

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL INTERNA Y EL DESARROLLO
SOSTENIBLE EN EL CONSORCIO SAMANGAY,
CAJAMARCA, 2023”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Cluber Ely Diaz Uriarte
Jhulisa Natalin Chavez Bautista

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres
<https://orcid.org/0000-0002-5682-2500>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MENDOZA CASTAÑEDA JHAQUELIN	47672797
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

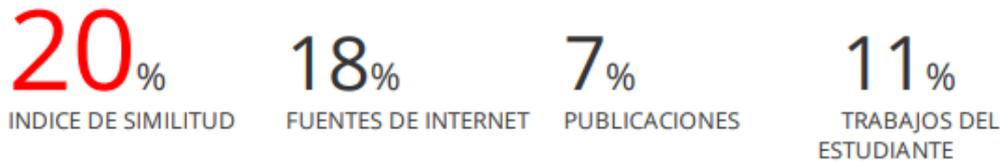
Jurado 2	CARRILLO CARRANZA LILIANA	40730539
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	CESPEDES ORTIZ CRISTHIAN	26732973
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL CONSORCIO SAMANGAY, CAJAMARCA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Mayra Ysabel Badajoz De La Cruz. "El marketing educativo y la calidad de servicio de la empresa TESIDE S.A.C.", Gestión en el Tercer Milenio, 2020 Publicación	1%
6	Submitted to University of Leicester Trabajo del estudiante	<1%
7	estrategiasderesponsabilidadsocial.blogspot.com Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A dios por la vida y la salud,
en segundo lugar, a nuestros padres, por todo su apoyo y
la comprensión que nos brindan cada día,
de la misma manera por todo su amor y por inculcarnos
Valores para ser mejores personas. A nuestras familias
Por su cariño y apoyo constante a lo largo de nuestra vida Universitaria.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por brindarnos la sabiduría y encaminarnos
en el camino correcto para poder finalizar nuestra carrera profesional.
Agradecemos también a nuestros padres y familiares por guiarnos y apoyarnos
en esta etapa de nuestras vidas.

Tabla de contenido

Jurado evaluador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Resumen	8
Capítulo I: Introducción	9
Capítulo II: Metodología	24
Capítulo III: Resultados	31
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	42
Referencias	49
Anexos	52

Índice de tablas

Tabla 1. Rangos de correlación según el coeficiente Rho de Spearman.	29
Tabla 2. Prueba de Normalidad de Datos.	31
Tabla 3. Correlación entre las Variable Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible.	32
Tabla 4. Responsabilidad Social Interna y Desarrollos Sostenible - Tabla Cruzada.....	33
Tabla 5. Correlación entre la variable responsabilidad Social Interna Y el desempeño Laboral.....	34
Tabla 6. Responsabilidad Social Interna y desempeño Laboral - Tabla Cruzada.	35
Tabla 7. Correlación entre la responsabilidad Social Interna y la Situación Económica. ..	37
Tabla 8. Responsabilidad Social Interna y Situación Económica - Tabla Cruzada.....	38
Tabla 9. Correlación entre la responsabilidad Social Interna y calidad de vida.....	39
Tabla 10. Responsabilidad Social Interna y calidad de vida - Tabla Cruzada.	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, en el año 2023.

En referencia a la metodología, la investigación es de tipo básico, presenta un nivel correlacional y de diseño no experimental transversal, la población censal estuvo compuesta por 60 colaboradores del consorcio, el recojo de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta haciendo uso de un cuestionario. Así mismo para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25. Para ello se realizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, Dicha prueba arrojó un nivel de confianza de 0,941 lo cual indica que es un instrumento confiable.

Para determinar la relación entre las variables se utilizó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, mostrando que existe una correlación positiva muy fuerte de 0.863, así mismo se obtuvo una significancia igual a 0.00 y menor a 0,05 lo que significa que la relación es muy fuerte, por ende, se acepta la hipótesis planteada ya que si existe una relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible en el consorcio Samangay.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Interna, Desarrollo sostenible, desempeño laboral, Calidad de vida.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Actualmente la responsabilidad social interna se ha transformado en una nueva forma de hacer negocios y en un modo de gestión, por lo cual las organizaciones se centran en que sus actividades que desarrollan sean sostenibles en los ámbitos tales como; económicos, sociales y ambientales; así mismo contemplando los intereses de las diferentes comunidades con los que se vincula y siempre pensando en el cuidado de nuestro ambiente y la sustentabilidad de las futuras generaciones. Así mismo es considerada como una percepción de negocios que asocia el respeto por los humanos, la comunidad, los valores éticos, y el respeto por nuestro ambiente, muy aparte de los servicios o productos que ofrece o del sector. Últimamente se ha venido cobrando importancia en el concepto de R. S. I porque las empresas enfatizan sus resultados en el impacto de sus actividades y no solo en lo económico. (Caliga, 2022).

