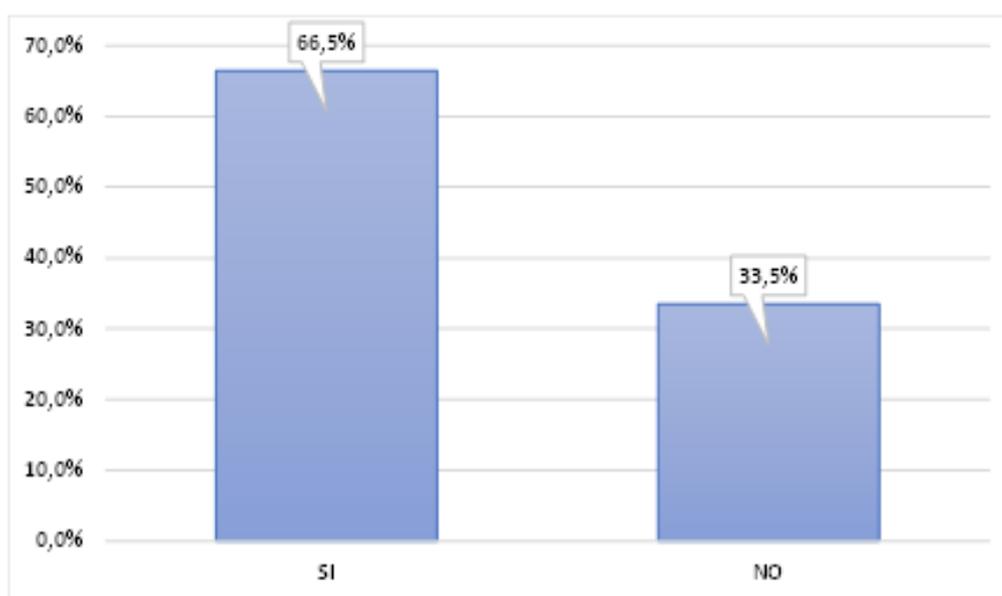
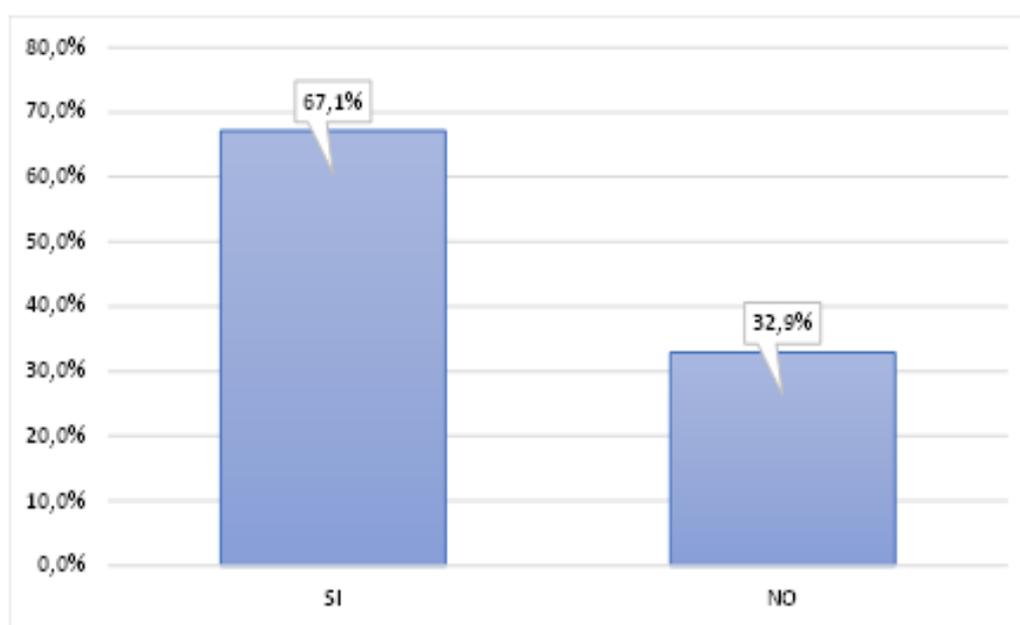


Figura 6. Remuneración y motivación.

**Interpretación.** Según lo observado, el 66.5% de los trabajadores manifiestan estar conformes con las remuneraciones que perciben por su trabajo, pues son suficientes, equitativas y se sienten motivados.

