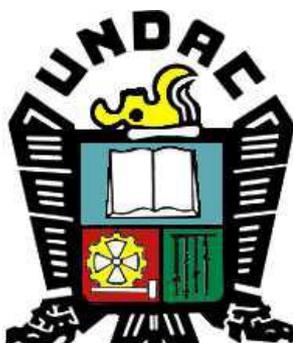


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Responsabilidad social y su relación con el compromiso  
organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad  
Provincial de Junín-2023**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Comunicación**

**Mención: Relaciones Comunitarias y Resolución de Conflictos Sociales**

**Autor:**

**Bach. Grimaldo Raul ACUÑA AGUILAR**

**Asesor:**

**Dr. Rogelio Amancio LANDAVERI MARTINEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Responsabilidad social y su relación con el compromiso  
organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad  
Provincial de Junín-2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Abel ROMUALDO ROSARIO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Jose Nestor SANCHEZ MORALES**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Jonatan Josuel SALCEDO ROBLES**  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 040-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Grimaldo Raul ACUÑA AGUILAR**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**  
**MENCIÓN: RELACIONES COMUNITARIAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**"RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023"**

**ASESOR (A):** Dr. Rogelio Amancio LANDAVERI MARTÍNEZ

Índice de Similitud:  
**4%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 15 de abril del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON  
DIEGO, Jheysen Luis FAJ  
20164859540 soft  
Módulo: Sign el editor del documento  
Fecha: 13 de 2025 18:30:03 -05 00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por regalarme el don de la vida y porque siempre me llenó de milagros en mi crecimiento profesional.

A mi papá, Gerardo Raúl Acuña Quintanilla y mi mamá, Leonor Aguilar Güere, porque son el motor y motivo para ser cada día mejor. La mejor herencia que me dieron, son la educación y los valores.

A mi esposa Syntia Barrera Ponce, que siempre está conmigo, sobre todo en los momentos más difíciles. Una gran fortaleza en mi vida.

A mis hermanos Gandhi, Gino, cuñada y queridas sobrinas. Alegran mi corazón, y son una pieza fundamental en mi existir.

A mi tía Sara Aguilar Güere, hoy desde el cielo, seguramente se alegrará por otro logro académico.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a todos mis docentes de la maestría de Relaciones Comunitarias y Resolución de Conflictos Sociales, especialmente al Dr. Rogelio Amancio Landaveri Martínez, quien fue mi profesor desde el primer semestre de la vida universitaria en el pregrado. Con su apoyo moral y ahora en la asesoría de la tesis y con sus sugerencias, logramos concretar esta segunda maestría.

Asimismo, un agradecimiento a mi amada Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a quien llevó con orgullo y honor mi formación académica. Durante mis viajes a diferentes partes del Perú, y en los innumerables centros de trabajos que pasé, nos encontrábamos con distintos profesionales de otras universidades, mi persona, siempre con pecho en alto, destacué a mi ex casa de estudios. ¡Gracias, mi Undac!

El autor

## RESUMEN

La investigación se desarrolló teniendo el objetivo general: Determinar la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023. En referencia, se abordó la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, orientado al nivel correlacional del diseño no experimental, incluyendo la participación de 81 trabajadores, entre nombrados, locadores y contratados por el CAS. La recopilación de la información se realizó mediante cuestionarios, siendo validados y los cuales expusieron fiabilidad. Acorde a los resultados, desde la perspectiva de la mayoría de trabajadores se constató niveles “medios” de responsabilidad social (53.1 %) y compromiso organizacional (69.1 %). También fueron evidentes los niveles “medios” en responsabilidades económicas (45.7 %), legales (60.5 %), éticas (59.3 %) y filantrópicas (51.9 %), así como, el compromiso afectivo (59.3 %), de continuación (60.5 %) y normativo (59.3 %). Por otro lado, se constató significativa correlación ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) entre las variables ( $\rho = 0.866$ ), y el compromiso afectivo ( $\rho = 0.726$ ), de continuación ( $\rho = 0.793$ ) y normativo ( $\rho = 0.771$ ) con la responsabilidad social. Finalmente, ello permitió concluir que la responsabilidad social de modo significativo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores del municipio.

**Palabras clave:** Responsabilidad social, trabajadores, compromiso organizacional, compromiso afectivo.

## ABSTRACT

The research was developed with the general objective: To determine the relationship between social responsibility and organizational commitment of public servants of the Provincial Municipality of Junín-2023. In reference, the basic methodology was approached, quantitative approach, oriented to the correlational level of non-experimental design, including the participation of 81 workers, among appointed, hired and contracted by CAS. The information was collected by means of questionnaires, which were validated and showed reliability. According to the results, from the perspective of the majority of workers, “medium” levels of social responsibility (53.1%) and organizational commitment (69.1%) were observed. Medium” levels were also evident in economic (45.7%), legal (60.5%), ethical (59.3%) and philanthropic (51.9%) responsibilities, as well as in affective (59.3%), continuation (60.5%) and normative (59.3%) commitments. On the other hand, a significant correlation (Sig.<0.05) was found between the variables (rho=0.866), and the affective (rho=0.726), continuation (rho=0.793) and normative (rho=0.771) commitment to social responsibility. Finally, it was concluded that social responsibility is significantly related to the organizational commitment of the municipality's workers.

**Keywords:** Social responsibility, workers, organizational commitment, affective commitment.

## INTRODUCCIÓN

El estudio se enfocó en la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023, al percibirse en este contexto una preocupante falta de implicación en responsabilidad social por parte de los servidores públicos, manifestándose en acciones que demuestran un escaso compromiso con el bienestar de la comunidad. Por tanto, se fijó como objetivo general: Determinar la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

Para su desarrollo, fue necesario estructurarlo en cuatro capítulos principales que exponen la relevancia de la investigación, siendo éstos los siguientes:

El primero, representado por el Problema de indagación se constituyó por la distinción de la problemática de las variables, delimitaciones, formulación de problemas y objetivos, así como por la exposición de justificación y limitaciones investigativas. El segundo, designado Marco Teórico fue conformado por la presentación de los antecedentes, bases teóricas y definiciones sobre la responsabilidad social y compromiso organizacional; además, se detalló la formulación de las hipótesis y la elaboración de la matriz de operacionalización. Respecto a la Metodología, que correspondió al tercer capítulo se plasmó el tipo, nivel, método y diseño investigativo, la descripción de la población-muestra y los aspectos que permiten la adquisición y análisis de los datos.

El cuarto, se caracterizó por presentar los Resultados, realizando discusiones pertinentes de éstos. Finalmente, se expusieron las conclusiones, seguido de las recomendaciones.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

### **CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	5
1.3.	Formulación del problema .....	5
1.3.1.	Problema general .....	5
1.3.2.	Problemas específicos .....	5
1.4.	Formulación de objetivos .....	6
1.4.1.	Objetivo general .....	6
1.4.2.	Objetivos específicos .....	6
1.5.	Justificación de la investigación .....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7

### **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	9
2.2.	Bases teóricas – Científicas .....	17
2.3.	Definición de términos básicos .....	30
2.4.	Formulación de hipótesis .....	31
2.4.1.	Hipótesis general .....	31
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	31
2.5.	Identificación de variables .....	32
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	33

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	35
3.2.	Nivel de investigación .....	36
3.3.	Métodos de investigación .....	36
3.4.	Diseño de investigación.....	36
3.5.	Población y muestra.....	37
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	39
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
3.9.	Tratamiento estadístico.....	40
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	40

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	42
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	42
4.3.	Prueba de hipótesis .....	52
4.4.	Discusión de resultados .....	55
	CONCLUSIONES.....	62
	RECOMENDACIONES .....	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	66
	ANEXOS.....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de las variables.....	33
<b>Tabla 2</b> Nivel de responsabilidad social .....	43
<b>Tabla 3</b> Nivel de responsabilidades económicas .....	44
<b>Tabla 4</b> Nivel de responsabilidades legales .....	45
<b>Tabla 5</b> Nivel de responsabilidades éticas .....	46
<b>Tabla 6</b> Nivel de responsabilidades filantrópicas .....	47
<b>Tabla 7</b> Nivel de compromiso organizacional .....	48
<b>Tabla 8</b> Nivel de compromiso afectivo.....	49
<b>Tabla 9</b> Nivel de compromiso de continuación .....	50
<b>Tabla 10</b> Nivel de compromiso normativo .....	51
<b>Tabla 11</b> Prueba de normalidad .....	52
<b>Tabla 12</b> Relación de las dimensiones de compromiso organizacional con responsabilidad social.....	53
<b>Tabla 13</b> Relación de responsabilidad social y compromiso organizacional .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diseño de la investigación .....	37
<b>Figura 2</b> Nivel de responsabilidad social .....	43
<b>Figura 3</b> Nivel de responsabilidades económicas.....	44
<b>Figura 4</b> Nivel de responsabilidades legales .....	45
<b>Figura 5</b> Nivel de responsabilidades éticas .....	46
<b>Figura 6</b> Nivel de responsabilidades filantrópicas .....	47
<b>Figura 7</b> Nivel de compromiso organizacional .....	48
<b>Figura 8</b> Nivel de compromiso afectivo .....	49
<b>Figura 9</b> Nivel de compromiso de continuación .....	50
<b>Figura 10</b> Nivel de compromiso normativo .....	51

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales son un eje central que impulsa el progreso de la sociedad, al generar empleo, estimular la economía y suministrar productos y servicios que atienden las exigencias de la propia comunidad. Su alcance se ve potenciado por la innovación, la inversión en tecnología y la creación de oportunidades económicas contribuyendo de manera sustancial a su propio crecimiento (Edmans, 2023). Sin embargo, gran parte de ellas suelen descuidar su responsabilidad social, al no considerar el efecto ambiental y social de sus procedimientos, centrándose únicamente en el beneficio financiero y ocasionando efectos perjudiciales en desigualdades y daños al ambiente (Palacio, 2020).

En ese sentido, la responsabilidad social ha adquirido una importancia esencial para abordar las inquietudes sociales emergentes. Este enfoque ha cobrado relevancia en la década reciente, haciendo referencia a la obligación que las organizaciones tienen de contribuir al bienestar comunitario (Lara & Sánchez,

2021). Por ello, las empresas socialmente responsables no sólo deben buscar maximizar sus beneficios, sino también generar un impacto positivo en el entorno, comprometiéndose con prácticas éticas que respalden las iniciativas comunitarias para optimizar el impacto ambiental, y así promover la creación de un entorno sostenible que favorezca un crecimiento equitativo (Huerta-Estévez & Andrade-Estrada, 2021).

El nexo entre responsabilidad social y crecimiento empresarial se fortalece aún más cuando los colaboradores están comprometidos con la misión y los valores de la organización. Por ende, el compromiso organizacional tiene el poder de forjar una cultura que aprecie la ética, la sostenibilidad y el impacto social (Chóez-López & Vélez-Mendoza, 2021). Es decir, cuando los empleados se sienten parte de una entidad que abraza la responsabilidad, están más motivados y comprometidos, lo que resulta en un aumento de productividad y creatividad. Además, los establecimientos socialmente responsables son más atractivos para talentos potenciales, facilitando la atracción y retención de colaboradores con un elevado rendimiento (Coronado-Guzmán et al., 2020).

En el contexto internacional, la responsabilidad social experimentó un cambio revelador, el cual se ha arraigado en diversas instituciones globales, consolidándose como un elemento esencial de sostenibilidad, descrito en documentos de gran relevancia como el Libro Verde y Blanco, así como en las pautas del Organismo Cooperativo de Desarrollo Económico (OCDE) y la ISO26000. En este contexto, la economía mundial ha convertido las iniciativas sociales en herramientas estratégicas para las operaciones comerciales, demostrando que el propósito de las empresas no solo debe abordar las

necesidades de segmentos menos atendidos, sino concentrarse en la creación de valor socioeconómico para el entorno (Rodríguez-Cruz et al., 2019).

Entonces, este aspecto pretende fomentar prácticas empresariales responsables para optimizar el desempeño económico y obtener ventajas competitivas en sus relaciones con clientes, proveedores y empleados. Este enfoque ético procura atender las demandas de distintos sectores interesados, incluyendo la comunidad y el entorno ambiental (Hernández, 2023). Por esta razón, 2.693 empresas españolas han asumido compromisos sociales efectivos, experimentando un aumento del 28 % en rentabilidad respecto al año anterior, cuyo incremento refleja un creciente interés en la sostenibilidad, implementándose en un 83 % de entidades privadas, un 3 % de públicas y casi el 14 % en el sector asociativo (Compromiso RSE, 2023).

Por otro lado, únicamente el 13 % del personal a nivel global declara experimentar un sentido de compromiso con su entidad, demostrando que una considerable proporción no se siente parte de su entorno laboral. En este contexto, disponer de colaboradores comprometidos resulta altamente beneficioso, porque estimula la eficiencia y los logros. De la misma manera, las remuneraciones elevan dicho compromiso, aunque solo el 39 % brinda compensaciones competitivas. Asimismo, las oportunidades de crecimiento profesional son un factor crucial para fomentar el compromiso laboral, sin embargo, es uno de los aspectos que no se brindan, alcanzando un 35 %, viéndose implicado el compromiso del colaborador respecto a sus labores (Observatorio RRHH, 2020). Por esta razón, gran parte del personal no se siente comprometido con su trabajo, siendo evidente que el 65,3 % revele niveles intermedios, un 17,6 % bajos y solo un 17,1 % elevados (Fabián, 2019).

En el contexto nacional, en los últimos tiempos, las organizaciones han asumido crecientes responsabilidades debido a los impactos de sus operaciones en el contexto social. Por ende, Thomas Duncan, destaca que la finalidad de la responsabilidad social es amplificar los efectos positivos y atenuar los negativos, desde un comportamiento empresarial comprometido y responsable en el establecimiento de estándares de sustentabilidad (López, 2023). No obstante, según reportes de la institución Esan, la totalidad de los establecimientos organizacionales están familiarizados con este aspecto, pero sólo un 15 % considera implementarla para su propio provecho, y sólo el 5 % la pone en práctica, poniendo de manifiesto el escaso compromiso de las empresas (Gestión, 2019).

Por consiguiente, el gobierno debe adaptarse a las exigencias actuales del progreso del país, estableciendo regulaciones específicas que, con una supervisión conveniente de su cumplimiento, posibiliten a todas las entidades implicadas ofrecer un servicio más eficiente a la sociedad. De igual manera, las compañías necesitan disponer de programas con contenido de responsabilidad social encaminado a la coexistencia equilibrada entre ellas y el contexto social, contribuyendo para erradicar la pobreza, reducir la violencia social y alcanzar un progreso sostenible y equitativo que propicie una convivencia integral entre la organización y la sociedad, estableciendo así los cimientos de la armonía en perspectiva futura (El Peruano, 2022).

En el contexto local, respecto a la comuna de la provincia de Junín, se ha evidenciado una preocupante falta de implicación en la responsabilidad social por parte de los trabajadores de la entidad gubernamental, manifestándose en acciones que demuestran un mínimo compromiso con el bienestar de la

comunidad, los cuales no tienen conocimiento sobre su gran impacto. La ausencia de iniciativas que promuevan el progreso sostenible, la equidad y el respeto por el entorno se reflejó en decisiones administrativas que desatienden las necesidades sociales y medioambientales de la población. Además, la apatía de los colaboradores contribuye a esta problemática, evidenciando una cultura que minimiza la importancia de su rol en el servicio público y la construcción de una sociedad más favorable.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

**Delimitación espacial.** El desarrollo del estudio se efectuó en los servidores públicos y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Junín.

**Delimitación temporal.** La indagación se abordó durante el período 2023, llegándose a aplicar el trabajo de campo los meses de marzo a julio.

**Delimitación del universo.** Este aspecto estuvo comprendido por un total de 81 colaboradores pertenecientes al municipio de la localidad provincial.

**Delimitación de contenido.** Para la adquisición de los contenidos informativos se visitó las oficinas de la comuna de la capital de la provincial de Junín.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?