En la actualidad el agente humano es una componente muy valioso dentro de las organizaciones empresariales, por lo tanto es necesario saber mantener y potenciar ese recurso, para poder tener mejores resultados y una manera de fomentar este recurso es mediante la responsabilidad social interna, brindando a los colaboradores una importancia necesaria, por ello es importante entender que esto ayudara a tener un mejor desarrollo sostenible, más aun en empresas donde está conformado en su totalidad por el recurso humano, ya que en lo general se está descuidando al recurso humano o se está dejando de lado en la toma de decisiones y es allí desde donde se genera la problemática, así mismo en las actuales empresa existe personal no capacitado el mismo que dificulta con el cumplimiento de sus metas y objetivos. (Obando, 2020).

A nivel internacional la responsabilidad social interna está ganando importancia ya que mediante la misma se da respuesta a las organizaciones frente a las causas e incidencias de sus actos sobre los diferentes agentes con los que incide directa e indirectamente. A través de estas actividades las organizaciones son responsables socialmente cuando se centran en cumplir con las necesidades y expectativas de sus miembros que lo conforman. En líneas generales, el concepto corresponde a una perspectiva integral de la sociedad y del desarrollo, se menciona que mediante el incremento económico y la productividad las organizaciones también muestran un incremento en la calidad de vida de los trabajadores y esto abre paso a una nueva ventana para el futuro de nuevas organizaciones. (Pedraza et al., 2015 citado por Barroso, 2019).

A nivel nacional el problema radica en que las organizaciones hoy en día descuidan el recurso más valioso que es el humano, por un lado, no se brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo, la falta de capacitación e implementación de programas como talleres deportivos, culturales. Por otro lado, todas las empresas deben implementar un programa de incentivos de tal manera los trabajadores se sientan motivados y cumpla cada una de las metas establecidas esta acción tendrá doble fin tanto para la empresa y mejoraría la calidad de vida del trabajador y de su familia.

A nivel local la responsabilidad social es un reto para las organizaciones ya que la mayoría de ellas se centran solo en hacer negocios descuidando todos los beneficios para sus trabajadores y vulnerando sus derechos como personas.

El consorcio Samangay, es una empresa especializada en actividades de arquitectura e ingeniería, actividades conexas de consultoría técnica y sub contratista, en dicho consorcio se puede evidenciar que no desarrolla un buen clima laboral, por lo tanto, existe un bajo desempeño laboral dando paso al no cumplimiento de las metas y objetivos trazados, así mismo, se evidencio que no brinda reconocimientos por cumplimiento de objetivos y

tampoco realiza capacitaciones periódicas en seguridad, del mismo modo, se observó que no existe una buena retribución salarial entre los trabajadores de acuerdo a su grado de instrucción. Del mismo modo, los trabajadores no están informados sobre la prevención de riesgos dentro de su área de trabajo, por otro lado, los trabajadores muestran signos de estrés, cansancio y con pocas ganas de realizar sus labores diarias, es decir, no brindan charlas ni cuentan con las herramientas y material necesario para el cuidado de los trabajadores, finalmente se evidenció que el consorcio no cuenta con programas de salud, educación y cultura. Es por tal motivo que se desea determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023.

El desarrollo sostenible, es definido como capacidad de cubrir las necesidades de las personas en la actualidad, esto debe darse sin complicar las necesidades de las futuras generaciones. Así mismo, se sustenta en todas las actividades que llevan a cabo las empresas tanto ambientales, económicas y sociales. Además, se debe promover la inserción social, la optimización de los bienes naturales y disminuir el efecto sobre nuestro medio ambiente, conservando el ambiente de nuestro mundo para las nuevas familias, sin desatender el tema tanto social como financiero de la empresa en el tiempo presente. Este criterio, junto a las buenas prácticas organizacionales, crean confianza en los socios y aumenta una mayor posibilidad de seguir invirtiendo el rubro para un futuro, de tal manera estos contribuyan al desarrollo sostenible para las sociedades involucradas en este universo. (Lafuente, 2016 citado por Gutiérrez, 2020).