**Tabla 9.** *Higiene y seguridad laboral*

<b>DIMENSIÓN:</b> Higiene y seguridad laboral	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
4. Los servidores participan activamente en los comités de Higiene y seguridad laboral.	126	74.1	44	25.9
5. En la Municipalidad se brinda capacitación en relación a la Higiene y seguridad laboral.	96	56.5	74	43.5
6. Se sienten satisfechos con las condiciones de Higiene y seguridad laboral	120	70.6	50	29.4
<b>TOTAL</b>		<b>67.1</b>		<b>32.9</b>

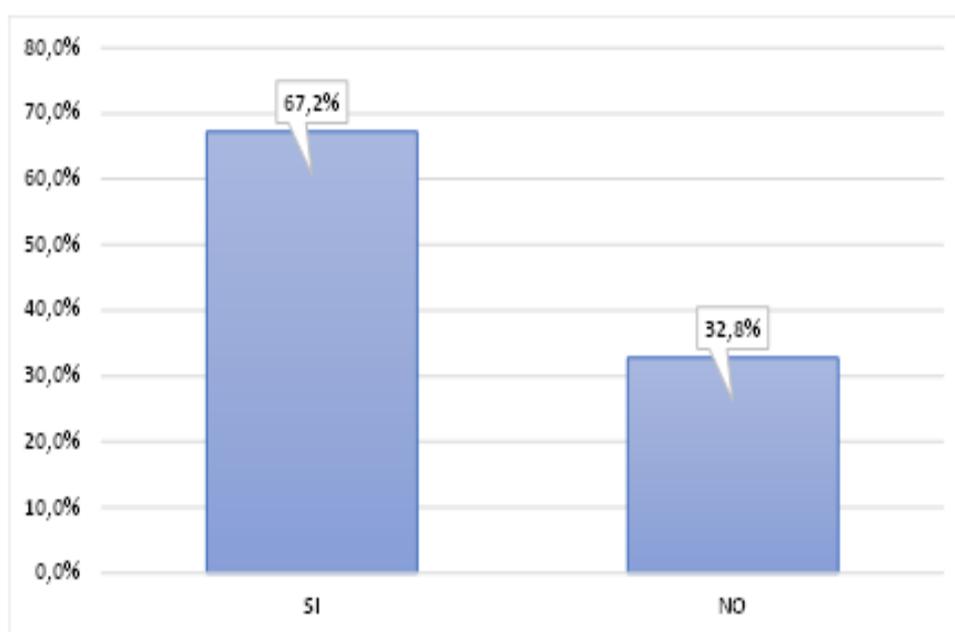


**Figura 7.** *Higiene y seguridad laboral.*

**Interpretación.** Según lo observado, el 67.1% de los trabajadores señalan que, en la entidad edil, se realizan acciones de higiene y seguridad laboral, en donde participan activamente, como capacitaciones, y por tanto, se sienten satisfechos.

**Tabla 10.** Conflictos en la organización

<b>DIMENSIÓN:</b> Conflictos en la organización	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
7. Existe un excelente clima laboral que da tranquilidad en la salud mental del servidor	125	73.5	45	26.5
8. Las relaciones interpersonales favorecen el desempeño laboral en la Municipalidad	116	68.2	54	31.8
9. Existe una buena relación intergrupala que favorece el trabajo en equipo en la Municipalidad	102	60.0	68	40.0
<b>TOTAL</b>		<b>67.2</b>		<b>32.8</b>