¿Cuál es la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

Determinar la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

La estructuración de esta indagación se basó en tres fundamentos, cuidadosamente seleccionados para abordar los desafíos identificados en el contexto presentado.

Desde una perspectiva teórica, se sustentó en la necesidad de proporcionar un marco conceptual sólido y relevante, ya que un enfoque teórico riguroso permite analizar críticamente las teorías existentes sobre ambas variables. A partir

de la literatura especializada, se pudo identificar las principales corrientes y modelos conceptuales que inciden en esta problemática. De esta manera, proporcionó un marco consistente para interpretar y contextualizar los hallazgos empíricos, permitiendo una comprensión profunda de los fenómenos evaluados.

Desde una perspectiva metodológica, se apoyó en el establecimiento de un diseño robusto que permite abordar de manera efectiva los desafíos identificados. En este sentido, los aspectos metodológicos se seleccionaron cuidadosamente para recolectar, examinar y descifrar datos en el contexto municipal, buscando obtener evidencia empírica confiable y válida que respalde los hallazgos del estudio. La claridad de estas técnicas garantizó la coherencia y la replicabilidad de la indagación en contextos similares.

Desde una perspectiva práctica, se enfocó en traducir los hallazgos en acciones concretas y aplicables en el contexto municipal. Este enfoque práctico buscó proporcionar estrategias específicas y prácticas que las entidades municipales puedan implementar para perfeccionar su responsabilidad y compromiso. Cuyo propósito es maximizar el impacto y la relevancia del estudio a nivel de localidad, promoviendo la aplicabilidad directa de los resultados en el entorno municipal.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

La indagación sobre responsabilidad social y compromiso organizacional en un servicio municipal público puede enfrentar diversas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, en el acceso a los datos informativos, puede haber dificultades para acceder a la información interna de la organización municipal, ya que algunas instituciones gubernamentales suelen ser reticentes a compartir datos sensibles o información estratégica. En segundo lugar, la

complejidad organizacional, ya que las entidades municipales a menudo son complejas y tienen múltiples departamentos y niveles jerárquicos, lo que podría dificultar la obtención de una visión completa y precisa de las prácticas de ambos componentes por evaluar. Finalmente, el sesgo en la retroalimentación, los colaboradores y jefes de la entidad pueden sentirse cohibidos al proporcionar retroalimentación honesta sobre responsabilidad social y su compromiso con el establecimiento organizativo debido a temores de represalias o a preocupaciones sobre la percepción externa del organismo municipal.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **Internacional**

En el contexto internacional, Cavalcante et al. (2022) cuya pesquisa se basó en describir el efecto práctico de las responsabilidades sociales en el compromiso del personal en un establecimiento productivo textil. Emplearon un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo exploratorio, donde fueron partícipes 539 colaboradores de diversas entidades, a quienes se les administró los cuestionarios correspondientes para su evaluación. Tras el análisis efectuado, respecto a responsabilidad social, el 56% manifiesta niveles deficientes, el 21% niveles regulares y el 23% niveles óptimos. En cuanto, al compromiso organizacional, el 49% revela niveles deficientes, el 22% niveles óptimos y el 29% niveles regulares. Del mismo modo, se evidencia una asociación directa de grado positivo y elevado con un valor significativo de  $r=0.917$ . Concluyendo en un vínculo asociativo de ambos elementos, donde el progreso de uno de ellos, fomenta el crecimiento del otro.

Nieto (2021) en su indagación cuya finalidad es la identificación asociativa de compromiso y satisfacción organizacional con responsabilidad social. Adoptó un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, la cual fue integrada por 62 colaboradores, quienes fueron valorados mediante los cuestionarios pertinentes. Conforme a los hallazgos previstos en relación con compromiso organizacional, el 31% expresaron sentir cierta conexión con la problemática de la entidad, el 27% sienten una deuda hacia su lugar de trabajo y el 36% indicaron que sería difícil dejar su empleo. En cuanto a responsabilidad social, el 29% considera que su salario es suficiente, el 43% cree que la empresa respalda sus estudios y el 59.0% cree que el establecimiento cumple con las normas de calidad. Concluyendo que ambos componentes evaluados mantienen un vínculo asociativo directo y significativo.

Zanfrillo y Artola (2021) en su pesquisa cuya finalidad fue describir los aspectos influyentes de responsabilidad social de la entidad sobre los compromisos de sus colaboradores. Asumieron un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo exploratorio, donde fueron partícipes 30 entidades no lucrativas del sector privado, quienes fueron evaluados mediante la implementación de registros y cuestionarios. Conforme al análisis correspondiente respecto a la responsabilidad social, el 73% de las entidades no cumplen con este criterio, constituyendo una dificultad crítica en la concientización hacia el público de interés. En cuanto, al compromiso del personal, el 73,3% no evidencia este aspecto y sólo el 26,7% se encuentra comprometido con sus funciones. Además, el valor F-statistic es de 6,294 (Sig.<0.01), lo que indica que el compromiso de los colaboradores incide en el

progreso de la responsabilidad de la entidad. Concluyendo en una vinculación significativa.

Piñeros (2021) en su estudio investigativo cuyo propósito fue la determinación de los liderazgos empresariales sobre los compromisos del personal, estimando si la responsabilidad social mantiene ejerce incidencia sobre dicha asociación. Empleó un paradigma de naturaleza cuantitativa y de alcance correlativo, donde participaron 309 colaboradores, a quienes se les administró los cuestionarios pertinentes para la obtención de su comportamiento empresarial. De acuerdo con los hallazgos efectuados en torno a las asociaciones, la vinculación más sólida se observa entre responsabilidad social y compromiso ( $r = 0.54$ ;  $p < 0.01$ ), seguido del liderazgo con responsabilidad ( $r = 0.31$ ;  $p < 0.01$ ), por último, la correlación más débil fue de liderazgo con compromiso con un valor ( $r = 0.25$ ;  $p < 0.01$ ). Concluyendo en una correlación positiva de los componentes bajo evaluación, dando lugar a que los compromisos se eleven conforme la responsabilidad de la entidad crezca.

Bastidas (2021) cuya pesquisa se basó en examinar el vínculo asociativo de las responsabilidades sociales con los compromisos del personal de una entidad comercial. Adoptó un paradigma de naturaleza cuantitativa, de alcance correlativo, no experimental, la cual fue integrada por 161 participantes de 19 entidades quienes fueron valorados mediante los cuestionarios correspondientes a su evaluación. Tras el hallazgo pertinente en torno a la asociación de los componentes, se evidenció un efecto positivo y significativo de responsabilidad con compromiso determinado por un valor  $r = 0,627$ . Asimismo, se vinculan de modo significativo la identificación organizacional ( $r = 0.723$ ) y el apoyo

organizacional ( $r = 0.411$ ) con compromiso organizacional. Concluyendo en una asociación de grado significativo y moderado de ambos componentes evaluados.

### **Nacional**

En el contexto nacional, Lujan (2023) en su indagación cuya finalidad fue asociar la responsabilidad social con el compromiso organizacional en una compañía empresarial. Abordó un paradigma cuantitativo, de nivel correlativo, donde fueron partícipes 57 colaboradores a quienes se les administró los cuestionarios destinados a su evaluación. Acorde al análisis formulado en torno a responsabilidad social, el 40,4 % manifiesta niveles deficientes, el 31,6 % niveles regulares y el 28,1 % niveles óptimos. En tanto, en el compromiso organizacional, el 36,8 % revela niveles deficientes, el 33,3 % niveles óptimos y el 29,8 % niveles regulares. Del mismo modo, se evidencia una asociación directa de grado positivo y elevado con un valor significativo de  $r=0.899$ . Concluyendo en un vínculo asociativo de ambos componentes, donde el progreso de uno de ellos, fomenta el crecimiento del otro.

Yajahuanca (2023) en su pesquisa cuya finalidad fue la determinación relacional de los compromisos organizacionales con la gestión del personal en una red sanitaria. Adoptó un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, la cual fue integrada por 40 colaboradores, quienes fueron valorados mediante los cuestionarios para conocer su desenvolvimiento en cada aspecto evaluado. Conforme al análisis ejecutado en torno a compromiso organizacional, el 50 % demostró niveles elevados y el 50 % restante niveles intermedios. En cuanto a las gestiones del personal, el 62,5% manifestó niveles eficientes y el 37,5 % niveles regulares. Respecto a su vinculación, se reveló una asociación directa, positiva y moderada entre ambos componentes, manteniendo

un valor  $r=0,490$ . Concluyendo que ambos componentes mantienen un vínculo asociativo moderado, donde el crecimiento de las gestiones en el personal elevará sus compromisos respecto a la realización y cumplimiento de sus actividades.

Batallanos (2021) cuya indagación se basó en la identificación asociativa de responsabilidad social con los compromisos organizacionales en el personal de un establecimiento privado. Asumió un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, donde fueron partícipes 440 colaboradores, a quienes les administraron los cuestionarios correspondientes para su evaluación. Respecto al análisis efectuado en torno a la responsabilidad social, el 62,3 % evidencia niveles elevados, el 25,5 % niveles regulares y el 12,3 % bajos niveles. En cuanto a compromiso organizacional, el 67,2 % manifiesta niveles óptimos, el 22,1 % niveles regulares y el 10,8 % bajos niveles. Además, revela una significancia directa de grado significativo, positivo y elevado con un valor  $r=0.848$  entre ambos componentes. Concluyendo en la existencia de una vinculación positiva de ambos elementos bajo evaluación.

Quispe y Quispe (2020) en su indagación cuyo propósito fue relacionar la responsabilidad social con el compromiso del personal en un municipio distrital. Abordaron un paradigma de naturaleza cuantitativa, de alcance descriptivo correlativo, no experimental, donde participaron 531 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante los cuestionarios destinados para conocer su desenvolvimiento en la entidad empresarial. Tras los hallazgos formulados en torno a responsabilidad social, el 45,2 % manifiesta niveles intermedios, el 40,7 % elevados, el 10,5 % bajos, el 2,8 % muy elevados y el 0,8 % muy bajos. En tanto, en el compromiso organizacional, el 48,4 % evidencia niveles intermedios, el 35,2 % elevados, el 14,7 % bajos y el 1,3 % muy elevados. Concluyendo que

ambos componentes se asocian significativamente (Sig.=0.000), donde a mayor alcance de responsabilidades sociales entre los colaboradores, mayores serán los compromisos mostrados respecto a la entidad.

Zelada (2019) en su estudio cuyo fin es la determinación del efecto de responsabilidad social en el compromiso laboral del personal de un organismo empresarial. Empleó un paradigma cuantitativo, correlativo, no experimental, la cual fue integrada por 67 colaboradores, quienes fueron valorados mediante los cuestionarios pertinentes para su evaluación. Conforme a los hallazgos previstos en relación a responsabilidad social, se evidenció un valor promedio de 42,54 % entre el personal, mientras que, para compromiso organizacional, el valor promedio fue de 41,48 %. De la misma manera, ambos componentes revelaron una vinculación directa de grado positivo y elevado con un valor significativo de  $r=0.85$ . Concluyendo que sí los aspectos que rodean a responsabilidad social se elevan, también lo harán los compromisos de los colaboradores.

### **Local**

En el contexto local, Soto (2023) en su estudio investigativo cuya finalidad fue asociar los compromisos organizacionales con el clima del personal en la entidad institucional. Abordó un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, la cual fue integrada por 83 colaboradores a quienes les administraron los cuestionarios correspondientes para su evaluación. Respecto al análisis efectuado en relación al clima organizacional, el 63,9 % evidenció niveles regulares y el 36,1 % niveles adecuados. En cuanto, al compromiso organizacional, el 66,7 % manifiesta niveles moderados y el 33,3 % niveles fuertes. Asimismo, se evidencia un vínculo asociativo directo, positivo y moderado entre ambos componentes, manteniendo un valor de  $r=0.533$ .

Concluyendo que el compromiso de los colaboradores aumenta en concordancia con el clima que se establezca dentro de la institución.

Fernández y Gutiérrez (2022) en su indagación cuyo propósito fue vincular las responsabilidades sociales con los compromisos organizacionales de un organismo municipal. Emplearon un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, donde participaron 60 funcionarios a quienes se les aplicó los cuestionarios pertinentes. Tras el análisis establecido respecto a responsabilidad social, el 58,3 % revela niveles favorables y el 41,7 % ni favorables ni desfavorables. En torno, al compromiso del personal, el 78,3 % demuestra niveles ni favorables ni desfavorables y sólo el 21,7 % niveles favorables. Además, se evidenció una asociación directa de grado positivo, significativo y muy elevado determinado en un valor  $r=0.994$ . Concluyendo que a mayor alcance de responsabilidad entre los colaboradores mayores serán sus compromisos con la entidad municipal.

Calle (2022) en su estudio investigativo cuyo fin fue el establecimiento relacional de compromiso organizacional con la gestión administrativa de los colaboradores. Asumió un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, donde fueron partícipes 63 colaboradores, quienes fueron valorados mediante los cuestionarios correspondientes. A partir de los hallazgos efectuados en torno al compromiso organizacional, el 47 % manifiesta bajos niveles, el 38 % niveles intermedios y el 15 % niveles elevados. En torno a la gestión, el 50 % evidencia bajos niveles, el 39 % niveles intermedios y sólo el 11 % niveles elevados. Asimismo, se revela una vinculación directa entre los componentes evaluados, teniendo un valor correlativo de  $r=0.994$ . Concluyendo

que los compromisos en la organización se vinculan con la gestión, donde el aumento de un elemento eleva el crecimiento del otro componente.

Escudero (2022) en su indagación cuya finalidad fue el reconocimiento del vínculo asociativo de los compromisos organizacionales con la gestión del personal en una entidad empresarial. Empleó un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, la cual fue integrada por 158 colaboradores a quienes se les evaluó por medio de los cuestionarios destinados a recoger la información pertinente. Acorde a los hallazgos previstos, en relación con la gestión de la entidad, el 56,3% manifiesta bajos niveles, el 31,6 % niveles regulares y el 12,1 % niveles elevados. En cuanto al compromiso organizacional, el 58,9 % demuestra bajos niveles, el 30,4 % niveles regulares y el 10,7 % niveles elevados. Asimismo, se revela una asociación significativa de grado positiva, directa y muy elevada determinada por el valor  $r=0.928$ . Concluyendo que la gestión dentro de la entidad empresarial se vincula directamente con el compromiso que puedan mostrar los colaboradores.

López (2021) en su estudio, cuya finalidad fue la determinación asociativa de responsabilidades sociales y compromisos organizacionales del personal público de un organismo municipal. Abordó un paradigma cuantitativo, de alcance correlativo, no experimental, donde fueron partícipes 186 colaboradores a quienes los evaluaron mediante cuestionarios destinados a conocer su comportamiento dentro de la comuna. Conforme al análisis efectuado en torno a la asociación de responsabilidad social con el compromiso del personal, se evidenció que no existe vinculación significativa dando un valor correlativo de  $r=0.098$ . De igual manera, con sus respectivas dimensiones, con compromiso continuo ( $r=0.102$ ), compromiso afectivo ( $r=0.142$ ) y compromiso normativo

( $r=0.285$ ). Concluyendo que la responsabilidad social de los colaboradores no se ajusta a los compromisos con la entidad organizacional.

## **2.2. Bases teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Conceptualización de Responsabilidad social**

De acuerdo con Ramos-Enríquez et al. (2021) la responsabilidad social implica el compromiso voluntario de un establecimiento organizativo para adoptar prácticas éticas y sustentables que trascienden sus obligaciones legales. Este compromiso implica considerar cómo sus elecciones y acciones perjudican a la comunidad, el entorno ambiental y todas las partes involucradas, buscando contribuir al bienestar general, reconociendo la influencia que ejerce sobre el medio y asumiendo un papel proactivo para optimizar el equilibrio ambiental.

Para Vallaey (2020) conlleva la participación dinámica de una organización en la elevación del bienestar de vida en las localidades donde está presente, mediante acciones que respaldan el progreso local, la educación, la salud y otros ámbitos sociales, generando un impacto beneficioso y perdurable en el entorno.