Así mismo en el año dos mil quince se llevó a cabo la reunión general de las naciones unidas donde se aprobó, una Agenda para tratar sobre el Desarrollo Sostenible rumbo al 2030: En dicha agenda, se logró analizar y demostrar que las labores productivas que se realizan en el planeta están dañando al medio ambiente y poniendo cada día más familias en la pobreza y la debilidad. Así mismo, se apuntó que, como humanidad, debemos de visualizar

al desarrollo y el ambiente como temas muy puntuales, ya que las dos definiciones son sólidos entre sí. De esta manera el desarrollo sostenible se transforma en una sola vía de desarrollo, mediante el contexto en la actualidad, varias de las organizaciones lo han afirmado así. Es así, que previamente a un estudio realizado por lo menos el 70% de las organizaciones gigantes informan al público el impacto y su desempeño dentro del planeta, ya sea negativo o positivo, en los tres aspectos; tanto económico, ambiental y en lo social, esto lo hacen mediante un informe, llamado Reporte de Sostenibilidad. (Gálvez, 2020).

Para desarrollar la presente tesis se realizó una búsqueda minuciosa de estudios previamente realizados en tres ámbitos tales como: internacional, como nacional y también local, es importante mencionar que, no se encontraron estudios que relacionen a ambas variables, por lo tanto, a continuación, se presentan los antecedentes que estudian las variables de manera independiente.

En el contexto internacional, Gutiérrez (2019) en su investigación llamada Relación de la responsabilidad social interna en las ONG de Empresarios por la Educación, nos dice que la R. S es importante en todos los proyectos del sector público, se considera como una característica importante que sustentado en valores. La finalidad de la investigación fue estudiar la responsabilidad social interna de los colaboradores, el estudio fue descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal, donde el estudio estuvo centrado en 50 trabajadores. En dicha investigación sus resultados muestran que la responsabilidad social interna dispone con diversas oportunidades y mejoras de desarrollo sostenible tanto para los trabajadores y para la empresa, dando mejores resultados y productividad entre los colaboradores, a través de los resultados obtenidos se puede afirmar que existe una relación positiva favorable entre variables de estudio con un Rh de 86.66% un margen importante para la investigación.

Del mismo modo, Molina et al. (2019) llevaron a cabo una investigación con la finalidad de medir la responsabilidad social empresarial de la minería chilena, esta investigación se llevó a cabo en 4 empresa mineras, en dicho estudio se tuvo una metodología cuantitativa. El análisis fue estudiar a la responsabilidad social empresarial como un instrumento de carácter estratégico que junto a una adecuada comunicación, ofrece variados beneficios para la organización, todo estos factores en su conjunto contribuyen a la mejora y en sus resultados muestran que el 50 %, nos dice que la responsabilidad social es fundamental dentro de una entidad empresarial, se concluye, que influye directamente en su crecimiento económico, el hecho de desarrollar práctica de valores hace a una empresa más competitiva dentro del país, de esta misma forma han definido niveles estratégicos de implementación de la R. S. E en dicho país.

Castañeda (2019) realizó una investigación con el objetivo de medir la relación que existe entre la Responsabilidad Social Interna con la Gestión Administrativa del Programa de Microfinanzas de la ONG Caritas Diocesana de Huánuco, dicho estudio fue de carácter correlacional y para el recojo de los datos se usó un cuestionario, El grado de relación hallada es de 0,833 que tienen asociado a un p valor menor al 0.05 por ende la relación es muy eficiente y muy significativa; el estudio muestra en sus resultados que existe una relación directa entre dichas variables, dichos resultados fueron corroborados mediante las teorías bibliográficas de la ciencia administrativa, donde claramente se puede evidenciar que la R. S. I. contribuye con una adecuada gestión administrativa en las empresas. En conclusión, ha mayor responsabilidad social desarrollada, mayor eficiencia dentro de la organización.

Guerrero y Peñafiel (2019), realizaron una investigación cuyo objetivo fue medir la Responsabilidad Social Empresarial, para incluir un análisis y una propuesta de un modelo en el sector 12 en Cuenca, el estudio realizado concierne a una nivelación para el cumplimiento de las diversas fases de la Responsabilidad Social, la medida dependerá en su mayoría de la fases según el ámbito en la que se desenvuelve, los resultados encontrados demuestran la ejecución en la etapa primaria en las diferentes operaciones, dejando a las prácticas de gestión como un tema opcional para la cooperación de soluciones, sin descuidar a todos los agentes de interés, Para dicha investigación se tomó como muestra a 18 empresas. Teniendo como conclusión que la mayoría de empresas no aplicaban de manera correcta la responsabilidad social, El grado de responsabilidad hallada es de 78.9 por lo que dicha responsabilidad es significativa donde se espera que a futuro todas estas organizaciones logren un mayor nivel de responsabilidad social para su desarrollo.