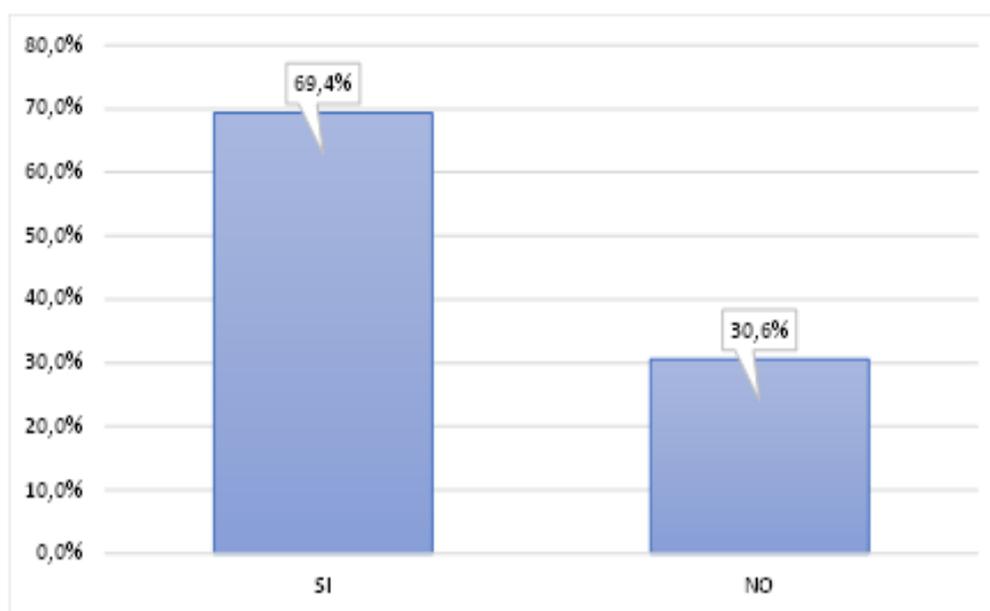


**Figura 8.** Conflictos en la organización.

**Interpretación.** Según lo observado, el 67.2% de los trabajadores señalan que en la entidad edil, existe en buen clima laboral que les permite tener tranquilidad mental, por tanto, las buenas relaciones interpersonales y grupales favorecen su desempeño en el trabajo en equipo.

**Tabla 11. Jornadas de trabajo**

<b>DIMENSIÓN: Jornadas de trabajo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
10.¿Estás de acuerdo con la jornada laboral en la Municipalidad, por lo que no necesitas ausentarte?	132	77.6	38	22.4
11.Consideras que las ausencias son justificadas y tramitas la autorización respectiva para hacerlo cuando lo necesitas	90	52.9	80	47.1
12.¿Se sienten satisfechos con la jornada de trabajo en la Municipalidad?	132	77.6	38	22.4
<b>TOTAL</b>		<b>69.4</b>		<b>30.6</b>

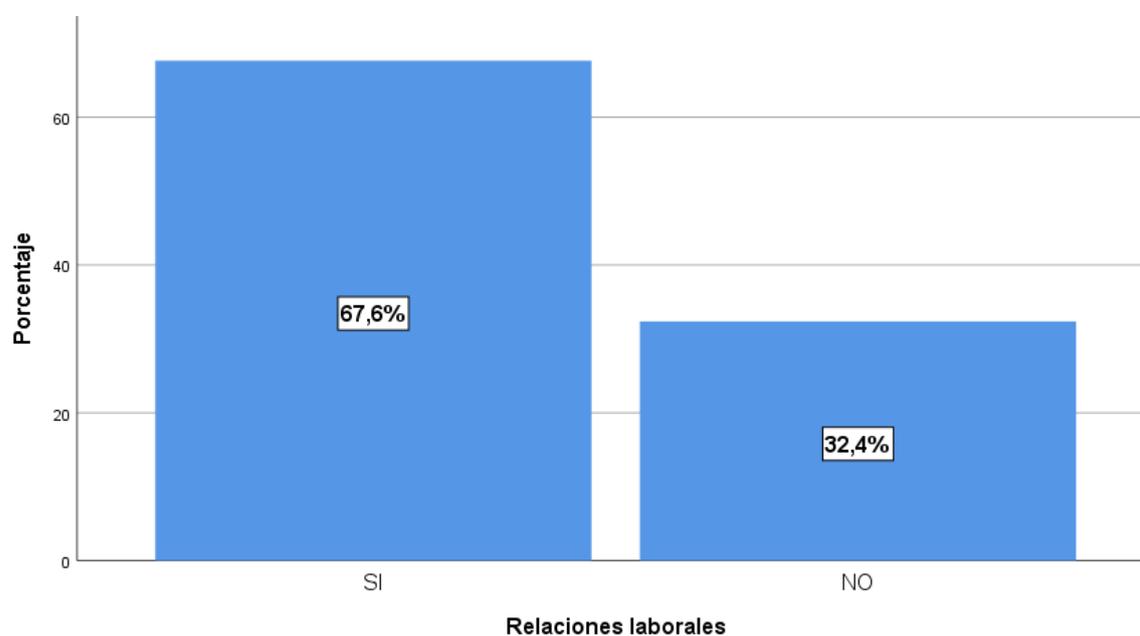


**Figura 9. Jornadas de trabajo.**

**Interpretación.** Según lo observado, el 69.4% de los trabajadores señalan estar conformes con su jornada laboral, justificando sus inasistencias cuando es necesario.