Según Bom-Camargo (2021) también abarca la claridad en las operaciones y la rendición de cuentas ante todas las partes interesadas, dado que las entidades socialmente responsables comunican de manera transparente sus prácticas, obstáculos y éxitos, permitiendo que la sociedad evalúe su desempeño y fomente la confianza mutua.

### **2.2.2. Modelos teóricos de Responsabilidad social**

#### **Gestión de los Stakeholders de Freeman**

Edward Freeman, al idear el Modelo de Stakeholders, proporciona una perspectiva holística de responsabilidad social empresarial, superando el enfoque

convencional centrado exclusivamente en los accionistas. Según este modelo, una entidad empresarial debe considerar y armonizar las exigencias e intereses de todos los involucrados, o stakeholders, no limitándose únicamente a los propietarios de acciones (Venero & Puente, 2022).

Dentro de este marco, los stakeholders incluye a colaboradores, clientes, proveedores, comunidades circundantes, entidades gubernamentales y demás conjuntos que de algún modo resultan afectados por las operaciones y elecciones del establecimiento organizativo. Freeman sostiene que la prosperidad duradera de una entidad está intrínsecamente conectada a la administración eficiente de estos vínculos con los stakeholders (Venero & Puente, 2022).

El núcleo fundamental que contempla este modelo es que las compañías no deben enfocarse exclusivamente en maximizar los beneficios para los asociados y/o accionistas, sino que deben armonizar los intereses de todos los stakeholders. Esto conlleva a tomar medidas y determinaciones empresariales contemplando su impacto en todas las partes interesadas y buscando un equilibrio entre metas financieras y las consideraciones deontológicas y sociales (Azuero-Rodríguez et al., 2022).

La filosofía de Freeman resalta la importancia de que las entidades organizacionales estén atentas a las expectativas y requerimientos de los involucrados, procurando formas de generar valor de manera compartida. Esto implica no solo cumplir con las obligaciones legales y éticas, sino también aportar de modo positivo al bienestar comunitario y al entorno en el que efectúan sus operaciones (Azuero-Rodríguez et al., 2022).

En términos prácticos, este enfoque se ha materializado en la incorporación de prácticas de responsabilidad social que trascienden las

preocupaciones meramente financieras. Aquellas compañías que siguen esta perspectiva aspiran a forjar vínculos duraderos con sus stakeholders, manejar de manera ética sus repercusiones sociales y ambientales, e involucrarse de manera activa en el fomento de comunidades sostenibles (Azuero-Rodríguez et al., 2022).

### **Triple Resultado de Elkington**

Este modelo concebido por John Elkington, presenta una perspectiva innovadora para evaluar la eficacia y responsabilidad social de los establecimientos empresariales. Bajo este paradigma, Elkington plantea que las compañías no deben ser juzgadas exclusivamente por sus rendimientos financieros, sino también por sus efectos en términos socioambientales. Por ende, aboga por que las organizaciones sean evaluadas en tres dimensiones interrelacionadas (Santos & Weber, 2020).

La dimensión inicial de referencia se centra en lo económico, siendo este el criterio tradicional predominante para evaluar el desempeño empresarial. Implica la producción de ingresos, utilidades y la generación de valor para los inversionistas. No obstante, Elkington sostiene que esta visión resulta insuficiente y aboga por la inclusión de dos dimensiones suplementarias.

La siguiente línea de referencia aborda la dimensión social. En este contexto, las compañías deben valorar su influencia en el contexto comunitario, abarcando aspectos como el entorno laboral, la equidad, la diversidad y las aportaciones a la comunidad. Asimismo, implica la administración ética de las interacciones con colaboradores, clientela y la comunidad en su conjunto.

El tercer punto de referencia se enfoca en la dimensión ambiental. Según Elkington, es crucial que las entidades empresariales analicen y administren sus impactos en el medio ambiente, abordando la gestión sostenible de los recursos,

la disminución de carbono y la adopción de prácticas que sean respetuosas con el entorno.

Esta perspectiva reconocedora del modelo indica que la sostenibilidad del éxito empresarial trasciende la mera rentabilidad financiera, demandando un equilibrio entre las tres dimensiones mencionadas. Aquellas entidades que adoptan esta noción buscan incorporar prácticas éticas y sostenibles en todos los aspectos de su operación, con la finalidad de contribuir al bienestar personal, reducir su impacto ambiental y garantizar su viabilidad financiera a largo plazo (Gamboa et al., 2022).

### **Modelo Bidimensional de Quazi y O'Brien**

Este modelo ofrece una visión detallada de la responsabilidad social organizacional, al desglosarla en dos dimensiones clave: amplia y restringida. A través de este enfoque, se busca comprender cómo las entidades organizacionales perciben y gestionan su responsabilidad, considerando tanto la amplitud de sus actividades como las percepciones de los beneficios y costos asociados (Sobral et al., 2021).

**Dimensión Amplia:** En este contexto, la RSO se visualiza como una concepción que trasciende las regulaciones preestablecidas. Las entidades comprometidas con esta óptica no sólo se adhieren a las normativas legales, sino que también asumen responsabilidades adicionales en áreas como la preservación del entorno, el progreso de la comunidad, la conservación de recursos y la acción filantrópica. Aquí, las compañías participan de modo dinámico en iniciativas que contribuyen al bienestar general, buscando generar un impacto positivo más allá de lo estrictamente obligatorio.

**Dimensión Restringida:** En contraste con la perspectiva amplia, esta se circunscribe a la optimización de resultados y ganancias a corto plazo, siempre enmarcada en los límites legales establecidos. Desde esta perspectiva, las entidades focalizan sus energías en obtener beneficios financieros sin traspasar los confines legales. La principal preocupación reside en la rentabilidad y la eficiencia económica, sin asumir compromisos sustanciales más allá de las obligaciones legales.

La intersección de estas dimensiones y las acciones de RSO resulta en cuatro cuadrantes distintos:

**Visión moderna:** Caracterizada por una conexión amplia con la sociedad, incluyendo stakeholders, que genera beneficios netos para la entidad. En este contexto, se aprecia la relevancia de una RSO activa y comprometida.

**Visión filantrópica:** Aunque existe una vinculación amplia con la sociedad, se percibe como un costo neto para el establecimiento empresarial. Este enfoque implica sacrificios financieros en pos de contribuciones sociales significativas.

**Visión socioeconómica:** Representa una visión más restrictiva que resulta en un beneficio neto para la compañía. En este aspecto, se busca un equilibrio entre la maximización de beneficios y la respuesta a las demandas sociales.

**Visión clásica:** Enfocada exclusivamente en la maximización de beneficios, esta visión restrictiva genera un costo neto para la entidad, ya que no se consideran aspectos más amplios de la responsabilidad social.

### **2.2.3. Dimensiones de Responsabilidad Social**

Para abordar las diversas dimensiones de este componente, se ha concebido la Pirámide de RS ideada por Archie B. Carroll, que representa un

modelo conceptual que brinda una estructura jerárquica para comprender y abordar la responsabilidad social de las entidades organizacionales. Este esquema consta de cuatro niveles interrelacionados que engloban diversos aspectos de la contribución social de una organización (Gómez & Rodríguez, 2023).

**Responsabilidades económicas:** Este nivel resalta que el propósito esencial de toda entidad es generar y producir utilidades y retornos financieros para sus accionistas y propietarios. Según este principio, los establecimientos organizacionales deben funcionar de forma lucrativa y sustentable para aportar al avance económico global.

**Responsabilidades legales:** Sostienen que las compañías deben acatar las leyes y normativas vigentes, lo que conlleva operar dentro del marco legal establecido, evitando actividades ilícitas y manteniendo prácticas comerciales éticas, constituyendo así un compromiso con la legalidad y la integridad.

**Responsabilidades éticas:** En este escalón, se anticipa que las entidades organizacionales tomen decisiones basadas en principios éticos, actuando de manera justa, honesta y ética en todas sus interacciones comerciales, y considerando el impacto de sus acciones en la ciudadanía.

**Responsabilidades filantrópicas:** Este nivel reconoce que las entidades poseen la capacidad y la obligación de participar de forma proactiva en la mejora del bienestar comunitario. Esto engloba prácticas como actos caritativos, aportes a la comunidad, programas de voluntariado y otras iniciativas que superan las expectativas fundamentales, representando así una valiosa contribución a la sociedad.

Este esquema brinda una visión exhaustiva de responsabilidad social corporativa al reconocer la importancia de mantener una moderación entre

distintos niveles de responsabilidad. Este enfoque ha tenido un rol esencial en la comprensión de la responsabilidad y ha orientado la creación de estrategias empresariales que aspiran a incorporar prácticas éticas y sustentables en la administración empresarial (Bernal & Alpuche, 2022).

#### **2.2.4. Conceptualización de Compromiso Organizacional**

Para Anchelia-Gonzales et al. (2021) referida al lazo emocional y la dedicación del personal colaborador hacia los propósitos y valores de la entidad empresarial, comprendiendo un sentido de arraigo, motivación e involucramiento dinámico en la consecución de metas compartidas, contribuyendo a un entorno laboral constructivo y eficiente.

Según Estrada y Mamani (2020) abarca la implicación a largo plazo de la entidad con su personal, clientela, proveedores y la sociedad en su conjunto, comprendiendo la formación de lazos sólidos y la adopción de prácticas comerciales éticas que aseguren la continuidad y la prosperidad sostenible del establecimiento organizativo en el tiempo.

En tanto, Araoz y Ramos (2021) explican que trasciende la mera búsqueda de beneficios financieros y adopta una perspectiva más amplia de responsabilidad corporativa, lo que implica contemplar el impacto de las decisiones empresariales en todas las áreas involucradas, integrando principios moralistas y sociales en los fallos decisivos para lograr un equilibrio entre el éxito empresarial y el bienestar general.

#### **2.2.5. Modelos teóricos de Compromiso organizacional**

##### **Modelo de compromiso de Kahn**

Esta perspectiva se enfoca en el concepto de "compromiso personal" en el entorno laboral. Kahn introdujo una perspectiva que trasciende la convencional

noción de compromiso centrada en la organización, para explorar cómo los trabajadores establecen afinidades afectivas y psicológicas con sus responsabilidades laborales. Su perspectiva se sustenta en la premisa de que el compromiso no se limita a cumplir con las expectativas del empleador, sino que se vincula directamente con la vivencia subjetiva del individuo en su función laboral (Patiño et al., 2022).

Además, introduce la noción de "rol personal", referida a la forma en que los colaboradores perciben y experimentan sus tareas y responsabilidades laborales. En ese sentido, afirma que cuando los trabajadores tienen la capacidad de expresar su auténtica identidad en el ámbito laboral y satisfacer sus necesidades psicológicas elementales, experimentan un compromiso individual significativo. Este compromiso individual implica una conexión emocional profunda con el trabajo, donde los colaboradores no solo cumplen con las expectativas laborales, sino que también encuentran un sentido personal y emocional en su trabajo (Mustafa & Sevim, 2021).

El modelo de Kahn destaca tres aspectos clave del compromiso personal:

Presencia personal (Engagement): Referido al grado de atención e involucramiento activo que el personal aplica a sus tareas laborales. Este término describe el estado en el cual los individuos están completamente inmersos y comprometidos con las tareas que están efectuando. Cuando el individuo está verdaderamente "presente" en su entorno laboral, demuestra una dedicación significativa y participación efectiva en sus funciones.

Sentido de significado: Referido a la percepción de que las actividades laborales poseen un propósito y valor. En este aspecto, los colaboradores comprometidos personalmente encuentran significado en sus tareas y sienten que

su trabajo contribuye a metas más amplias y personales. Esta sensación de que las labores que realizan no solo cumplen funciones específicas, sino que también tienen un impacto más profundo y significativo en sus vidas.

Experimentación personal: Este aspecto implica la libertad de ser auténtico, probar nuevas ideas y enfoques, así como tener un sentido de control sobre su entorno laboral. Cuando el personal se siente empoderado para ser ellos mismos y explorar nuevas perspectivas, se fomenta un ambiente donde la satisfacción prospera, contribuyendo al compromiso en el trabajo.

Básicamente, esta perspectiva resalta la relevancia de la vinculación personal y afectiva de los colaboradores con sus actividades. Ofrece una visión más personalizada y subjetiva del compromiso, reconociendo que la vivencia en el ámbito laboral es singular para cada individuo y trasciende el mero cumplimiento de las expectativas de la entidad organizacional (Mustafa & Sevim, 2021).

### **Modelo de compromiso organizacional de Cohen**

Cohen formuló un modelo de implicación organizativa que comprende cuatro elementos diversos, concebidos para discernir entre varias dimensiones controvertidas. Este marco integra la noción de oportunidad y bases del compromiso para brindar una perspectiva más integral (Nava-Soto et al., 2022).

Para la noción de oportunidad, implica dos aspectos esenciales que se exploran previamente al inicio de las operaciones en el ámbito laboral. En primera instancia, la inclinación hacia el compromiso instrumental, que se asocia con las expectativas que los colaboradores tienen acerca de la calidad de las interacciones con la entidad, se forja antes de integrarse a la compañía y se enfoca en verificar las ventajas y retribuciones que el personal anticipa recibir a cambio de sus

aportaciones. En segundo lugar, la inclinación hacia el compromiso normativo, que denota una responsabilidad ética hacia el establecimiento organizativo, al igual que la inclinación instrumental, esta se gesta antes de incorporarse a la organización y refleja la predisposición de los individuos hacia el compromiso normativo (Benkarim & Imbeau, 2021).

En el caso de las bases del compromiso, se centra en explicar sus dos vertientes. Compromiso instrumental, que emerge tras la incorporación a la organización y se deriva de la percepción que tienen los empleados sobre la calidad de los intercambios entre sus contribuciones y las recompensas recibidas, evalúa en qué medida se satisfacen las expectativas de los empleados en términos de beneficios y retribuciones. En tanto, el compromiso afectivo, también efectuado después de unirse a la entidad, se caracteriza por un vínculo emocional que abarca elementos como la identificación con la empresa, la implicación emocional y un profundo sentido de pertenencia (Benkarim & Imbeau, 2021).

Cohen argumenta que la superposición entre compromisos normativos y afectivos se debe a que el primero de ellos debería examinarse antes de ingresar al establecimiento, ya que incide en la predisposición del compromiso afectivo. Por ello, el aspecto temporal aclara la comprensión de estas dos formas de compromiso, estableciendo una distinción clara entre las dimensiones normativa y afectiva. Además, es relevante señalar que este enfoque se sustenta en las contribuciones de Mowday, quien postula que el compromiso es un proceso que comienza antes de unirse a la organización y perdura a lo largo de la trayectoria laboral (Nava-Soto et al., 2022).

### **Modelo de establecimiento de metas de Locke**

La propuesta de Edwin A. Locke se enfoca en la conexión entre la complacencia en el entorno laboral y la dedicación hacia la estructura organizativa. Este enfoque postula que el compromiso se origina a partir de la interacción entre las metas individuales de los colaboradores y los propósitos de la entidad para la cual desempeñan sus funciones. Desde esta perspectiva, cuando existe una armonización entre ambos aspectos, acompañada de una satisfacción en el trabajo, se fortalece la dedicación de los colaboradores hacia la empresa. En otras palabras, la coherencia entre las metas individuales y las de la entidad se torna esencial para fomentar un nivel adecuado de compromiso laboral (Andrade et al., 2021).

En ese sentido, Locke argumenta que cuando los colaboradores experimentan satisfacción en sus labores y perciben que tienen la posibilidad de alcanzar sus metas personales y profesionales a través de su empleo, muestran una mayor disposición a comprometerse con la compañía organizativa. Por tal razón, la satisfacción laboral emerge como un elemento esencial para promover la vinculación y el compromiso del personal colaborador (Andrade et al., 2021).