Correa et al. (2020) desarrollaron un estudio con la finalidad de medir la Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial, la muestra para esta investigación fue considerar a 100 empresas mineras, dicha investigación tiene una metodología cuantitativa, donde se busca fijar relaciones con beneficios para ambas partes y dar cumplimiento a sus compromisos tanto dentro y fuera de ella, teniendo en cuenta todos los recursos necesarios de la empresa y principalmente al recurso humano pieza fundamental de la empresa ya que él nos ayuda a poder desarrollar mejor las actividades labores y generar crecimiento económico y social, concluyen que el 73% de las empresas desarrollan una adecuada R. S. C, Se espera que las empresas muestren reportes adecuados en referencia a sus estados financieros que permita dar seguimiento y evaluar la responsabilidad social interna que viene desarrollando como empresa.

En el contexto nacional, Cervantes (2019) Realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial Interna y la gestión de las empresas mineras en el Perú, el estudio se llevó acabo con el fin de que las empresas que desarrollan actividades de minería tengan como parte de su gestión programas en responsabilidad social. En la gestión de las empresas mineras es necesario que se tomen en cuenta muchos eventos desagradables como son las paralizaciones laborales y conflictos sociales. Para llevar a cabo dicho estudio se tuvo como muestra 29 organizaciones que pertenecen al rubro minero en el Perú. El Rho de spearman muestran una correlación entre variables de 95% y un p valor de menos 0,05, sus resultados muestran que la responsabilidad social incide primordialmente en la gestión y el nivel de vida de los colaboradores de las empresas mineras en el Perú, del mismo modo influye en el medio ambiente.

Quispe y Torres (2019), realizaron un estudio con la finalidad de estudiar la relación entre la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible de la compañía minera buenaventura, en ccochaccasa, angaraes, para dicha investigación se tomó como muestra al distrito, la metodología empleada fue cuantitativa, se evidencia que la variable responsabilidad social corporativa presenta una relaciona significativa con la variable desarrollo sostenible de la compañía minera en estudio. El grado de correlación muestra un $r=79\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$ menor a 0,05 por ende la relación es positiva y muy significativa, así mismo en el 62,0% de los encuestados el desarrollo sostenible es muy favorable, finalmente el 50,0% resulta solamente favorable.

Peralta y Quispe (2019), desarrollaron una investigación con la finalidad de determinar la Política de Responsabilidad Social Empresarial de la minera Hudbay, y la Percepción Social, su estudio lo realizaron con la finalidad de fomentar la responsabilidad social interna en los trabajadores y los comuneros de la zona. Para dicha investigación se tomó como muestra a un gran porcentaje de los trabajadores, los resultados muestran una

relación entre el conocimiento del trabajador en la responsabilidad social interna de 0,77 que desarrolla la empresa, teniendo un claro sentido social. A través de los resultados hallados, se determinó que la responsabilidad social interna es fundamental enfocarse en la calidad de vida de todos los trabajadores, y de esta manera aumentar el desempeño laboral que conlleve al alcance de sus objetivos y a la progresión de la misma.

Espinoza (2019) Realizó una investigación con la finalidad de determinar estrategias e implementarlo sobre responsabilidad social y ambiental de la empresa minera Chinalco con el distrito de Yauli, para llevar a cabo la investigación se tuvo como muestra 150 trabajadores, como resultados se obtuvo el 77% de significancia por lo que la relación es positiva entre las dos variables, se concluye que la responsabilidad social interna y la situación económica se fomenta a través programas de desarrollo económico sostenible mediante, contribuciones económicas , así mismo poniendo en marcha obras de impacto social y ambiental dando mejor estabilidad a la empresa y trabajadores. Además, es importante fomentar la buena relación con los trabajadores y sus familias brindando programas de capacitaciones en educación, salud.

En el contexto local, Sánchez, et al., (2019) desarrollaron una investigación con la finalidad de diagnosticar el estado de la gestión con un enfoque de R. S. I. en las empresas del rubro minero en la región de Cajamarca, este estudio tuvo como único fin ver las estrategias de responsabilidad social Interna en las empresas mineras, para dicha investigación se tomó como muestra 5 empresa minera de la ciudad de Cajamarca. De acuerdo a Ethos-Perú 2021, Se concluye que los resultados de este estudio estadístico son superiores al 81.1% de relación entre variables, pero no han sido uniformes para las cinco empresas estudiadas, ya que las tres primeras se ubican en la etapa dos y las otras están en la etapa tres según los criterio evaluados en R. S. E, lo cual se puede afirmar que las organizaciones que desarrollan actividades en R. S. I. cuentan con la implementación de

programas en el tema educativo, salud y económico de esta manera contribuyen con mejorar las condiciones de vida para sus trabajadores.