**Tabla 12.** Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Remuneración y motivación	66.3%		33.7%	
Higiene y seguridad laboral	67.1%		32.9%	
Conflictos en la organización	67.2%	67.6 (115)	32.8%	32.4 (55)
Jornadas de trabajo	69.4%		30.6%	



**Figura 10.** Resumen Variable 2

**Interpretación.** Según lo observado, el 67.6% de los trabajadores ediles sostiene que en la entidad edil existen buenas relaciones laborales, relacionados a la remuneración, motivación, higiene y seguridad, conflictos y jornadas de trabajo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha manejado la aplicación SPSS v. 25, para tantear la Hipótesis General de la Investigación.

### HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

La responsabilidad social interna y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio, son independientes.

#### Hipótesis Alterna ( $H_1$ )

La responsabilidad social interna y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio, son dependientes.

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

#### HIPÓTESIS GENERAL: Responsabilidad social interna – Relaciones laborales

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

#### Responsabilidad social interna

**Tabla 13.** *Tabla de frecuencias – Responsabilidad social interna*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	114	67,1	67,1	67,1
NO	56	32,9	32,9	100,0
Total	170	100,0	100,0	

## Relaciones laborales

**Tabla 14.** Tabla de frecuencias – Relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	115	67,6	67,6	67,6
	NO	55	32,4	32,4	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

**Tabla 15.** Pruebas de Chi Cuadrado - Responsabilidad social interna – Relaciones laborales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,512 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	161,055	1	,000		
Razón de verosimilitud	203,998	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	164,539	1	,000		
N de casos válidos	170				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,12.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se admite la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Responsabilidad social interna – Relaciones laborales.

## PRIMERA HIPÓTESIS: Gestión de integración– Relaciones laborales

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre la gestión de integración y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre la gestión de integración y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**Tabla 16.** *Tabla de frecuencias – Gestión de integración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	113	66,5	66,5	66,5
	NO	57	33,5	33,5	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

**Tabla 17.** *Pruebas de Chi Cuadrado - Gestión de integración– Relaciones laborales*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	161,182 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	156,804	1	,000		
Razón de verosimilitud	196,702	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	160,234	1	,000		
N de casos válidos	170				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,44.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se admite la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Gestión de integración– Relaciones laborales.

## SEGUNDA HIPÓTESIS: Seguridad y salud ocupacional – Relaciones laborales

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre la seguridad y salud ocupacional y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre la seguridad y salud ocupacional y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**Tabla 18.** *Tabla de frecuencias – Seguridad y salud ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	119	70,0	70,0	70,0
	NO	51	30,0	30,0	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

**Tabla 19.** *Pruebas de Chi Cuadrado - Seguridad y salud ocupacional – Relaciones laborales*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	152,338 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	147,954	1	,000		
Razón de verosimilitud	179,024	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	151,442	1	,000		
N de casos válidos	170				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 16,50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se admite la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Seguridad y salud ocupacional – Relaciones laborales.

### TERCERA HIPÓTESIS: Desarrollo personal – Relaciones laborales

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre el desarrollo personal y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre el desarrollo personal y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**Tabla 20.** *Tabla de frecuencias –Desarrollo personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	111	65,3	65,3	65,3
	NO	59	34,7	34,7	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

**Tabla 21.** *Pruebas de Chi Cuadrado - Desarrollo personal – Relaciones laborales*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	152,962 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	148,733	1	,000		
Razón de verosimilitud	184,778	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	152,063	1	,000		
N de casos válidos	170				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 19,09.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se admite la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Desarrollo personal – Relaciones laborales.

#### CUARTA HIPÓTESIS: Comunicación organizacional – Relaciones laborales

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ ):** NO hay relación entre la comunicación organizacional y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** SI hay relación entre la comunicación organizacional y las relaciones laborales de la entidad edil en estudio.

**Tabla 22.** *Tabla de frecuencias – Comunicación organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	113	66,5	66,5	66,5
	NO	57	33,5	33,5	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

**Tabla 23.** *Pruebas de Chi Cuadrado – Comunicación organizacional – Relaciones laborales*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	161,182 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	156,804	1	,000		
Razón de verosimilitud	196,702	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	160,234	1	,000		
N de casos válidos	170				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,44.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se admite la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Comunicación organizacional – Relaciones laborales.