Además, sugiere que la gestión eficiente del capital humano debe concentrarse en establecer entornos laborales que atiendan las aspiraciones y metas de cada uno de ellos, estimulando así un mayor compromiso. Factores tales como la comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño, el crecimiento profesional y la participación en el proceso de decisiones son esenciales para fomentar la satisfacción del personal y, consecuentemente, su compromiso (Cañizares & Pérez, 2022).

En esencia, este modelo destaca la conexión entre la satisfacción, la consecución de metas personales y la disposición de los colaboradores para comprometerse con la organización. Este enfoque subraya lo relevante de la gestión del capital humano orientada a crear un entorno laboral que satisfaga las necesidades y aspiraciones del personal, contribuyendo así a fortalecer el compromiso organizacional (Cañizares & Pérez, 2022).

#### **2.2.6. Dimensiones de Compromiso Organizacional**

La clasificación del compromiso del personal colaborador, se proyecta en tres dimensiones distintas: el compromiso afectivo, de continuación y normativo, descritas por Meyer y Allen. En este sentido, la esencia del compromiso implica, el anhelo, la obligación o la necesidad de permanencia en la entidad organizativa, las cuales se detallan a continuación (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021).

Compromiso afectivo, referido al lazo afectivo que los colaboradores establecen con la entidad organizativa. Esta forma de conexión se destaca por una relación emocional favorable, en la que el personal se siente atraído y comprometido con la entidad organizativa debido a vivencias gratificantes, valores en común y una sensación de pertenencia.

El individuo se involucra emocionalmente con su centro laboral, en otras palabras, es el sentimiento que le provoca la entidad en la persona, además, se enfoca si aquel empleado se siente cómodo o con agrado trabajar ahí (Meyer y Allen, 1991)

Constituyen los lazos emocionales que los individuos generan hacia la empresa. Manifiesta un apego emocional de la persona, quienes al percibir satisfacción de sus necesidades (sobre todo psicológicas) y expectativas, disfrutan su permanencia dentro del centro laboral. Aquí, con el compromiso afectivo, el

trabajador, se siente orgulloso de ser parte de la institución. (Robbins,2004) En otros términos, destacar el apego emocional ante el lugar, satisface sus necesidades psicológicas, disfruta su permanencia y se siente orgulloso o saca pecho por ser parte de la organización.

**Compromiso de continuación**, alude a la percepción que los colaboradores tienen en torno a la prolongación de su vínculo laboral con la entidad. Este elemento involucra una evaluación práctica de los costos y beneficios asociados a la permanencia en la empresa, considerando factores como las oportunidades de crecimiento profesional, la dedicación de tiempo y esfuerzo, y las opciones disponibles en el mercado laboral.

También, se refiere que un empleado permanece en su centro de trabajo, porque hay pocas posibilidades de encontrar un nuevo empleo. En caso de dejar su centro laboral primario, corre el riesgo de dejar las competencias laborales que alcanzó en su momento. Al ser imposible encontrar una nueva oportunidad en el mercado laboral, se da cuenta que hay mayor posibilidad de espacios y/o ventajas dentro de la organización, es decir, cierta estabilidad y seguridad.

**Compromiso normativo**, son las convicciones que los colaboradores experimentan un deber moral o ético de mantenerse en la entidad. Este elemento refleja una fidelidad arraigada en principios éticos y una responsabilidad hacia la empresa, donde aquellos con un compromiso normativo elevado pueden percibir que tienen un compromiso moral debido a oportunidades proporcionadas, inversiones dedicadas o a su crecimiento.

Del mismo modo, por el tema moral, hay un sentimiento de reciprocidad, es decir, si la organización le otorga capacitaciones, bonificaciones, reconocimiento entre otros, el empleado corresponde o se siente más

comprometido con la entidad. Al saber que la empresa otorga beneficios al empleador, el trabajador se siente en deuda, y encuentra un espacio para desarrollarse como profesional y como persona.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Eficiencia económica**, hace alusión a la habilidad de una economía o entidad empresarial pública o privada para emplear de manera eficaz sus recursos limitados con el propósito de optimizar la elaboración y repartición de bienes y servicios, cuya orientación radica en minimizar el uso superfluo de recursos y disminuir el desperdicio, con la meta de alcanzar el beneficio máximo posible (Velásquez-Vera y otros, 2024).

**Implicación emocional**, aborda la conexión personal y emotiva que un individuo establece con diversos elementos de su entorno, tales como productos, servicios, lazos o eventos, ello involucra componentes cognitivos y comportamentales, conformando en su conjunto la triada esencial de la naturaleza humana (Ibañez-Faichin y otros, 2024). Esta conexión ejerce influencia sobre las decisiones y acciones, dado que las emociones desempeñan un rol relevante en la percepción y toma de decisiones individuales.

**Recursos humanos**, engloban a los individuos que integran una organización, aportando sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para contribuir al alcance de los objetivos empresariales. La administración de este recurso abarca aspectos como el desarrollo, la motivación y la retención del talento, todo ello en beneficio de la población (Pérez-Panduro & Flores, 2022).

**Rentabilidad financiera**, alude a la capacidad de una inversión para producir beneficios económicos en proporción a los recursos financieros invertidos. Este indicador es esencial debido a que permite evaluar la eficacia

financiera, proporcionando información clave sobre la eficiencia en los ingresos y generando beneficios empresariales (Mendoza de la Cruz & Lucio-Pillasagua, 2024).

**Sostenibilidad económica**, consiste en mantener un equilibrio en el sistema económico, garantizando que el crecimiento no comprometa a las generaciones venideras para compensar sus exigencias; asimismo, busca salvaguardar la estabilidad económica (Macías-Villacreses y otros, 2022). Esto implica evitar prácticas que agoten los recursos y respaldar políticas económicas que fomenten la equidad y la consistencia a largo plazo.

**Sustentabilidad**, implica atender las demandas actuales garantizando el bienestar de los consumidores con una mejor aceptación, considerando un enfoque holístico que implica contemplar los factores económicos y socioambientales para promover un equilibrio integral y duradero garantizando una mejor aceptación (Rodríguez-Valiente y otros, 2023).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

El nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023, es medio.

El nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023, es medio.

Existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

## **2.5. Identificación de variables**

**V1:** Responsabilidad social

**V2:** Compromiso organizacional

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

**Tabla 1** *Matriz de operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Responsabilidad social</b>	Es el compromiso voluntario de un establecimiento organizativo para adoptar prácticas éticas y sustentables que trascienden sus obligaciones legales. Este compromiso implica considerar cómo sus elecciones y acciones perjudican a la comunidad, el entorno ambiental y todas las partes involucradas (Ramos-Enríquez et al., 2021).	Se evaluará mediante el Cuestionario de Responsabilidad Social, compuesto por 20 elementos, con opciones de respuesta en escala Likert, que aborda las cuatro dimensiones relevantes. (Archie. B. Carrol)	Responsabilidades económicas	- Producción de utilidades - Retorno financiero	1,2,3,4,5	Ordinal
			Responsabilidades legales	- Normativas - Práctica comercial legal	6,7,8,9	
			Responsabilidades éticas	- Principios éticos - Impacto de sus acciones	10,11,12,13,14	
			Responsabilidades filantrópicas	- Bienestar comunitario - Contribución a la sociedad	15,16,17,18,19,20	
<b>Compromiso organizacional</b>	Referida al lazo emocional y la dedicación del personal colaborador hacia los propósitos y valores de la entidad empresarial, comprendiendo un sentido de arraigo, motivación e involucramiento dinámico	La evaluación se efectuará mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional, que consta de 18 elementos con opciones de respuesta en escala Likert,	Compromiso afectivo	-Realización personal - Pertenencia - Significación - Afiliación - Sentido de pertenencia - Apego	1,2,3,4,5,6	Ordinal

en la consecución de metas compartidas (Anchelia-Gonzales et al., 2021).	abarcando las tres dimensiones relevantes durante la exploración. (Cohen)	Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversión</li> <li>- Consecuencias</li> <li>- Necesidades</li> <li>- Falta de alternativas</li> <li>- Competencias</li> <li>- Dificultad</li> </ul>	7,8,9,10,11,12
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conveniencia</li> <li>- Culpabilidad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Obligación</li> <li>- Deber</li> <li>- Agradecimiento</li> </ul>	13,14,15,16,17, 18

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a lo descrito por Quincho et al. (2022) una indagación de naturaleza básica se centra en la exploración y extensión del saber sin necesidad de abordar aplicaciones prácticas de manera inmediata. Se realiza con el fin de entender de manera más profunda fenómenos, teorías o conceptos, que con frecuencia son el cimiento para estudios posteriores. Por ende, se abordó este estudio de tipo básica para ampliar la comprensión del tema en lugar de aplicar los descubrimientos en contextos específicos.

Para Arias y Covinos (2021), la adopción del enfoque cuantitativo conlleva las compilaciones sistemáticas y los análisis rigurosos de datos numéricos con el objetivo de esclarecer patrones, asociaciones y regularidades asociadas con un fenómeno específico. Esto facilita la identificación de tendencias y la formulación de conclusiones respaldadas por evidencia numérica. Por lo tanto, se asumió un paradigma cuantitativo que destaca la intención de cuantificar el alcance de las mediciones establecidas.

### **3.2. Nivel de investigación**

Conforme a Arias et al. (2022) un nivel correlacional se dedica al análisis de la descripción y asociación entre dos elementos, sin necesidad de constituir una asociación causal directa entre ellos. En lugar de buscar una conexión de causa y efecto, este nivel se centró en calcular la fuerza y la dirección de las asociaciones, permitiendo la comprensión de cómo están interrelacionados. Por ende, se contextualizó en un nivel correlativo, ya que su finalidad fue la identificación de dichas asociaciones.

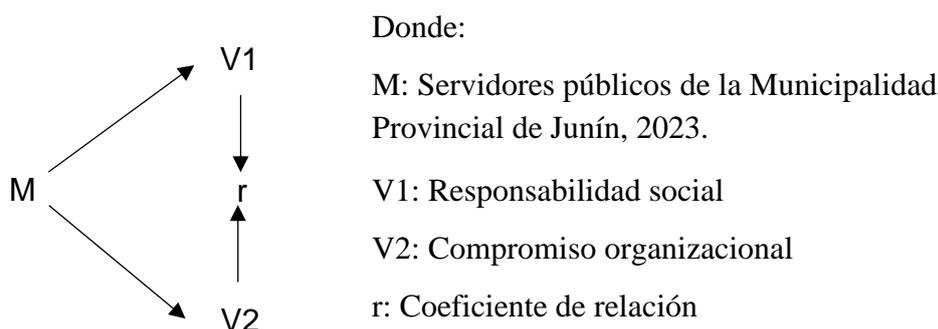
### **3.3. Métodos de investigación**

Por su parte, Cabezas et al. (2018) señalan que el método hipotético-deductivo, en la cual se basa la propia indagación, es caracterizado por la formulación de hipótesis, planificación de experimentos y recopilación sistemática de datos, cuyo procedimiento se distingue por su estructura lógica y orientación a la validación o refutación de las hipótesis, contribuyendo a la construcción de conocimiento sólido. Por ende, se adoptó este enfoque, subrayando su rigor y coherencia en la obtención de resultados respaldados por un proceso lógico.

### **3.4. Diseño de investigación**

Asimismo, de un diseño no experimental, cuyo alcance investigativo prescinde de la manipulación directa de variables independientes. En lugar de efectuar experimentos controlados, se observan y recopilan datos en entornos naturales o situaciones preexistentes. Además, de un diseño transversal, que consiste en estudiar fenómenos o características en un instante particular, sin necesidad de un seguimiento a lo largo del tiempo (Arias & Covinos, 2021). Por ende, la indagación adoptó un diseño de naturaleza no experimental y transversal.

**Figura 1** *Diseño de la investigación*



### 3.5. Población y muestra

Para Arispe et al. (2020) el conjunto poblacional comprende una agrupación de unidades que comparten una peculiaridad o carácter común y que son objeto de un análisis específico, cuyo conjunto varía en tamaño y características, dependiendo de su alcance. Por lo tanto, estuvo determinada por 81 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín, compuesto entre nombrados, locadores y por el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

En cuanto, a la muestra determinada, Arias et al. (2022) lo refiere como un subconjunto representativo que se selecciona para ser objeto de estudio, y que refleja las mismas características y diversidad de la población general. Por ende, estuvo constituida por 81 trabajadores, entre nombrados, locadores y contratados por el CAS de la Municipalidad Provincial de Junín, siendo una muestra censal.

Para Plaza et al. (2019) un muestreo no probabilístico por conveniencia consiste en elegir las unidades que están disponibles o accesibles para el propio estudio. En otras palabras, se compone de aquellos compendios que resultan más convenientes de evaluar en lugar de utilizar un proceso aleatorio.

En ese sentido, se dispuso de los criterios para seleccionar a los individuos pertinentes.

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores pertenecientes a los servidores públicos del municipio provincial de Junín.
- Colaboradores nombrados, locadores y contratados por el CAS.
- Colaboradores que desean ser partícipes del estudio investigativo.
- Colaboradores que hayan proporcionado su consentimiento informado.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Colaboradores no pertenecientes a los servidores públicos del municipio provincial de Junín.
- Colaboradores que no desean ser partícipes del estudio investigativo.
- Colaboradores que no hayan proporcionado su consentimiento informado.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En lo que respecta a la técnica, se empleó la encuesta, cuyo método implica la formulación de preguntas estandarizadas, presentadas a un grupo de personas para la obtención directa de los contenidos informativos sobre una temática, comportamiento u otro aspecto particular de interés a través de sus respuestas personales (Plaza et al., 2019).

Respecto al instrumento utilizado, se empleó un cuestionario, que consiste en una serie de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar datos en un estudio, que compone un conjunto de ítems con opciones múltiples, diversas escalas y preguntas abiertas, todo diseñado con el propósito de obtener información específica sobre las características de los encuestados (Plaza et al., 2019).

De acuerdo con el cuestionario de Responsabilidad Social estuvo constituido por 20 interrogantes, distribuidos en 4 dimensiones de

responsabilidades: económica, legal, ética y filantrópica. Cada pregunta presenta opciones de respuesta que comprende desde "nunca" (1) hasta "siempre" (4), encausadas en una escala Likert.

Para el cuestionario de Compromiso Organizacional estuvo organizado en 18 interrogantes, distribuidos en 3 dimensiones de compromisos: afectivo, de continuidad y normativo, en cada elemento establecido, se proporciona la siguiente gama de opciones de respuesta, que varían desde un fuerte desacuerdo (1) hasta un fuerte acuerdo (7), alineadas en una escala Likert.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

En cuanto a la confiabilidad y validez de los cuestionarios establecidos, en términos de validez se recurrió a especialistas en el área para realizar un juicio de expertos, aquellos que disponen del conocimiento esencial para validarlos, mediante su aprobación y autorización. Por otro lado, para evaluar la fiabilidad, se utilizó la fórmula estadística Alfa de Cronbach, demostrando que dichos dispositivos poseen la solidez adecuada para una aplicación posterior, dado al descubrimiento de puntuación superior a 0.7 en responsabilidad social ( $\alpha=0.936$ ) y compromiso organizacional ( $\alpha=0.907$ )

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Tras gestionar los inventarios vinculados con las variables, los datos fueron procesados mediante Microsoft Excel 2019 y exportados a la plataforma estadística SPSS 26 para un análisis más exhaustivo. Este procedimiento se dividió en dos análisis: descriptiva e inferencial. En el aspecto descriptivo, se generaron tablas y gráficos estadísticos; mientras que, en el aspecto inferencial, se llevaron a cabo pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) y correlación (Spearman). Al finalizar, se expusieron las conclusiones y recomendaciones

producto de los hallazgos efectuados, proporcionando una comprensión sólida de los elementos evaluados.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Para el traslado informativo, se empleó la plataforma estadística SPSS 26 para el análisis estadístico, un programa informático diseñado principalmente para investigaciones de naturaleza cuantificable. Este software facilitó la operación de datos, proporcionando resultados eficientes producto de los hallazgos percibidos de la indagación.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El estudio se efectuó con estricto apego a la Ley del Derecho de Autor y siguiendo las pautas establecidas conforme al reglamento de la UNDAC. Además, se basó en los tres principios esenciales delineados por Belmont, los cuales constituyen el fundamento de las directrices investigativas, garantizando el respeto y el bienestar del personal colaborador (Faiad, 2022).