Se considera importante, presentar algunas teorías que sustenten las variables establecidas en la investigación, para la variable responsabilidad social interna se tiene la teoría integradora.

Esta Teoría es planteada por Carroll, la misma que hace referencia al conjunto de aspectos o responsabilidades de índole económico, ético, legal, y social que deben seguir todas las empresas al momento de realizar su formalización, teniendo como objetivo lograr el permiso de funcionamiento y que de valides y el consentimiento bien sea por los organismos competentes o por la sociedad de forma legal, de tal manera le permita realizar apropiadamente con sus objetivos. En su teoría Modelo Conceptual Tridimensional de la responsabilidad empresarial propone la responsabilidad social empresarial como medida debe incorporarse lo económico, legal, lo ético y organizacional. Teniendo en cuenta el tema económico, toda organización está encaminada al logro de ganancias, mediante actividades que ayuden al crecimiento económico de sus socios, tomando en cuenta la importancia de los trabajadores, los que aportan de manera conjunta a este enriquecimiento para un desarrollo sostenible en un futuro (Citado por Navarro, 2019).

Esta teoría está basada en desarrollar la responsabilidad social empresarial, para este caso toda actividad económica proporcionará ganancias a los socios que integren una determinada organización. (Izquierdo, 2019). En su artículo llamado responsabilidad social empresarial interna: y teniendo como estrategia responsable a la gestión del factor humano, nos dice que las personas son una fuente vital para una buena ventaja competitiva en las empresas, del mismo modo es catalogada como una inversión de suma importante para un futuro, ya que es una apropiada implementación para la gestión de un programa de responsabilidad social que ayudará a mejorar el clima laboral y organizativo de la

organización, además que aumentará el compromiso e implicancia de los trabajadores, donde se fomente la participación, la creatividad, la innovación, y la toma de decisiones se convierte en productiva.

Es importante especificar las definiciones de las dimensiones conceptuales de la variable responsabilidad social interna, las cuales corresponde a prácticas de valores, condiciones de trabajo y compensaciones.

Cárdenas (2019) nos dice que la práctica de valores se basa en principios fundamentales como, el respeto por los otros, de tal manera que incluye a todos los seres vivo, además menciona que es fundamental compartir conocimientos con los demás de cómo ser más eficientes y eficaces. De tal forma esto ayudará a los empleados a sentirse incentivados y ser más emprendedores y contribuir ligados en la permanencia de los negocios, servicios u ocupaciones. Por bastante humildes que éstos demuestren ser, además consideran que el esfuerzo que estos realicen se verá gratificado por una sociedad que al igual que ellos han puesto por delante sus valores.

En segundo lugar, se define a las condiciones de trabajo como el grupo de componentes de la interacción en el trabajo, que conforman el servicio que el trabajador lleva a cabo según sus horas de trabajo, sueldo, categorización, vacaciones, roles. En la mayoría de los casos, estas permanecen estipuladas ante el acuerdo que mantienen tanto el trabajador con la organización, o además son asumidas por la aplicación legítima de convenio, por consiguiente, ambas condiciones poseen el mismo valor con lo que se estipula de forma personal en el compromiso de trabajo. (Sagastizabal, 2020).

La compensación es definida como una de las maneras de pago y recompensas que los empleados perciben por el desarrollo de sus ocupaciones. En primera instancia, está la indemnización indirecta que incluye las muchas prestaciones ofrecidas por las organizaciones, en segundo lugar, está la indemnización directa que abarca a sueldos,

incentivos, bonos y comisiones, los puestos gratificantes, y la indemnización no económica incluyendo a los programas de compensación para los trabajadores, la ayuda de la empresa, el ambiente de trabajo y los horarios son los planes que debe implementar la organización para satisfacer las necesidades del personal. (Bohlander y Snell, 2020).

Por otro lado, para la variable desarrollo sostenible, está la Teoría de los Grupos de Interés propuesta por Edward Freedman, dicha teoría menciona que se debe contar con tácticas y políticas a través de reglamentos de conducta al interior de la empresa y que garanticen la realización de las actividades ordinarias, de tal manera no implique contra los derechos humanos y el ambientales de los grupos que lo conforman, así mismo se debe tener en cuenta en la descripción de sus tácticas organizacionales. La finalidad de la teoría es obtener un equilibrio entre los intereses y que los beneficios deben ser mutuos (Carrión, 2009 como se citó en López, 2020).