## HIPÓTESIS GENERAL

---

La responsabilidad social interna tiene una influencia muy significativa en las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

---

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la responsabilidad social interna tiene correspondencia significativa con las relaciones laborales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,987, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

**Tabla 24.** Correlaciones Hipótesis General

---

			Responsabilidad social interna	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Responsabilidad social interna	Coefficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### PRIMERA HIPÓTESIS

---

La gestión de la integración se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

---

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la responsabilidad social interna en su dimensión gestión de la integración tiene correspondencia significativa con las relaciones laborales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,974, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

**Tabla 25.** Correlaciones Hipótesis 1

---

			Gestión de la Integración	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Gestión de la Integración	Coefficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## SEGUNDA HIPÓTESIS

---

La seguridad y salud ocupacional se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

---

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la responsabilidad social interna en su dimensión seguridad y salud ocupacional tiene correspondencia significativa con las relaciones laborales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,947, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

**Tabla 26.** Correlaciones Hipótesis 2

---

			Seguridad y salud ocupacional	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### TERCERA HIPÓTESIS

---

El desarrollo personal se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

---

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la responsabilidad social interna en su dimensión desarrollo personal tiene correspondencia significativa con las relaciones laborales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,949, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

**Tabla 27.** Correlaciones Hipótesis 3

---

			Desarrollo personal	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## CUARTA HIPÓTESIS

---

La comunicación organizacional se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.

---

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la responsabilidad social interna en su dimensión comunicación organizacional tiene correspondencia significativa con las relaciones laborales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,974, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

**Tabla 28.** Correlaciones Hipótesis 4

---

			Comunicacional organizacional	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Comunicacional organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,974** ,000
		N	170	170
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,974** ,000	1,000 .
		N	170	170

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

De acuerdo a la información conseguida, podemos corroborar la relación positiva entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales dentro de la entidad edil en estudio; es decir, que los trabajadores se sienten satisfechos con las acciones internas de los gerentes, lo que se manifiesta en el desarrollo de sus funciones.

La relación de las variables estudiadas, concuerdan con las investigaciones de Landa (2018), quien concluye en la importancia de la responsabilidad de la empresa con la sociedad, el cuidado del medio ambiente, el cumplimiento de las reglas y normas, la seguridad, Jaúregui (2018) concluyó que la Municipalidad de Miraflores también desarrolla acciones de responsabilidad social, en aspectos como el trabajo y enseñanza a personas con discapacidad, y el medio ambiente, produciendo menos residuos y demostrando conciencia en el uso del agua, el aire y la tierra. Asimismo, Arzapalo (2020) encontró una relación regular de responsabilidad social en la localidad, estudiada en las dimensiones económica, ambiental, además de los servicios públicos los cuales, se consideran regulares en la dimensión servicios básico, urbanos y administrativos. Por otro lado, Moreno (2020), León (2021) y Gonzáles (2019) concluyen en sus estudios que, la responsabilidad social de la empresa, se relaciona con la gestión administrativa, las tendencias y los cambios políticos actuales, además de las leyes nacional, internacionales y los parámetros de escenarios como las relaciones públicas y el marketing, las mismas que condicionan las acciones y estrategia integral de la empresa, en ese sentido, Gutierrez (2021) también concluye que el impacto del COVID 19 en las prácticas de responsabilidad social de las empresas de Ambato fue positivo en sus trabajadores, clientes y proveedores, por el acatamiento de las disposiciones gubernamentales, implementando estrategias como el teletrabajo para no perjudicar a sus empleados, a pesar de tener una reducción del 42%

en sus ventas, la atención online, servicio a domicilio, facilidades de pago, además de prácticas de responsabilidad social, focalizando la satisfacción de sus trabajadores y su entorno social.

Respecto a la variable responsabilidad social interna, según lo observado, el 66.5% de los trabajadores están conformes con los procesos de reclutamiento y selección de personal en la entidad edil, puesto que, fueron informados sobre las condiciones de contratación de personal e integración en la municipalidad, el 70.0% están conformes con las medidas de seguridad para el desempeño de sus labores, puesto que, cuentan con infraestructura básica, además les garantizan una salud mental necesaria, el 65.3% lo están con las condiciones para su desarrollo personal, puesto que, se cuenta con un plan de carrera, se delegan actividades y procesos adecuado al desarrollo del personal, se sienten motivados por las políticas internas, y el 66.5% están conformes con las condiciones y procesos de comunicación interna y grupal de la organización.