Autonomía: implica que los individuos tomen decisiones informadas acerca de su participación en un estudio, lo que incluye la libertad de otorgar su consentimiento o retirarse en cualquier momento. Es responsabilidad del investigador asegurar que cada participante esté plenamente informado sobre los objetivos del estudio, sus procedimientos, riesgos y beneficios, permitiéndoles dar su consentimiento de manera voluntaria y sin coerción.

Beneficencia - No maleficencia: implica que el investigador debe actuar en beneficio de los participantes y asegurar su bienestar, esto resulta en la minimización de contingencias y priorización de los beneficios entre los involucrados. Este principio se asocia con la obligación de no causar daño intencionado y prevenir cualquier daño innecesario. Por ello, los indagadores

deben ser éticos y cuidadosos en la planificación y ejecución del estudio para evitar riesgos innecesarios y se proteja la integridad de los participantes.

Justicia: se refiere a que los beneficios y los riesgos deben distribuirse de manera equitativa entre los grupos de participantes, esto implica que no se debe explotar a ciertos grupos en beneficio de otros y que la selección de los participantes debe ser justa y no discriminatoria. Este principio también está vinculado con la imparcialidad en el acceso a los beneficios de la investigación una vez que ésta se haya culminado.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

La aplicación de los instrumentos se realizó en el departamento de Junín, en la Municipalidad Provincial de Junín, localizada en la calle Jirón Ayacucho 125, Plaza Principal. Éstos se aplicaron a un conjunto de trabajadores del municipio, siendo un total de 81 trabajadores, integrado por nombrados, locadores y contratados por CAS; quienes mediante sus respuestas en los cuestionarios posibilitaron la obtención de datos para la evaluación de la variable Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional. Posterior al recojo de los datos, se codificó y tabuló con apoyo del programa estadístico designado como SPSS versión 26.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Posteriormente, se exponen los resultados del análisis descriptivo por medio de la realización de tablas estadísticas, así como de figuras sobre la Responsabilidad social, Compromiso organizacional y sus respectivas

dimensiones. Además, estos resultados están vinculados con primeros objetivos específicos (1 y 2).

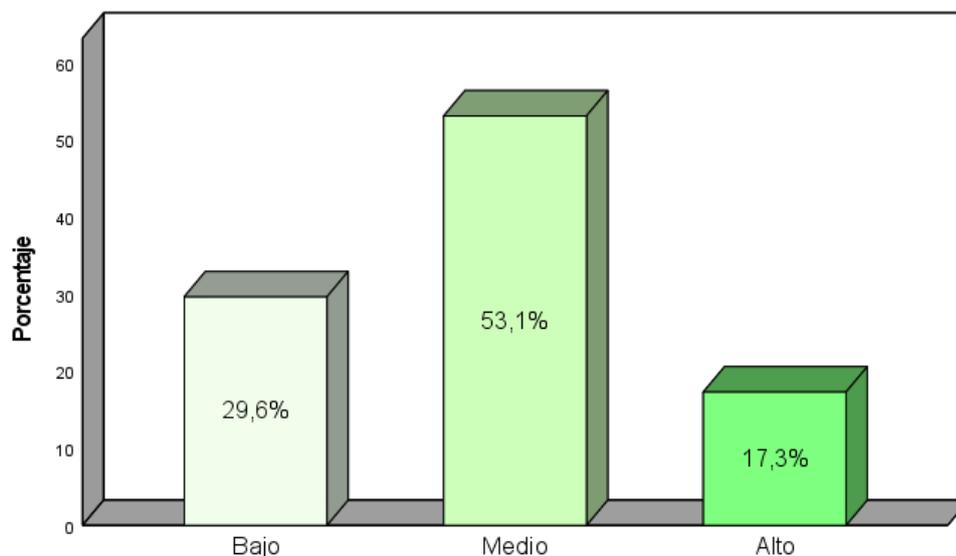
Objetivo específico 1: Identificar el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**Tabla 2** Nivel de responsabilidad social

Nivel	fi	%
Bajo	24	29.6
Medio	43	53.1
Alto	14	17.3
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 2** Nivel de responsabilidad social



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 2.

En la tabla 2, figura 2 se plasmó que el 53.1 % de trabajadores, incluidos nombrados, locadores y contratados por CAS del municipio de Junín tienen niveles “medios” de responsabilidad social, seguido por el 29.6 % que mostraba “bajos” niveles y un 17.3 % niveles “altos”. Ello, certificó en proporción de la mayoría, regulares involucraciones de la municipalidad en actividades comunitarias, teniendo participaciones económicas, éticas, legales y filantrópicas

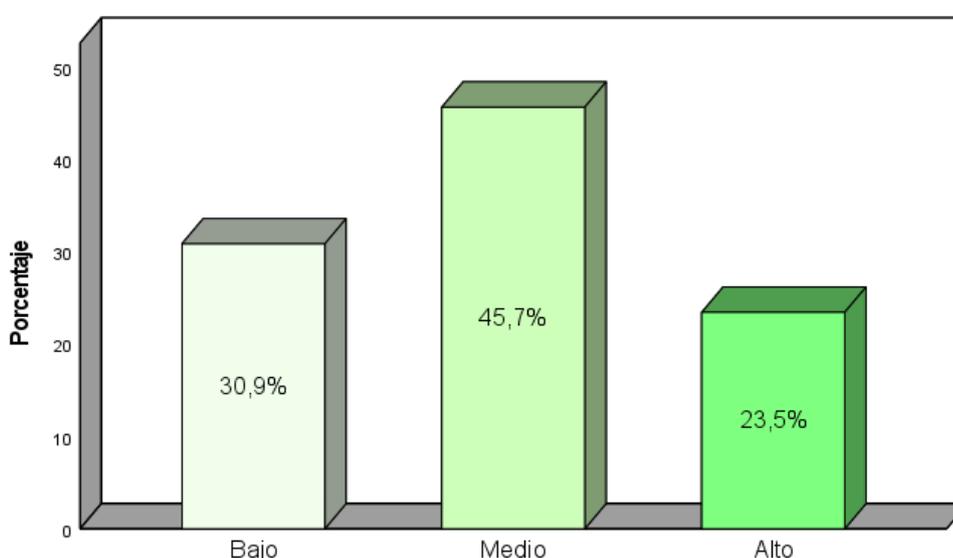
eventuales, con una tendencia a mostrar desinformación en requerimientos de la comunidad, escaso compromiso y apatía por el bienestar de ésta.

**Tabla 3** Nivel de responsabilidades económicas

Nivel	fi	%
Bajo	25	30.9
Medio	37	45.7
Alto	19	23.5
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 3** Nivel de responsabilidades económicas



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 3.

La tabla 3, figura 3 reflejaron al 45.7 % de servidores públicos del municipio de Junín que, sus responsabilidades económicas se hallaban en niveles “medios”, con el 30.9 % dichas responsabilidades se mostraban en niveles “bajos”; mientras que al 23.5 % de trabajadores el nivel se representó por “alto”. Ante ello, se logró argumentar que en su mayoría los trabajadores distinguen en la municipalidad, la relevancia de gestionar sus recursos económicos; no obstante, su utilización es regularmente deficiente. Además, los hallazgos constataron el bajo cumplimiento de compromisos financieros e inconvenientes

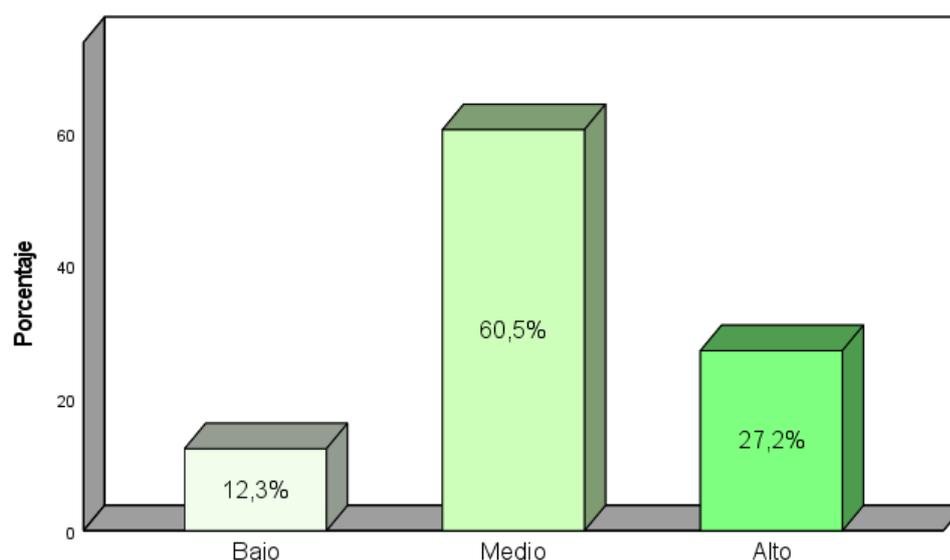
en las decisiones económicas en el municipio, perjudicando el avance económico de la comunidad.

**Tabla 4 Nivel de responsabilidades legales**

Nivel	fi	%
Bajo	10	12.3
Medio	49	60.5
Alto	22	27.2
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 4 Nivel de responsabilidades legales**



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 4.

La tabla 4, figura 4 expusieron que el 60.5 % de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín mostraba responsabilidades legales en niveles “medios”, un 27.2 % manifestaba tener niveles “altos”. Sin embargo, una proporción de 12.3 % de trabajadores tenía niveles “bajos”. Los resultados certificaron respecto a la gran mayoría de trabajadores, que pese a cumplir con las normativas y regulaciones legales de la localidad, fue evidente dentro de la municipalidad, los moderados compromisos para fomentar la sostenibilidad de la comunidad, incorporar prácticas sostenibles en beneficio del medio ambiente y la

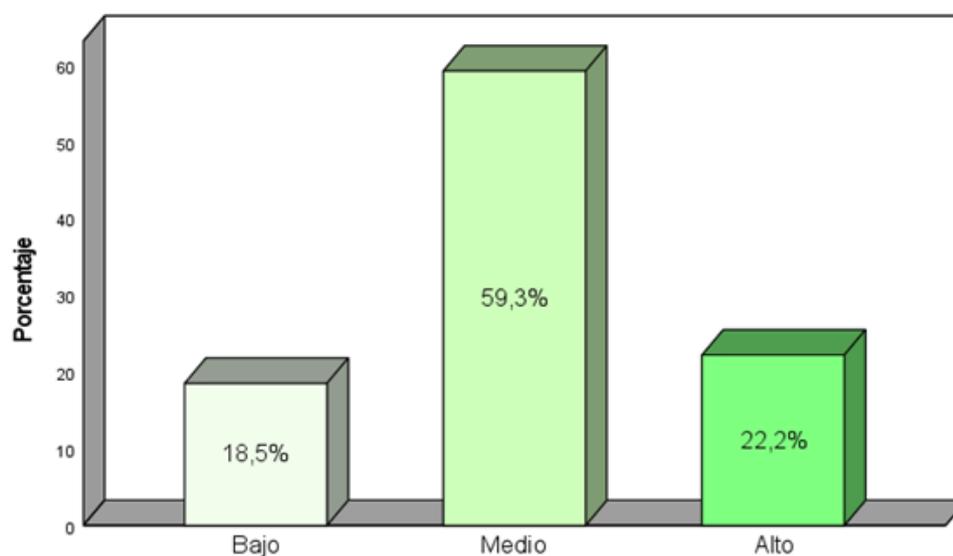
existencia de inconvenientes para preservar los derechos civiles y humanos de sus ciudadanos.

**Tabla 5** Nivel de responsabilidades éticas

Nivel	Fi	%
Bajo	15	18.5
Medio	48	59.3
Alto	18	22.2
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 5** Nivel de responsabilidades éticas



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 5.

En la tabla 5, figura 5 se presentó hallazgos sobre las responsabilidades éticas de los servidores públicos del municipio de Junín, visualizándose que el 59.3 % expresó niveles “medios” en dichas responsabilidades, el 22.2 % niveles “altos”, en tanto, a un 18.5 % se reflejó responsabilidades éticas “bajas”. Teniendo en cuenta ello, la existencia de disponibilidad y equidad para que todo ciudadano acceda a los servicios municipales fue regular, es decir, pese a esfuerzos por cumplir las reglas éticas en el municipio, aún se evidenció prácticas poco transparentes, reflejadas en la escasa toma de decisiones para eludir

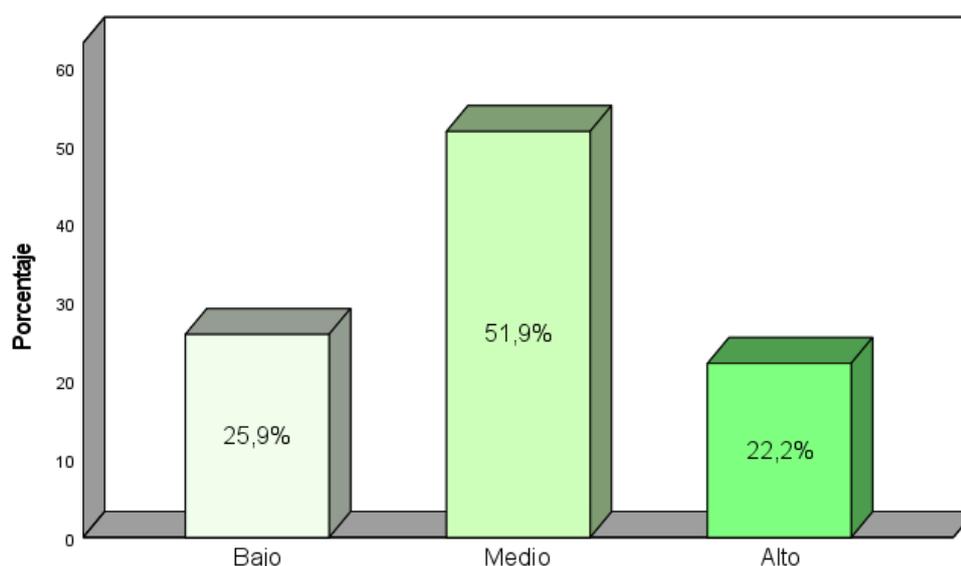
conflictos y asegurar la integridad en la toma de distintas decisiones beneficiosas para la comunidad.

**Tabla 6** Nivel de responsabilidades filantrópicas

Nivel	Fi	%
Bajo	21	25.9
Medio	42	51.9
Alto	18	22.2
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 6** Nivel de responsabilidades filantrópicas



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 6.

La tabla 6, figura 6 reportaron al 51.9 % de trabajadores que laboraban en la comuna provincial de Junín, responsabilidades filantrópicas en niveles “medios”; con una proporción del 25.9 % se visualizó los niveles “bajos”, en tanto, con el 22.2 % fue evidente los niveles “altos”. En este sentido, se constató que circunstancialmente dentro del municipio se buscaba el bienestar comunitario y las contribuciones a la comunidad, en otros términos, se evidenció seguimientos y evaluaciones esporádicas de impacto social sobre sus acciones, moderadas participaciones comunitarias, apoyo en proyecciones sociales, programas de voluntariado contribuyentes a la comunidad.