Del mismo modo se considera importante dar las definiciones de las dimensiones de la variable desarrollos sostenible las cuales son: desempeño laboral, situación económica y calidad de vida.

El desempeño laboral es definido como las acciones de todos los trabajadores en la averiguación de sus fines fijados a causa de la organización, Según la definición del autor nos plantea que un adecuado desempeño laboral el cual es la fuerza más importante de un trabajador en una organización, y para poder hacer las metas fijadas tienen que ir de la mano de las políticas, reglas y perspectiva de la organización. De igual manera se tiene como herramienta de medición el cumplimiento de objetivos. (Arriola y Mendoza, 2022).

Dentro del desempeño laboral se encuentra una característica importante como la motivación, la que es vital en toda organización, ya que de esta forma estaremos ayudando al desarrollo de los trabajadores y donde también podemos transmitir confianza, de esta manera la motivación ayudara a que los trabajadores sean más productivos y ayuden a la

empresa a cumplir los objetivos los cuales deben ser informados a toda la empresa, así mismo se debe tener en cuenta la misión y visión para llevar cabo dichas acciones.

Así mismo está la situación económica que se define como una expresión que se aproxima al buen desempeño de una organización. El más grande costo se recibe de la caja de flujo que la compañía espera producir en un determinado lapso: el mejor saldo positivo está en medio de las entradas y salidas de efectivo proyectadas. El caso económico además se ve reflejada en los resultados operativos y administrativos de la organización comercial, Del mismo modo como indicador poseemos el crecimiento del consorcio. (Bielschowsky y Torres, (2018).

El indicador calidad de vida es definido como las condiciones de un sujeto su realidad y la manera de como organiza su historia de manare más integra. Según la definición del creador nos quiere decir que un sujeto es consciente de la calidad de vida que está viviendo en un ámbito gremial con en relación a su paz físico, de la mente y social, de tal forma que lo cual está viviendo debería ser percibido por otros individuos. Del mismo modo poseemos como indicadores a la salud y Educación. (Westreicher, 2020).

De acuerdo a la calidad de vida, se tiene como características importantes a los incentivos y la confianza, partiendo de esto los incentivos son importantes, por que promueven mejoras sucesivas en los trabajadores. Por consiguiente, ellos constantemente realizaras sus ocupaciones de la mejor manera para lograr tener aquellos incentivos, los cuales harán que cada vez superiores sus ocupaciones y se produzca una confianza en el sitio donde trabaja y del que los lidera, dando superiores resultados en el desarrollo personal y laboral del trabajador.

Se realiza una justificación teórica, práctica, metodológica y social; en el aspecto teórico con el propósito de aportar al conocimiento sobre la responsabilidad social interna y desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023. Los resultados obtenidos servirán como aporte de mejora para el consorcio, además se estará demostrando el grado de correlación que existe entre la variable responsabilidad social interna con la variable desarrollo sostenible. Así mismo servirá de aporte a futuros investigadores para que ahonden en el tema.

En el aspecto práctico, esta investigación se realizó con el único objetivo de demostrar la relación que existe entre la responsabilidad social interna con el desarrollo sostenible en el consorcio, una vez demostrado la relación que existe en dicha investigación podrá ser utilizada por parte del consorcio para los fines que crea conveniente.

En el aspecto metodológico, la investigación cuenta con un instrumento de evaluación validado por expertos y sometida al análisis de confiabilidad el mismo que puede ser adaptado y aplicado en posteriores investigaciones.

Finalmente, en el aspecto social, los resultados obtenidos en la presente tesis pueden ser utilizados por el consorcio Samangay, para reconocer los puntos débiles y las necesidades que tienen cada uno de los trabajadores para de esta manera pueden plantear alternativas de solución inmediatas, además servirá como aporte para futuras investigaciones que se realicen respecto al tema.

La pregunta planteada para esta investigación es: ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023? Así mismo planteamos las sub preguntas de investigación, la primera, ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad Social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023?; la segunda, ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023?; finalmente, ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023? cabe recalcar que la responsabilidad social interna es fundamental en toda organización, ya que tiene enfocado al aspecto interno de la empresa, trabajadores y la sociedad. Desde aquí abordaremos si existe relación entre las variables y como éstas ayudarán a tener un mejor desarrollo sostenible en la empresa, la cual actualmente no desarrolla de manera adecuada, por lo tanto, se realizará encuestas y de esta forma se analizar los resultados y se podrá responder a la pregunta planteada.