En cuanto a las relaciones laborales, se tienen evidencias que, el 66.5% de los trabajadores están conformes con las remuneraciones que perciben por su trabajo, pues son suficientes, equitativas y se sienten motivados, el 67.1% señalan que, en la entidad edil, se realizan acciones de higiene y seguridad laboral, en donde participan activamente, como capacitaciones, y por tanto, se sienten satisfechos, el 67.2% indican que en la entidad edil, existe en buen clima laboral que les permite tener tranquilidad mental, por tanto, las buenas relaciones interpersonales y grupales favorecen su desempeño en el trabajo en equipo, y el 67.2% señalan su conformidad con su jornada laboral, justificando sus inasistencias cuando es necesario.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

a) Se determina la dependencia entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la entidad edil, pues los resultados estadísticos demuestran una relación positiva y significativa alta, lo que permite reconocer la hipótesis general.

b) Respecto a la primera hipótesis, se comprueba la relación significativa entre que la responsabilidad social interna en su dimensión gestión de la integración y las relaciones laborales, pues, la correspondencia entre las variables es 0,974, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

c) En relación a la segunda hipótesis, se comprueba la relación significativa entre que la responsabilidad social interna en su dimensión seguridad y salud ocupacional y las relaciones laborales, pues, la correspondencia entre las variables es 0,947, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

d) En referencia a la tercera hipótesis, se comprueba la relación significativa entre que la responsabilidad social interna en su dimensión desarrollo personal y las relaciones laborales, pues, la correspondencia entre las variables es 0,949, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

e) En cuanto a la cuarta hipótesis, se comprueba la relación significativa entre que la responsabilidad social interna en su dimensión comunicación organizacional y las relaciones laborales, pues, la correspondencia entre las variables es 0,974, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

## **6.2 Recomendaciones**

a) Al corroborar la dependencia de las variables en estudio, y siendo la responsabilidad social interna una tarea que requiere mucha dedicación, reflexión y trabajo en equipo, es importante asegurar la participación de todos los miembros de la entidad, reconocer acciones concretas, aspectos significativos y los responsables de su ejecución, los recursos, los plazos y prioridades.

b) El desarrollo de la responsabilidad social interna en la Municipalidad en estudio, debe tener una visión estratégica, la misma que debe ser susceptible de evaluación constante del impacto social y ético de sus operaciones en beneficio de todos los involucrados de la gestión.

c) Las actividades de responsabilidad social dentro de la entidad edil, deben estar centradas en brindar servicios públicos de calidad, equitativo para todos, de tal manera que se puedan satisfacer las necesidades básicas, urbanas y administrativas, asegurando el desarrollo económico, social, cultural y ambiental.

d) Se sugiere reconsiderar los objetivos municipales, de tal manera que garanticen el bienestar de la población, sin descuidar la reducción de la contaminación del medio ambiente y mejorar el desarrollo sostenible de la comunidad.

e) A las autoridades ediles, articular estrategias que otorguen oportunidades de desarrollo profesional, formación personal y laboral, de manera equitativa a todos los trabajadores de la entidad.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Caracas Venezuela: Episteme.
- Cañas, T. (2018). *Responsabilidad social corporativa*. Elearning S.L.
- Cardoso, A., & Gindin, J. (2009). *Industrial Relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and México compared*. Ginebra: Ilo.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw - Hill Interamericana.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de Modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. LOM.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Gill Internacional.
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

### 7.2 Fuentes hemerográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Caracas Venezuela: Episteme.
- Cañas, T. (2018). *Responsabilidad social corporativa*. Elearning S.L.
- Cardoso, A., & Gindin, J. (2009). *Industrial Relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and México compared*. Ginebra: Ilo.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw - Hill Interamericana.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de Modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. LOM.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Gill Internacional.