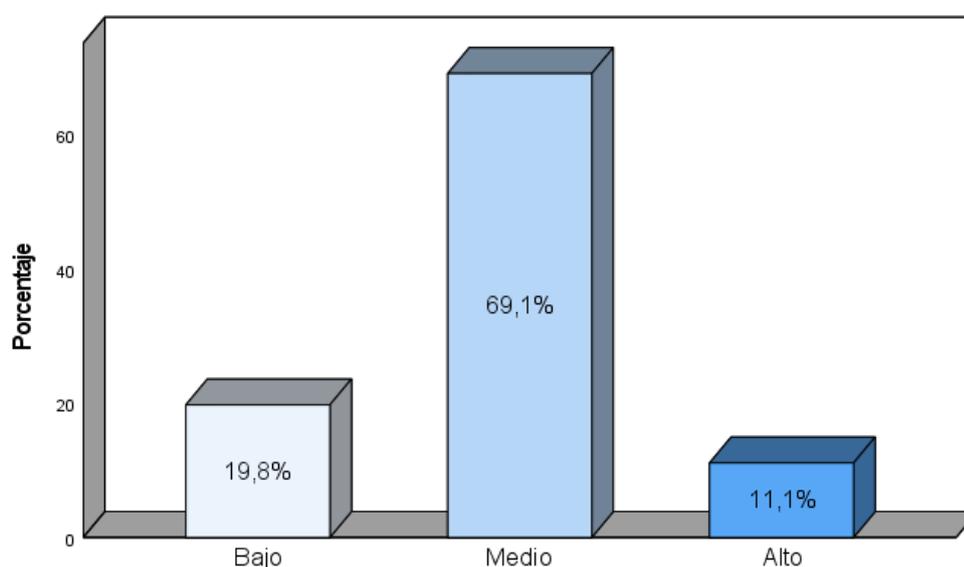
Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**Tabla 7** Nivel de compromiso organizacional

Nivel	Fi	%
Bajo	16	19.8
Medio	56	69.1
Alto	9	11.1
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 7** Nivel de compromiso organizacional



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 7.

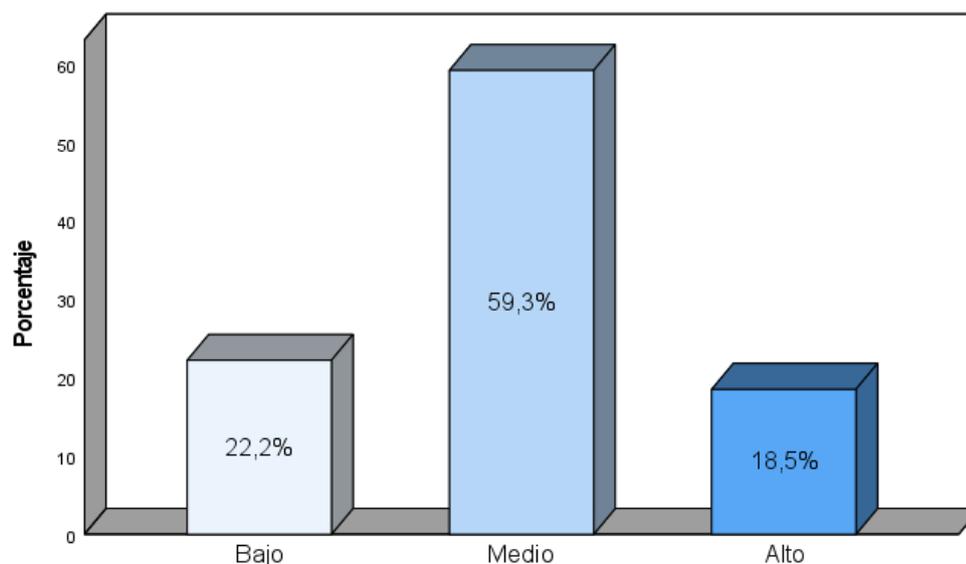
En la tabla 7, figura 7 se reflejó al 69.1 % que servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín exponían un compromiso organizacional en nivel “medio”; el nivel “bajo” se representó por el 19.8 %, en tanto, el nivel “alto” por el 11.1 %. Resultados que revelaron moderada dedicación, fidelización, identificación e involucramiento en el trabajo y cumplimiento de las finalidades de la entidad, teniendo una tendencia al desinterés organizacional, escasa valoración del trabajo y poca intervención en las actividades organizacionales; así con a actitudes desfavorables por cambios e iniciativas dentro del municipio.

**Tabla 8 Nivel de compromiso afectivo**

Nivel	Fi	%
Bajo	18	22.2
Medio	48	59.3
Alto	15	18.5
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 8 Nivel de compromiso afectivo**



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 8.

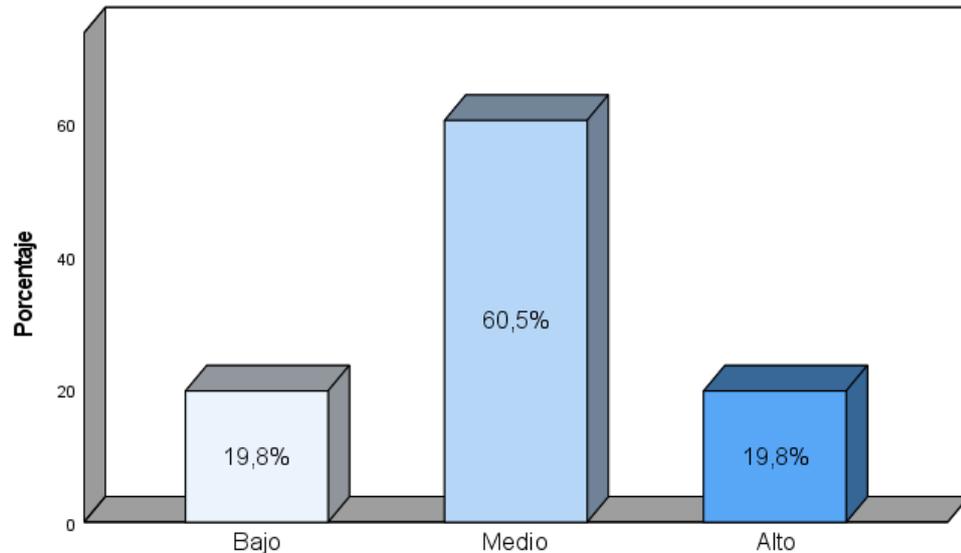
La tabla 8, figura 8 evidenciaron hallazgos del compromiso afectivo de trabajadores de la municipalidad de Junín, exponiendo que el 59.3 % manifiesta niveles “medios”; con el 22.2 % de trabajadores se visualizó un compromiso afectivo “bajo”; no obstante, un compromiso “alto” se representó por el 18.5 %. Acorde a ello, se constató participaciones limitadas de los servidores públicos en actividades y/o eventos realizados por la municipalidad y moderadas sensaciones de pertenencia, reflejando que, pese a la lealtad y apego hacia el municipio, éstos dependen de factores externos, como condiciones de trabajo o ventajas tangibles.

**Tabla 9** Nivel de compromiso de continuación

Nivel	Fi	%
Bajo	16	19.8
Medio	49	60.5
Alto	16	19.8
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 9** Nivel de compromiso de continuación



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 9.

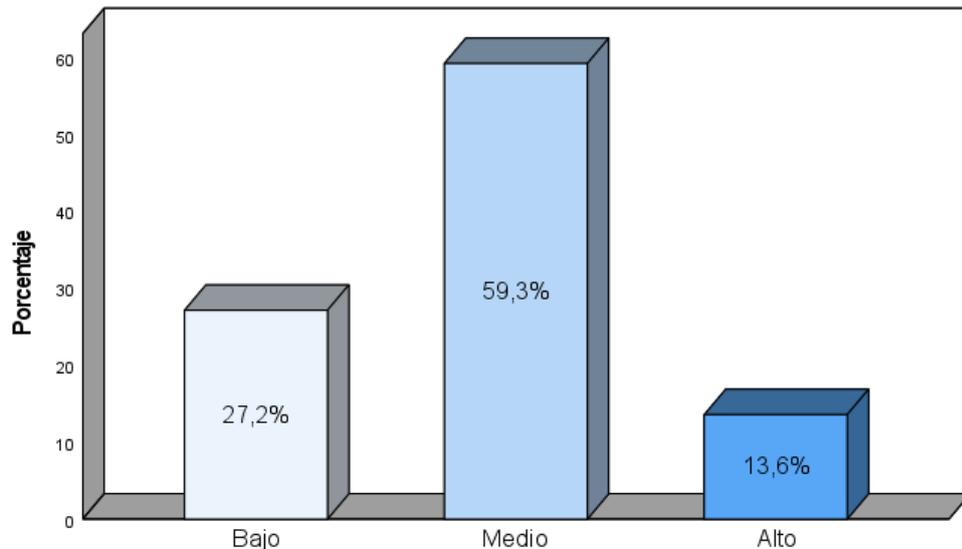
La tabla 9, figura 9 expusieron que el 60.5 % de trabajadores, incluyendo nombrados, locadores y contratados por CAS de la Municipalidad Provincial de Junín tenían compromisos de continuidad en nivel “medio” y en proporciones equivalentes de 19.8 % los niveles de compromiso se visualizaron en “bajos” y “altos”. Ello permitió la argumentación en torno a la gran mayoría que, los trabajadores mostraron percepciones distintas para continuar en el municipio y un compromiso cambiante; se visualizó que distinguen los costos y beneficios de pertenencia, pero con ello no evitan la exploración de oportunidades nuevas, incluso se plasmó percepciones negativas sobre su inversión laboral individual, llevándolos a poseer visiones de trabajo a períodos cortos.

**Tabla 10 Nivel de compromiso normativo**

Nivel	Fi	%
Bajo	22	27.2
Medio	48	59.3
Alto	11	13.6
Total	81	100.0

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

**Figura 10 Nivel de compromiso normativo**



*Nota.* Elaboración de autoría con datos de la tabla 10.

En la tabla 10, figura 10 se visualizó hallazgos del compromiso normativo de trabajadores del municipio de la provincia de Junín, reportando al 59.3 % niveles “medios” de compromiso, seguido del 27.2 % que mostraba niveles “bajos” y en proporción de 13.6 % fueron evidentes los niveles “altos”. Por tanto, se constató que la mayoría de los servidores públicos presentaba convicciones moderadas para continuar laborando, experimentando un compromiso ético y responsabilidad de permanencia, con una tendencia a mostrar ocasionalmente indiferencia hacia los principios del municipio, reflejándose en la carencia de motivación para lograr las expectativas éticas organizacionales y en incumplimientos de procedimientos y normativas, perjudicando al municipio y, por consiguiente, a la comunidad.

### 4.3. Prueba de hipótesis

Para el desarrollo de la prueba de hipótesis fue requerido realizar previamente la prueba de normalidad, siendo ésta la que posibilita fijar la prueba correlacional conveniente para verificar los supuestos de investigación. La prueba preliminar aludió a la de Kolmogorov-Smirnov dada la cantidad de trabajadores que se analizó, siendo un total de 81. Además, para dicha verificación y en análisis correlacional se trabajó con el 95%, equivalente al 0.05 de significación.

#### Prueba de normalidad

##### Formulación de hipótesis (supuestos):

**H<sub>0</sub>:** Los datos de las variables responsabilidad social y compromiso organizacional no presentan distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** Los datos de las variables responsabilidad social y compromiso organizacional presentan distribución normal.

**Nivel de significación:** 5%  $\equiv \alpha = 0.05$ , debido a que la investigación se trata de carácter social.

**Prueba estadística:** Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 11** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social	0.165	81	0.000
Compromiso organizacional	0.115	81	0.009

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

#### Análisis

La tabla 11 reportó valores de significación de 0.000 para responsabilidad social y de 0.009 para el compromiso organizacional, de modo que, al ser menores a la significación fijada (0.05) se aceptó la H<sub>1</sub>, especificando que las variables se distinguieron por no presentar normalidad. En tal sentido, se fijó la utilización

de la prueba correlacional Rho de Spearman, al no ser no paramétrica y emplearse cuando no existe normalidad. Esta prueba posibilita la comprobación de las hipótesis del objetivo específico 3 y general.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**Formulación de hipótesis (supuestos):**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**Nivel de significación:** 5 %  $\equiv \alpha = 0.05$ , debido a que la investigación se trata de carácter social.

**Prueba estadística:** Rho de Spearman.

**Tabla 12** *Relación de las dimensiones de compromiso organizacional con responsabilidad social*

		Responsabilidad social	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	0.726 <sup>**</sup>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	81
	Compromiso de continuación	Coefficiente de correlación	0.793 <sup>**</sup>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	81
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	0.771 <sup>**</sup>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	81

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

## **Análisis**

La tabla 12 plasmó correlaciones positivas altas entre las tres dimensiones del compromiso organizacional, compromiso afectivo ( $\rho=0.726$ ), de continuación ( $\rho=0.73$ ) y normativo ( $\rho=0.771$ ) con la variable responsabilidad social; y al visualizarse valores de significación menores a 0.05, se aceptó la  $H_1$ , precisando que hay correlación significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional con la responsabilidad social de los servidores públicos del Municipio Provincial de Junín, en 2023. Lo que certificó una correlación positiva-alta y significativa; esto es, la exposición de bajos niveles de compromiso afectivo, de continuación y normativo presentan vinculación con los niveles bajos de responsabilidades social y en forma viceversa.

Objetivo general: Determinar la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

### **Formulación de hipótesis (supuestos):**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.

**Nivel de significación:**  $5\% \equiv \alpha = 0.05$ , debido a que la investigación se trata de carácter social.

**Prueba estadística:** Rho de Spearman.

**Tabla 13** *Relación de responsabilidad social y compromiso organizacional*

		Responsabilidad social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.866**
		N	81
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0.886**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	81

*Nota.* Elaboración de autoría con datos adquiridos de análisis estadístico.

### **Análisis**

La tabla 13 reflejó correlación positiva alta en la evaluación correlacional de las variables ( $\rho=0.866$ ); y al visualizarse valor de significación menor a 0.05, se aceptó la  $H_1$ , fijando que hay correlación significativa entre la responsabilidad social con el compromiso organizacional de los servidores públicos del Municipio Provincial de Junín, en 2023. Ello constató una correlación positiva-alta y significativa; en otros términos, la exposición de bajos niveles de responsabilidades social tienen vinculación con los niveles bajos del compromiso organizacional y en forma viceversa.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Los hallazgos obtenidos mediante el análisis estadístico en la investigación se comparan en este apartado con los expuestos en estudios precedentes, fundamentando con teorías o nociones teóricas con la intención de brindar interpretaciones y realizar un análisis de los hallazgos que coadyuven a poseer un entendimiento profundo sobre la responsabilidad social, así como del compromiso organizacional de los servidores públicos de un municipio. Para ello, se parte discutiendo los hallazgos de la finalidad general hacia las específicas. En este sentido, acorde al objetivo general, buscando la determinación de relación entre las variables del estudio, se certificó la existencia de vinculación

significativa (Sig.<0.05), alta y positiva ( $\rho=0.866$ ) entre la responsabilidad social con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín - 2023, exponiendo que cuando se evidencian niveles “bajos” en la primera variable, también repercute en la exposición de los niveles “bajos” de la otra variable, caso similar cuando se muestran los niveles “altos”.

Los hallazgos son afines a los evidenciados por Cavalcante et al. (2022) debido que a través de un estadístico de correlación expusieron un  $r=0.917$ , certificando vinculación directa, de grado elevado con un valor estadísticamente significativo (Sig.<0.05) entre la responsabilidad social con el compromiso del personal de una entidad. Zanfrillo y Artola (2021) certificaron con la obtención de un valor significativo (Sig.<0.01) y un valor F-statistic de 6.294 que, la responsabilidad social se vincula significativamente con el compromiso de trabajo de los colaboradores. Similarmente, se hallan los hallazgos reportados por Batallanos (2021) quien por medio de una prueba estadística de correlación demostraron con  $r=0.848$  y Sig.=0.000 la correlación de manera significativa de las variables investigadas.

Así también, el resultado es semejante al expuesto por Zelada (2019) dado que reflejó un valor  $r=0.850$  al evaluar la correlación de estas variables, enfatizando que sí los aspectos que abordan la responsabilidad social se elevan, los compromisos de los colaboradores de igual manera lo hacen. Adicionalmente, Fernández y Gutiérrez (2022) y Quispe y Quispe (2020) desde la perspectiva de trabajadores de un municipio argumentaron que existe significativa vinculación alta entre la responsabilidad social con los compromisos organizacionales dentro de un municipio, reflejando Sig.<0.05 en ambas evaluaciones.