El objetivo general para esta tesis es determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Así mismo planteamos los objetivos específicos, de los cuales el primero corresponde a: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023; el segundo que corresponde a: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023; finalmente el tercer objetivo específico el cual corresponde a: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Se plantea la hipótesis general la cual corresponde a; Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023. Así mismo se plantea tres hipótesis específicas, la primera menciona que Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023. Y la segunda, existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023. Y la tercera es; Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

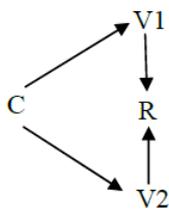
Finalmente se plantea una hipótesis nula, la cual corresponde a; No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023. Así mismo están las hipótesis nulas específicas, la primera que no existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023. La segunda, no existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023. Finalmente, no existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación para dicha tesis es de carácter básico ya que buscamos ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio, así mismo estos puedan ser utilizados en futuras investigaciones, según Muntané (2020) el objetivo de la investigación básica es incrementar los conocimientos científicos, pero a la vez esta no debe ser contrastada con ningún aspecto práctico, además esta nace en un marco teórico y permanece en el mismo.

El diseño de investigación que se utilizó para desarrollar la presente tesis es de carácter no experimental transversal, ya que no se manipulo deliberadamente ninguna de las dos variables. Para Baptista (2019), el diseño no experimental se basa en los hechos y fenómenos que se estudian en su forma natural, a través de esta forma se tiene en consideración la etapa durante el recojo de los datos, por un lado está el diseño trasversal, donde el recojo de datos se hace en un único momento y en un tiempo determinado, la intención es detallar las variables y su implicancia de relación en un momento dado, por otro lado está el de diseño longitudinal, donde la recolección de datos de da mediante el tiempo y en periodos, para tener inferencia respecto al cambio, su causa efecto.

Representación gráfica de la presente investigación en un momento determinado de ambas variables:



Donde:

C: Todos los trabajadores del consorcio Samangay.

V1: Variable 1 Responsabilidad Social Interna.

V2: Variable 2 Desarrollo Sostenible.

R: Relación entre las variables de estudio.

El alcance de la tesis fue descriptiva correlacional en el cual mediremos dos variables, además se estudia el grado de la relación haciendo uso de la estadística y se realiza entre ellas sin interferencia de alguna tercera, por otro lado, se pretende describir las propiedades, los perfiles y características de las unidades de estudio que sean sometidas a un análisis por ejemplo objetos, fenómenos, comunidades, grupos de personas. En otras palabras, lo que se pretende es medir o recopilar la información de una manera ya sea independiente o en conjunto sobre los conceptos o definiciones de las variables que se encuentran en estudio. (Hernández, 2019).

El enfoque que presenta esta tesis es de carácter cuantitativo, ya que haremos uso de la estadística para el análisis de los datos recogidos según Hernández y Collado (2019), mencionan que para el enfoque cuantitativo se emplea el reajo de los datos para poder probar las hipótesis con principios con los cálculos numéricos y el análisis estadístico, esto con el propósito de explicar un fenómeno en particular, mediante el uso de la interpretación de los resultados. Además, los autores mencionan que el método cuantitativo, puede describirse como un grupo de hábitos o métodos de manera interpretativa, que facilitan explorar en el mundo mediante representaciones como son apuntes, filmaciones y papeles, por lo tanto, sus principales atributos se centran en la encuesta, la estadística y su interpretación.

La población para llevar a cabo la investigación es censal ya que se está considerando al 100% de trabajadores del consorcio Samangay, el cual está conformado por 60 trabajadores, donde no se tuvo distinción alguna por el tipo de contrato, género o puesto de trabajo dentro del consorcio.

Por otro lado, la unidad de estudio para llevar a cabo dicha investigación son cada uno de los colaboradores del consorcio Samangay.

Teniendo en cuenta que una muestra es cualquier grupo de unidades, establecidas a partir de una población, esta debe ser específica y sus características se deben ver reflejadas de dicha población. Se dice que la población se debe definir en términos como, elementos unidades, áreas y también en periodos de tiempo, (Porrás,2019), dado que la población es una cantidad pequeña, para la muestra se tomara en cuenta el 100% de la población, en consecuencia, la muestra para dicho estudio será los 60 trabajadores del Consorcio Samangay, el cual servirán para aplicaran el instrumento de medida a cabalidad.