Pérez, M.; Espinoza, C.; Peralta, B. (2016) La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad* 8(3) pp. 173 - 186

Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

### 7.3 Fuentes electrónicas

Arzapalo, P. C. (2020). *Responsabilidad Social municipal y la calidad de los servicios públicos en la localidad de Bolognesi, Distrito de Tahuanía Provincia de Atalaya Región Ucayali*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Agraria de la Selva:  
[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1960/TS\\_PCAR\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1960/TS_PCAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Banco Mundial. (2020). *Respuesta a la crisis del COVID-19: apoyo a la educación terciaria para la continuidad, la adaptación y la innovación*. Obtenido de Banco Mundial, Washington DC:  
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34571Licencia:CCBY3.0 IGO>

Corral, A., Isusi, I., Peinado, E., & Pérez, T. (2021). *La Responsabilidad Social y Medioambiental de la Microempresa en Latinoamérica*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK:  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-responsabilidad-social-y-medioambiental-de-la-microempresa-en-Latinoam%C3%A9rica.pdf>

Díaz, N., & Lima, M. (2015). *Responsabilidad social interna: entre la diferencia y el discurso en el escenario organizacional*. Obtenido de Cadernos EBAPE.BR, vol. 13, núm. 2, abril-junio, pp. 346-368:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3232/323236212009.pdf>

Flores, B. (2020). *Responsabilidad social empresarial en Chile, una mirada a partir del servicio de impuestos internos*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad del Desarrollo, Chile:  
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/4155/Responsabilidad%20social>

%20empresarial%20en%20Chile%2c%20una%20mirada%20a%20partir%20del%20Servicio%20de%20Impuestos%20Internos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., & Rosas, C. (2019). *La responsabilidades social interna de las empresas de comunicación en el Perú dentro de los últimos 10 años, una revisión a la literatura científica*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25954/Garcia%20Rosas%2c%20Meylin%20Juanita-%20Rosas%20Garcia%2c%20Cristina%20Adriana%20Susana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil, E. (2021). *Responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de la Municipalidad Distrital de Marcabal, año 2020*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Trujillo: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19639>

González, M. L. (2019). *La responsabilidad social empresarial y su relación con la construcción de imagen corporativa: El caso de la Empresa Telecom Argentina*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Córdoba: <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/16866/TESIS%20GONZ%c3%81LEZ%20%20M.L..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutierrez, C. (2021). *El Covid19 y la responsabilidad social en las empresas*. Obtenido de Repositorio digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3225/1/77384.pdf>

Gutierrez, L. (2019). *Relación de la responsabilidad social interna ONG empresarios por la educación y la identidad corporativa*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad San Martín de Porres: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6058/GUTIERREZ\\_SL.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6058/GUTIERREZ_SL.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Landa, I. (2018). *Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Capital Humano de una Empresa de Autotransporte de Pasajeros en la Ciudad de Xalapa, Ver.* Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Veracruzana: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48396/LandaTrujilloIndra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

León, K. (2021). *Gestión administrativa y responsabilidad social en la Municipalidad del Centro Poblado Supte San Joreg, Distrito de Rupa Rupa, 2021*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Huánuco:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2900/LEON%20PEREZ%2c%20KET%20LADY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Moreno, S. (2020). *La responsabilidad social empresarial y la visión estratégica en la gerencia desarrollo social de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en el año 2020*. Obtenido de Repositorio digital de la Univeridad Privada del Norte: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6149/Responsabilidad%20social%20empresarial%20como%20ventaja%20competitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peñañiel, L., Camelli, G., & Peñañiel, P. (2020). *Pandemia COVID-19: Situación política - económica y consecuencias sanitarias en América Latina. CIENCIA UNEMI, 13(33)*. Obtenido de CIENCIA UNEMI p. 120 - 128: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/1118/1099>

Raddatz, M., Sahuenza, H., & Rojas, O. (2006). *Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Valdivia*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Austral de Chile: [cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fea286a/doc/fea286a.pdf](http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fea286a/doc/fea286a.pdf)

Ríos, C. (2014) La importancia de la relación empresa – comunidad. Fundación Prohumana. Obtenido de <https://prohumana.cl/las-empresas-y-el-buen-servicio-al-cliente-2/>