En este contexto, se logra fundamentar los hallazgos en el modelo teórico de Freedman acerca de la Gestión de los Stakeholders al centrarse no únicamente en la maximización de beneficios de accionistas y/o asociados, sino que pretende la armonización de los requerimientos de todos los stakeholders, que incorporan constituyen colaboradores, clientes, entidades, proveedores, etc. (Venero & Puente, 2022). En otros términos, mediante el alcance de esta finalidad se establece la creación un ambiente de trabajo comprometido y favorable que beneficie al municipio y a la comunidad correspondiente, asociándose de ese modo con los compromisos de trabajadores.

Considerando los resultados del objetivo específico primero, donde se plasmó al 53.1 % niveles “medios” de responsabilidad social de los servidores públicos del municipio de Junín, conjuntamente con niveles “medios” en sus dimensiones responsabilidades legales (60.5%), éticas (59.3%), filantrópicas (51.9%) y económicas (45.7%) se argumentó que, aún se presentan problemas en el municipio para comprometerse voluntariamente en la adopción de prácticas comunitarias, participando de modo activo en múltiples actividades que beneficien a la comunidad, lo que puede perjudicar su progreso y el vivir de los ciudadanos.

Resultado que muestra afinidad con el de Quispe y Quispe (2020) al plasmar niveles “medios”, representados por el 45.2% en responsabilidad social desde la opinión de colaboradores de un municipio, reflejando las dificultades que aún manifiestan como algunas indiferencias hacia a la realización de actividades influyentes en el bienestar colectivo, teniendo una participación cooperativa de los trabajadores. Así también, es semejante al hallazgo de Zelada (2019) dado que reportó niveles promedios, equivalentes al nivel “medio”, en un

porcentaje de 42.54% de colaboradores, certificando de acuerdo con la mayoría que, el municipio en moderadas ocasiones desarrolla distintas actividades significativas orientadas a los beneficios del entorno, llegando a ser un factor desfavorable para la organización y la comunidad. No obstante, difiere del resultado de Lujan (2023) quien por medio del análisis descriptivo reflejó niveles “bajos” de 40.4% en responsabilidad social, plasmando mismos niveles en sus dimensiones medio ambiente (38.6%), gobierno corporativo (38.6%), compromisos éticos (36.8%) y gestión participativa (36.8%).

Y también es distinto al de Fernández y Gutiérrez (2022) debido a que constataron niveles favorables al 58.3% de responsabilidad social de trabajadores de una entidad, plasmando que los trabajadores además de participar, proponen y realizan trabajos que poseen impacto en la sociedad. Acorde a ello, dichos resultados se fundamentan en las nociones de Carroll, descritas en el estudio de Gómez y Rodríguez (2023) quien establece las responsabilidades económicas, filantrópicas, éticas y legales para la medición de la responsabilidad social de organizaciones, argumentando que los cuatro aspectos se llegan a interrelacionar para la contribución social organizacional. De manera que, al hallarse en niveles moderados con tendencia a “bajos”, ello puede ser perjudicial para el municipio como para la correspondiente comunidad.

Respecto al segundo objetivo específico, se halló que el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, se representó por los niveles “medios” al 69.1 %, al igual que sus dimensiones compromisos de continuación (60.5 %), afectivos (59.3 %) y normativos (59.3 %), lo que constató en función a la mayoría, la exposición de moderados intereses laborales en el cumplimiento de las finalidades del

municipio, así como de los valores organizacionales, incluyendo motivaciones, sentido de pertenencia y participaciones dinámicas en el alcance de metas compartidas. Acorde a ello, este resultado se alinea con hallazgos de Nieto (2021) quien reportó manifestaciones poco de acuerdo por los colaboradores en conexión con la problemática de la entidad (31 %), con sentimientos de deuda hacia el contexto de trabajo y que sería difícil dejar el empleo, esto es, se constató los niveles “medios” del compromiso organizacional.

Yajahuanca (2023) argumentó al 50 % niveles “medios” en esta variable, incorporando niveles regulares sus componentes afectivos, normativos y de continuidad. Así también, Quispe y Quispe (2020) en la presentación de sus hallazgos plasmó la existencia de niveles “medios” al 48.4 % en el compromiso organizacional de los colaboradores de un municipio, demostrando que pese a manifestar comprometerse en la realización de actividades organizacionales, en entornos del municipio la carencia de identificación y motivación laboral aún es notable dentro de la entidad, considerándose como un factor negativo para su progreso.

De modo semejante, Soto (2023) certificó niveles regulares, esto es, “medios” en compromiso organizacional, simbolizado por una proporción de 63.9 % de colaboradores. Sin embargo, los resultados adquiridos por Calle (2022) y Escudero (2022) expusieron diferencias dado que mediante el análisis descriptivo reportaron en torno a la mayoría, “bajos” de compromiso organizacional, con proporciones de 47 % y 58.9 % respectivamente.

En consecuente, las nociones teóricas de Meyer y Allen, especificadas en la indagación de Chiang-Vega y Candia-Romero (2021) permiten la fundamentación de la evaluación de los niveles de esta variable, dado que, fijaron

el compromiso de continuación, normativo y afectivo como componentes del compromiso organizacional, detallando la obligación de los colaboradores en la entidad organizativa. Por tanto, cuando los niveles del compromiso de los trabajadores son “medios” se constata la presencia de inconvenientes que pueden estar influyendo de forma desfavorable en el avance adecuado del municipio.

Por último, teniendo en cuenta los hallazgos del tercer objetivo específico, mediante el análisis correlacional se fijó vinculación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) entre las dimensiones del compromiso organizacional con la responsabilidad social, plasmando una correlación de grado alto con dirección positiva; es decir, se obtuvieron valores de  $\rho = 0.726$  (compromiso afectivo),  $\rho = 0.793$  (compromiso de continuación) y  $\rho = 0.771$  (compromiso normativo), constatando dicha vinculación. Dichos hallazgos son equivalentes a los reportes de Lujan (2023) quienes, a través del estadígrafo del Spearman demostraron que el compromiso normativo ( $\rho = 0.902$ ), afectivo ( $\rho = 0.879$ ) y de continuidad ( $\rho = 0.772$ ) tienen una vinculación positiva-alta y al mismo tiempo significativa ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) con la responsabilidad social de los trabajadores pertenecientes a una entidad. Concuerdan con de Piñeros (2021) debido a que, al evidenciar correlación entre las variables en evaluación, también certificaron la existencia de correlación de modo significativo entre los aspectos del compromiso organizacional, incorporando el normativo, de continuación y afectivo con las responsabilidades sociales en una organización.

Nieto (2021) considerando la evaluación del compromiso organizacional por medio de tres componentes fundamentales, siendo el afectivo, normativo y de continuación argumentó verificó la correlación en conjunto de éstos con la responsabilidad social, reportando valor significación inferior a 0.05. Acorde a

ello, Bastidas (2021) analizando en vínculo asociativo de las variables constató que sus componentes incluidos también se relacionan significativamente, hallazgo que tiene similitud al encontrado. No obstante, desde los hallazgos correlaciones plasmados por López (2021) se visualizó contrariedad, dado que la significancia en la evaluación de las tres dimensiones, afectivo, de continuación y normativo con la responsabilidad social fue superior a 0.05, enfatizando la no existencia de vinculación, lo cual puede deberse a muchos aspectos involucrados en el análisis, como las características individuales de los participantes, el campo geográfico de realización del estudio, etc.

Los hallazgos visualizados para este objetivo se respaldan en el modelo teórico de Kahn acerca del compromiso personal, donde se resalta que distintos tipos de compromiso laborales se asocian con la responsabilidad social de la organización, teniendo impactos en las vidas de ellos y su entorno (Mustafa & Sevim, 2021). Es decir, mediante los distintos tipos de compromisos, que hacen evidente los sentimientos de motivación y obligación de los trabajadores, pueden contribuir al bienestar de la comunidad, tonificando de ese modo las vinculaciones entre los ciudadanos y el municipio.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó relación de la responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, en 2023, a través de la prueba correlacional Rho de Spearman, obteniendo  $\rho=0.866$ , con significación menor a 0.05. Acorde a ello, se logró concluir que se presenta relación significativa, siendo alta y positiva entre las variables en exploración, lo que permitió aceptar la hipótesis del estudio ( $H_1$ ).
2. Se identificó el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, en 2023, siendo representado el 53.1 % en el nivel “medio”. Por tanto, permitió concluir en torno a la gran mayoría de servidores públicos que, la responsabilidad social en el municipio de Junín se halló en nivel “medio”, evidenciando aún inconvenientes que obstaculizan la participación del municipio en la realización de actividades comunitarias beneficiosas para la comunidad.
3. Se identificó el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, en 2023, obteniendo mediante el análisis descriptivo representatividad al 69.1 % en el nivel “medio”. En tal sentido, se concluyó que la mayoría tenía compromisos organizacionales en nivel “medio”, reflejando la existencia de algunas dificultades para sentirse completamente comprometido con las actividades y funciones a realizar en el municipio.
4. Se determinó relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, obteniendo por medio de Rho de Spearman valor de  $\text{Sig.}<0.05$  y valores de  $\rho=0.726$  (compromiso afectivo),  $\rho=0.793$  (compromiso de continuación) y  $\rho=0.771$  (compromiso normativo). Por tanto, se logró concluir con la existencia de

significativa relación, siendo alta y positiva entre las dimensiones indicadas del compromiso organizacional con la responsabilidad social.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda al alcalde municipal, su equipo técnico, y responsables del área de Recursos Humanos (RRHH) la implementación de planes corporativos en base a la responsabilidad social, por medio de equipos multidisciplinarios que apoyen la realización de actividades comunitarias, sesiones participativas que incluyan a ciudadanos para la identificación de problemáticas reales de la comunidad y fijación de fines claros de responsabilidad social vinculados con las finalidades del municipio; ello con la intención de fortalecer el compromiso organizacional del trabajador, dada su vinculación con la responsabilidad social.

Se recomienda a los servidores públicos del municipio, principalmente a aquellos encargados de las finanzas y administración, la realización de estrategias económicas que afiancen el transparente y efectivo empleo de los recursos, mediante el establecimiento de sistemas financieros participativos que incorporen a los trabajadores, finalidades de optimización y ahorro de gastos y ofrecimiento de posibilidades de trabajo justas y equitativas, con el fin de mejorar los niveles más bajos de responsabilidad económica y ello a la vez incremente los niveles de responsabilidad social.

Se recomienda al municipio de Junín, sobre todo a los responsables de RRHH mejorar la confianza de los miembros que laboran dentro de la entidad, mediante reuniones rotativas que permitan al trabajador manifestar sus preocupaciones e ideas, asignaciones colaborativas, talleres formativos, reconocimientos laborales, con el fin de construir entornos de trabajo confiables, que fomente el incremento de los niveles de compromiso organizacional del trabajador.

Se recomienda a los gerentes y subgerentes, en coordinación con todos los trabajadores del municipio, fortalecer los distintos tipos de compromisos (afectivo, normativo y de continuidad) a través de la creación de climas laborales donde puedan sentirse

emocionalmente conectados, mediante demostraciones provechosas referidos a continuar en la entidad y capacitaciones enfocadas al incremento de lealtad y sentido de deber, alineados a valores individuales; ello para mejorar los tres tipos de compromiso del trabajador y a su vez su responsabilidad social percibida dentro del municipio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2), 102-115. <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (Primera ed.)*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/3109>
- Arispe, M., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C., & Yangali, J. (2020). *La investigación científica*. Departamentos de Investigación y Postgrados - Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Azuero-Rodríguez, A., García-Solarte, M., & Garibello-García, D. (2022). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a los stakeholders en PYMES del Valle del Cauca: literatura vs práctica. *Entramado*, 18(2), e204. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado2.8292>
- Bastidas, S. (2021). *Responsabilidad Social Corporativa : un análisis del comportamiento de los empleados del Sector Comercial de Tungurahua*. [Artículo académico, Universidad de las Fuerzas Armadas Innovación para la excelencia]. Repositorio Institucional ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/27330>
- Batallanos, P. (2021). *Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial y su relación con el compromiso organizacional en ladrillera El Diamante S.A.C. Arequipa, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13932>

- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: Literature review and directions for future research. *Sustainability*, 13(6), 3357. <https://doi.org/10.3390/su13063357>
- Bernal, J., & Alpuche, E. (2022). La responsabilidad social empresarial como estrategia organizacional: un análisis empírico para la región oriente del Estado de México. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(1), e183. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a1>
- Bom-Camargo, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 130-146. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35903>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calle, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89681>
- Cañizares, M., & Pérez, Y. (2022). Establecimiento de metas como técnica motivadora en deportistas. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 17(3), 911-924. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-24522022000300911&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522022000300911&lng=es&tlng=pt)
- Cavalcante, G., Cavalcanti, M., & Dias, S. (2022). Do responsible practices enhance employee organizational commitment? A study of brazilian textile companies. *Revista De Administracao De Empresas*, 62(5), 2021–2095. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220504>
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chóez-López, M., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>

- Compromiso RSE. (2023, enero 30). *Crece las empresas adheridas a iniciativas RSC en España*. <https://www.compromisorse.com/rse/2023/01/30/crecen-las-empresas-adheridas-a-iniciativas-rsc-en-espana/>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Edmans, A. (2023). How great companies deliver both purpose and profit. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 21(3), 465-469. <https://doi.org/10.1080/14765284.2023.2219439>
- El Peruano. (14 de agosto de 2022). *Hacia un crecimiento con responsabilidad social*. <https://elperuano.pe/noticia/179619-hacia-un-crecimiento-con-responsabilidad-social>
- Escudero, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100430>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Faiad, S. (2022). La ética en los ensayos clínicos: de Tuskegee al Informe Belmont. *Oncología Clínica*, 27(2). <https://doi.org/10.56969/oc.v27i2.83>
- Fernández, W., & Gutiérrez, L. (2022). *Responsabilidad Social Municipal y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4737>
- Gamboa, J., Salinas, L., Salcedo-Muñoz, V., & Nuñez, L. (2022). El Triple Bottom Line en las acciones de responsabilidad social Universitaria: Caso Universidad

- Técnica de Machala. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(2), 430-444. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3728>
- Gestión. (11 de febrero de 2019). *Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, K., & Rodríguez, H. (2023). Responsabilidad social en pymes de cultivo de larvas de camarón. provincia de Santa Elena, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 2864-2886. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7143](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7143)
- Hernández, J. (15 de junio de 2023). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su evolución a la sostenibilidad corporativa*. <https://www.infobae.com/peru/2023/06/15/responsabilidad-social-empresarial-rse-y-su-evolucion-a-la-sostenibilidad-corporativa/>
- Huerta-Estévez, A., & Andrade-Estrada, M. (2021). Responsabilidad social empresarial en la misión, visión y valores de las principales empresas en México. *Estudios sociales*, 31(57), e211109. <https://doi.org/10.24836/es.v31i57.1109>
- Ibañez-Faichin, C. R., Medina-Garagate, E. L., & Jiménez-Hualpa, V. G. (2024). El estado emocional y su impacto en el aprendizaje actitudinal de estudiantes del nivel primario. *Revista InveCom*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12676536>
- Lara, I., & Sánchez, J. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y negocios*, 22(43), 97-118. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- López, E. (2023, marzo 6). *Nuevas tendencias de la responsabilidad social*. La Cámara: <https://lacamara.pe/nuevas-tendencias-de-la-responsabilidad-social/>
- Lujan, L. (2023). *Responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131437>