# ANEXOS

## ANEXO 1

### ENCUESTA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

		SI		NO	
		N°	%	N°	%
<b>Dimensión: Gestión de la integración</b>					
1	¿Estás de acuerdo con los procesos de reclutamiento y selección en la Municipalidad?				
2	¿Ha recibido Ud. información de las condiciones de su contratación y del puesto a desempeñar?				
3	¿Se siente satisfecho con los procesos de integración en la Municipalidad?				
<b>Dimensión: Gestión de la integración</b>					
4	¿Se siente seguro con las medidas de seguridad para el desempeño de su trabajo?				
5	¿Cuenta con la infraestructura necesaria para desempeñar eficazmente su labor?				
6	¿Considera que la Municipalidad brinda las condiciones de salud mental necesarias para su desempeño?				
<b>Dimensión: Desarrollo personal</b>					
7	¿En la Municipalidad se cuenta con un Plan de carrera clara y equitativa?				
8	¿Existe un proceso de delegación de actividades y/o procesos, adecuados para el desarrollo del personal en la Municipalidad?				
9	¿Se siente motivado por las políticas de Desarrollo de personal en la Municipalidad?				
<b>Dimensión: Comunicación organizacional</b>					
10	¿Se siente satisfecho con los procesos de comunicación interna en la Municipalidad?				
11	¿Se siente satisfecho con los procesos de comunicación grupal en la Municipalidad?				
12	¿En general, se siente satisfecho con los procesos de comunicación en la Municipalidad?				

## ANEXO 2

### ENCUESTA RELACIONES LABORALES

<b>Dimensión: Remuneración y motivación</b>					
1	Considera que las compensaciones percibidas en la Municipalidad son suficientes				
2	Las compensaciones que se perciben son equitativas con lo de otros compañeros del mismo régimen laboral, en la Municipalidad				
3	Se sienten satisfechos y motivados con las compensaciones percibidas en la Municipalidad				
<b>Dimensión: Higiene y seguridad laboral</b>					
16	Los servidores participan activamente en los comités de Higiene y seguridad laboral.				
17	En la Municipalidad se brinda capacitación en relación a la Higiene y seguridad laboral.				
18	Se sienten satisfechos con las condiciones de Higiene y seguridad laboral				
<b>Dimensión: Conflictos en la organización</b>					
19	Existe un excelente clima laboral que da tranquilidad en la salud mental del servidor				
20	Las relaciones interpersonales favorecen el desempeño laboral en la Municipalidad				
21	Existe una buena relación intergrupala que favorece el trabajo en equipo en la Municipalidad				
<b>Dimensión: Jornadas de trabajo</b>					
22	¿Estás de acuerdo con la jornada laboral en la Municipalidad, por lo que no necesitas ausentarte?				
23	Consideras que las ausencias son justificadas y tramitas la autorización respectiva para hacerlo cuando lo necesitas				
24	¿Se sienten satisfechos con la jornada de trabajo en la Municipalidad?				

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera se relaciona la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer la relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La responsabilidad social interna tiene una influencia muy significativa en las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.	<b>VARIABLE 1</b> <u>RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA</u> Gestión de integración Seguridad y salud ocupacional Desarrollo personal Comunicación organizacional	<b>INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo correlacional  <b>DISEÑO</b> No Experimental	<b>MÉTODO:</b> Científico  <b>TÉCNICAS:</b> Observación Encuestas	Población: 302 Muestra: 170
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión de la integración y las relaciones laborales en la municipalidad? ¿Cómo se relaciona la Seguridad y salud ocupacional en las	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Establecer la relación que existe entre la gestión de la integración y las relaciones laborales en la municipalidad. Determinar la relación que existe entre la Seguridad y salud	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> La gestión de la integración se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad. La seguridad y salud ocupacional se relaciona en forma significativa con	<b>RELACIONES LABORALES</b> Remuneración y motivación Higiene y seguridad laboral Conflictos en la organización. Jornadas de trabajo.		<b>INSTRUMENTOS</b> Encuesta sobre Responsabilidad social de Estefany Gil (2021) Encuesta sobre relaciones laborales de	

---

relaciones laborales en la municipalidad?	ocupacional en las relaciones laborales en la municipalidad.	las relaciones laborales en la municipalidad.	Estefany Gil (2021)
¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con las relaciones laborales en la municipalidad?	Conocer la relación que existe entre el desarrollo personal con las relaciones laborales en la municipalidad.	El desarrollo personal se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.	
¿Cuál es la relación entre la Comunicación organizacional con las relaciones laborales en la municipalidad?	Establecer la relación que existe entre la Comunicación organizacional con las relaciones laborales en la municipalidad.	La comunicación organizacional se relaciona en forma significativa con las relaciones laborales en la municipalidad.	

---

---

Dr. OSCAR RUPERTO YANAPA ZENTENO  
**ASESOR**

---

: Dr. DANIEL LECCA ASCATE  
**PRESIDENTE**

---

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA  
**SECRETARIO**

---

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA  
**VOCAL**