- Macías-Villacreses, T. L., Díaz-Baque, W. M., & Delgado- Delgado, A. M. (2022). Modernización de las empresas: Importancia para la sostenibilidad financiera económica. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 2186–2204. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8635217.pdf>
- Mendoza de la Cruz, W. J., & Lucio-Pillasagua, A. d. (2024). Rentabilidad Financiera y su incidencia en la toma de decisiones de empresa embotelladora de agua. *Ciencia y Desarrollo*, 28(2), 20-32. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Mustafa, N., & Sevim, E. (2021). The intermediary role of work engagement in the effect of paternalist leadership on positive voice behavior. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3), 1130-1140. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1791457>
- Nava-Soto, M., García-Uribe, E., & Ramos-Rubio, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa*, 51(130). <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Nieto, D. (2021). *La percepción de la responsabilidad social corporativa; asociada a satisfacción y compromiso*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez]. Repositorio Institucional UACJ. <http://hdl.handle.net/20.500.11961/5820>
- Observatorio RRHH. (19 de diciembre de 2020). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Palacio, A. (2020). Responsabilidad social empresarial: evolución e importancia dentro de las organizaciones. *Revista Colombiana De Contabilidad - ASFACOP*, 8(15), 75-85. <https://doi.org/10.56241/asf.v8n15.172>
- Patiño, L., Arana, C., Zapata, D., Patiño, J., Rodríguez, O., & Cárdenas, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia Y Academia*(3). <https://doi.org/10.21501/2744838X.4489>
- Pérez-Panduro, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2141](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141)
- Piñeros, R. (2021). *Efectos del liderazgo responsable integrador y la responsabilidad social empresarial sobre el compromiso organizacional afectivo de un grupo de*

- trabajadores colombianos*. [Tesis doctoral, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional E-docUR. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32515>
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moereira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Colloquiun - Ecuador. <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26>
- Quincho, R. C. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Quispe, A., & Quispe, K. (2020). *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UAC. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3520>
- Ramos-Enríquez, V., Duque, P., & Vieira, J. (2021). Responsabilidad Social Corporativa y Emprendimiento: evolución y tendencias de investigación. *Desarrollo Gerencial*, 13(1), 1–34. <https://doi.org/10.17081/dege.13.1.4210>
- Rodríguez-Cruz, L., Cuevas, V., & Aguirre, N. (2019). Responsabilidad social Empresarial a las Responsabilidades en Derechos Humanos. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 5(10), 63-79. <https://doi.org/10.29105/pgc5.10-3>
- Rodríguez-Valiente, L. S., Rodríguez-Valiente, Y. A., & Gamarra-Zalazar, L. P. (2023). Estrategia de Sustentabilidad Ambiental: Caso Pymes de la Ciudad de Ayolas, Misiones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1155-1172. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.8761](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8761)
- Santos, G., & Weber, A. (2020). Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Empresarial: uma análise entre a teoria e a prática. *Desenvolvimento Em Questão*, 18(51), 247–267. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.51.247-267>
- Sobral, S., Passos, C., & Ribeiro, C. (2021). Responsabilidade social das organizações: uma revisão aos principais modelos. *Gestão E Desenvolvimento*(29), 261-290. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10033>
- Soto, C. (2023). *El clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín: 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio Institucional UNDAC . <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3711>

- Vallaey, F. (2020). ¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios*, 17(42), 309-333. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.745>
- Velásquez-Vera, M. L., Mera-García, M. A., García-Arteaga, E. A., Cedeño-Mero, R. É., & López-Vera, J. R. (2024). Importancia de la Eficiencia Económica en las Empresas Públicas del Ecuador. *Revista Veritas De Difusão Científica*, 5(2), 571–590. <https://doi.org/https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i2.105>
- Venero, A., & Puente, V. (2022). Stakeholders y responsabilidad social universitaria en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. *Política, globalidad y ciudadanía*, 8(16), 195-212. <https://doi.org/10.29105/pgc8.16-10>
- Yajahuanca, N. (2023). *Compromiso organizacional y gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131334>
- Zanfrillo, A., & Artola, M. (2021). Responsabilidad social corporativa: factores influyentes en la divulgación de información en organizaciones de salud no lucrativas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(90), 139–152. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2930>
- Zelada, J. (2019). *Responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la Clínica San Pablo S.A.C. – Trujillo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/12869>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumentos de medición

### CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

**FINALIDAD:** El cuestionario presenta la intención de evaluar la responsabilidad social de las empresas en torno a sus actividades con la sociedad, el cual ha sido elaborado con la intención única de fines investigativos, por tal motivo la información recopilada será empleada para desarrollar el entendimiento científico sobre el tema expuesto y servirá de ayuda para que comprender las responsabilidades de las empresas con su medio que lo rodea.

**INSTRUCCIONES:** De acuerdo al desenvolvimiento que presente cada educando marcará con una “X” el casillero correspondiente, de acuerdo a los ítems propuestos.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	Items	1	2	3	4
<b>Responsabilidades económicas</b>					
1	El municipio cumple con eficiencia sus compromisos financieros y contribuye al desarrollo económico local.				
2	La entidad busca maximizar sus beneficios económicos sin comprometer la integridad financiera.				
3	En qué medida la entidad pública es transparente en la gestión de los recursos financieros municipales.				
4	El municipio se esfuerza por equilibrar la generación de beneficios con la responsabilidad hacia la comunidad.				
5	Se esfuerza el municipio por fomentar el empleo y ofrecer condiciones laborales justas y equitativas.				
<b>Responsabilidades legales</b>					
6	El municipio cumple con las normativas y regulaciones legales de la localidad.				
7	El municipio se compromete a promover la sostenibilidad de la comunidad dentro de los marcos legales establecidos.				
8	El municipio incorpora prácticas sostenibles para proteger el medio ambiente.				
9	El municipio protege y promueve los derechos civiles y humanos de sus ciudadanos.				
<b>Responsabilidades éticas</b>					
10	El municipio se compromete a tomar decisiones éticas en todas sus operaciones.				
11	Existe disponibilidad y equidad en el acceso a los servicios municipales para todos los ciudadanos.				
12	El municipio promueve la diversidad e inclusión en sus políticas y programas.				

13	El municipio promueve la honestidad y transparencia en las interacciones y contacto con la comunidad.				
14	Se toman medidas para evitar conflictos de interés y garantizar la integridad en la toma de decisiones.				
<b>Responsabilidades filantrópicas</b>					
15	El municipio cuenta con la capacidad para implementar innovaciones sociales que beneficien a la comunidad.				
16	El municipio lleva a cabo un seguimiento constante y evalúa el impacto social de sus acciones.				
17	El municipio fomenta la participación comunitaria en la toma de decisiones.				
18	El municipio apoya a organizaciones benéficas y proyectos sociales locales.				
19	El municipio promueve iniciativas de educación y cultura en la comunidad.				
20	El municipio participa activamente en programas de responsabilidad social que beneficien a la comunidad.				

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**FINALIDAD:** El cuestionario presenta la intención de evaluar el compromiso de los colaboradores en torno a las actividades realizadas en su entidad organizacional, el cual ha sido elaborado con la intención única de fines investigativos, por tal motivo la información recopilada será empleada para desarrollar el entendimiento científico sobre el tema expuesto y servirá de ayuda para que comprender la actitud, motivación e iniciativa de los colaboradores dentro de su organización.

**INSTRUCCIONES:** De acuerdo al desenvolvimiento que presente cada educando marcará con una "X" el casillero correspondiente, de acuerdo a los ítems propuestos.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en esta municipalidad más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta municipalidad.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta municipalidad, es porque otro lugar podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi lugar de trabajo.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora la municipalidad, considerando todo lo que me ha dado.							
<b>Compromiso de continuidad</b>								
7	Esta municipalidad tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el municipio.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi lugar de trabajo, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en este municipio.							

11	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando del municipio con gente que no pertenece a ella.							
<b>Compromiso normativo</b>								
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la municipalidad, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14	Este municipio merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi lugar de trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la municipalidad.							
18	Continúo trabajando en este municipio porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.							

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	D1: RESPONSABILIDAD ADES ECONÓMICAS					D2: RESPONSABILIDAD ADES LEGALES				D3: RESPONSABILIDAD DES ÉTICAS					D4: RESPONSABILIDADES FILANTRÓPICAS					D1: COMPROMISO EFECTIVO					D2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					D3: COMPROMISO NORMATIVO							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37

1	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	1	4	4	4	5	2	6	1	5	5	6	5	5	1	1	6	2	4		
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	4	4	4	5	2	6	1	5	5	6	5	5	1	1	6	2	4		
3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	6	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	6	1	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5	6	4	3	3	6	6	6	3	3	4	4	4	
6	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	6	6	4	4	4	4	3	3	4	6	6	4	
7	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	6	1	6	5	4	4	1	6	6	6	4	6	4	4	4	4	4	
8	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	6	6	1	1	6		
9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	5	1	4	5	5	4	1	5	1	1	2	3	3		
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	5	2	2	5	5	6	1	5	5	5	3	1	5	5	3	3	3	3		
12	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	1	1	5	6	4	1	2		
13	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	
14	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	6	5	4	4		
15	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	4	2	1	2	2	2		
16	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	6	5	4	4		
17	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	4	6	4	5	6	5	6	5		
18	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	5	4	4	5	5	4	6	6	4	4	4	3	3	4	6	6	4		
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5	6	6	6	6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5		
21	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	6	1	5	3	4	4	4	4	2	6	4	4	4	6	5	3	3	3		
22	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	5	4	5	5	1	4	4	1	5	4	4	6	4	4	6	6		
23	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5	6	4	3	3	6	6	6	3	3	4	4		



55	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	6	6	1	1	6			
56	3	3	2	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	1	5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	1	5	1	6		
57	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	5	5	6	6	6	6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5		
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
59	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	6	1	5	3	4	4	4	4	2	6	4	4	4	6	5	3	3	3		
60	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	2	1	2	2
62	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	6	1	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	6	4	3	4	4	2	6	5	4	2	4	7	2	4	4	4		
64	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	5	6	1	6	5	4	4	1	6	6	6	4	6	4	4	4	4		
65	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	1	1	5	6	4	1	2		
66	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	6	1	1	4	6	1	4	1	1	4	4	1	4		
67	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	5	6	5	4	3	6	2	3	6	6	6	2	6	6	5	2	5			
68	2	1	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	6	1	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
69	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1		
70	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	6	4	3	4	4	2	6	5	4	2	4	7	2	4	4	4		
71	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	6	6	6	6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5			
72	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4		
73	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	7	6	4	4	4	5	4	4	6	6	6	1	6	4	4	4	4		
74	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	6	6	6	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	
75	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
76	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	6	5	4	1	2	5	5	4	2	5	2	3	3	1	
77	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1		
78	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	4	2	1	2	2		
79	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	6	4	4	4	4	4	5	5	4	
80	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	4	6	4	5	6	5	6	5		

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p> <p>Determinar la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El nivel de responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023, es medio.</p> <p>El nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023, es medio.</p> <p>Existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y responsabilidad social de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín-2023.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Responsabilidad social</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Responsabilidades económicas - Responsabilidades legales - Responsabilidades éticas - Responsabilidades filantrópicas</p> <p><b>Variable dependiente</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Compromiso afectivo - Compromiso de continuación - Compromiso normativo</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población: 81</b> colaboradores del municipio provincial de Junín.</p> <p><b>Muestra:</b> 81 colaboradores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

### Anexo 3. Validación de instrumentos

#### FICHA DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

##### FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Título:** RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023.

#### Datos generales

Nombre del juez: **Sarai Magdalena Capcha Ricapa**

Grado y mención del grado académico: **Maestro en Ciencias de la Comunicación.**

Mención: **Relaciones Comunitarias y Resolución de Conflictos Sociales.**

Área de acción laboral: **Comunicadora Social en Medios de Comunicación en la Región de Pasco.**

#### Codificación de respuesta

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO		Valoración		OBSERVACIÓN
		0	1	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado		1	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		1	
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la comunicación		1	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		1	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		1	
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir		1	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos		1	
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores		1	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición		1	
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación		1	
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>	

Criterio de valoración del juez

Mag. Sarai Magdalena CAPCHA RICAPA  
Firma



## FICHA DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Título:** RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023.

#### Datos generales

Nombre del juez: **Jhonatan Brayam Cruz Atencio**

Grado y mención del grado académico: **Maestro en Ciencias de la Administración con mención en Gestión Pública y Desarrollo Local.**

Área de acción laboral: **Docente contratado en la Facultad de Ciencias de la Comunicación – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.**

#### Codificación de respuesta

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO		Valoración		OBSERVACIÓN
		0	1	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado		1	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		1	
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la comunicación		1	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		1	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		1	
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir		1	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos		1	
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores		1	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición		1	
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación		1	
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>	

#### Criterio de valoración del juez



Mag. Jhonatan Brayam Cruz Atencio

**FICHA DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**  
**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Título:** RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023.

**Datos generales**

Nombre del juez: **Betzabé Mayví Rojas Benavides**

Grado y mención del grado académico: **Maestra en Comunicación Estratégica y Responsabilidad Social Corporativa**

Área de acción laboral: **Docente de la Universidad Tecnológica del Perú- Huancayo**

**Codificación de respuesta**

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO		Valoración		OBSERVACIÓN
		0	1	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado		1	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		1	
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la comunicación		1	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		1	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		1	
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir		1	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos		1	
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores		1	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición		1	
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación		1	
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>	

**Criterio de valoración del juez**

Mag. Betzabé Mayví Rojas Benavides

## FICHA DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Título:** RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023.

#### Datos generales

Nombre del juez : Lincoln Rivera Flores  
Grado y mención del grado académico : Maestría en Gestión Pública y Desarrollo Local  
Área de acción laboral : Relacionista Público del Gobierno Regional de Pasco

#### Codificación de respuesta

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO		Valoración		OBSERVACIÓN
		0	1	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado		1	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		1	
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la comunicación		1	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		1	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		1	
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir		1	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos		1	
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores		1	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición		1	
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación		1	
TOTAL			10	

Criterio de valoración del juez

  
Mag. Lincoln Rivera Flores  
Firma

**FICHA DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**  
**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Título:** RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN-2023.

**Datos generales**

**Nombre del juez:** Ayme Rosana Alarcón Galván

**Grado y mención del grado académico:** Maestra en Comunicación Estratégica y Responsabilidad Social Corporativa

**Área de acción laboral:** Docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú

**Codificación de respuesta**

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO		Valoración		OBSERVACIÓN
		0	1	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado		X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		X	
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la comunicación		X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad		X	
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir		X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos científicos		X	
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores		X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición		X	
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación		X	
<b>TOTAL</b>				

Criterio de valoración del Juez




**Mg. AYME ROSANA ALARCÓN GALVÁN**

#### **Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos**

##### **Confiabilidad del instrumento de responsabilidad social**

*Estadísticas de  
fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	20

##### **Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional**

*Estadísticas de  
fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	18

**Anexo 5. Autorización de la Municipalidad Provincial de Junín para la aplicación de instrumentos en los servidores públicos.**



Municipalidad Provincial de  
**JUNÍN**

Junín, 21 de febrero de 2024

**CARTA N° 001-2024-MPJ/SGRH**

**Señor:**  
**Mag. Grimaldo Raúl ACUÑA AGUILAR.**

**Ciudad.-**

**ASUNTO : Aceptación para aplicar instrumentos de investigación a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín.**

**REFERENCIA : Carta – Exp. N° 885 de fecha 12/02/2024.**

Tengo a bien dirigirme a usted a fin de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Municipalidad Provincial de Junín, a la vez comunicarle que se ha recepcionado el documento de la referencia, en el cual solicita permiso para aplicar instrumentos de investigación a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Junín, para la obtención de su segundo grado de maestro en Ciencias de la Comunicación con el título de **RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN – 2023** del cual, se ha visto por conveniente **ACEPTAR EL PERMISO REQUERIDO** esperando contar con un informe final de su trabajo.

Sin otro en particular reiteramos las muestras de aprecio y deferencia.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN  
CPO. ANGEL H. ESPINOZA CAMPOS  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



Recebo  
DNI 17601771  
22-02-24



+51 (064) 344224 | www.munijunin.gob.pe

Jr. Ayacucho N° 125 - 129 / Plaza Principal de la Ciudad de Junín

**200**  
**BICENTENARIO**

**Anexo 6. Evidencia fotográfica (ejecución de la aplicación de los instrumentos)**