La técnica de la recopilación de datos para las variables responsabilidad social interna y desarrollo sostenible se llevó a cabo mediante una encuesta virtual a cada uno de los colaboradores del consorcio Samangay, mediante el programa Drive, la cual según Ruiz (2020) accede a analizar la subjetividad y del mismo modo obtener información de un determinado número de personas, el sondeo debe tener una secuencia de ítems con respecto a las variables que se va a estudiar. Para este caso se realizó una encuesta, con el fin de poder recoger la opinión de todos los colaboradores del Consorcio Samangay, la encuesta se elaboró con respecto a las variables establecidas: responsabilidad social interna y desarrollo sostenible, la cual cuenta con 40 ítems.

Para el instrumento sobre el recojo de los datos se creó un cuestionario, este consiste en una serie de ítems de diversos tipos, compuesto de información sistematizada y cuidadosa, teniendo en cuenta los intereses que se desea investigar, este puede ser aplicado en distintas formas, como son: de manera presencia y virtual, enviada a través de correos.

El cuestionario se utilizó teniendo en cuenta ítems estratégicos, el cual, cuenta con 40 preguntas en su totalidad, donde: 20 son preguntas relacionadas a la variable responsabilidad social interna, del mismo modo 20 para la variable desarrollo sostenible, dicho cuestionario nos ayudara a medir las dimensiones que han sido consideradas para dicha investigación. Se evaluó 3 dimensiones para la variable responsabilidad social interna, las cuales son: práctica de valores, condiciones de trabajo y compensaciones, así mismo se evaluó 3 dimensiones para la variable de desarrollo sostenible, las cuales son: desempeño laboral, situación económica y calidad de vida.

Ambos cuestionarios fueron validados mediante el juicio de expertos (Ver anexo 5), así mismo se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach arrojando un nivel de confianza de 0,941 (Ver anexo 3), un nivel de confianza muy favorable para llevar a cabo dicha investigación.

Para el recojo de datos se procedió a la aplicación de la encuesta de manera virtual, a través de formato Google Drive, para poder aplicar el cuestionario, se tuvo comunicación con la representante legal del Consorcio Samangay y con el debido consentimiento de los trabajadores se aplicó dicha encuesta, el cual brindaron la información a través de correos electrónicos, donde se le adjunto el link, así mismo se le explicó y dio las indicaciones necesarias para el correcto desarrollo del mismo.

Así mismo se utilizó la escala Likert para ambas variables, la cual es una herramienta psicométrica en la cual mediante la encuesta el individuo debe preciar si está de acuerdo o en desacuerdo sobre alguna afirmación o ítem, las preguntas van asociadas a una escala de Likert con una valoración ordinal, los cuales corresponde a números del 1 al 5, Matas (2019), para esta investigación las escalas corresponden según se muestra en la siguiente tabla. Mediante esta herramienta nos permitirá estudiar y evaluar los datos en el momento dado, lo

que nos ayudará a dar respuesta a todos los objetivos e Hipótesis plateadas para esta investigación.

Escala de Likert utilizada

Escala	Respuesta
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se recolectaron los datos a través de los formularios Google se exporto al programa Excel el mismo que nos facilitó los datos para poder ingresarlo al programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), el cual es una poderosa herramienta de procesamiento de datos y análisis estadísticos. (Bausela, 2019). Para poder procesar y analizar los datos, se realizó cruces de diversas preguntas, el cual nos ayudó a determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible, seguidamente se realizaron las interpretaciones correspondientes.

Con la finalidad de llevar a cabo una adecuada interpretación sobre los grados de correlación entre variables se ha considerado la siguiente tabla:

Tabla 1.

Rangos de correlación según el coeficiente Rho de Spearman.

Rango	Correlación
-1.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación nativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0-00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva mediana
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Toda la información recopilada para esta investigación, es neta mente de carácter académico, por lo que serán confidenciales, no se exponen nombres de los trabajadores y mucho menos detalles de las respuestas. Las respuestas son veraces, ya que no tienen ningún tipo de manipulación por parte de los autores. Lo cual las respuestas son en base a su experiencia y criterio dentro del consorcio. Toda la información que se presenta, son originales de los autores o información de otros autores, las cuales se respetan los derechos de autor.

Finalmente, en cuanto a los aspectos éticos considerados para llevar a cabo dicha investigación se tomó en cuenta el Código de Ética del Investigador Científico UPN, en su tercera versión, de tal manera que la investigación se guio de los siguientes principios:

Con respecto a la pertenencia intelectual de los autores, las teorías y conocimientos diversos que se citó fue de manera apropiada, así mismo se precisó las fuentes bibliográficas,

también tenemos a la utilidad, ya que tiene una estimación científica y social, a través de esta investigación, se busca agrandar el conocimiento científico, otorgando más información a la colectividad lectora que estén interesados en el tema y con el único fin académico y de investigación, por otro lado está la transparencia con respecto a la información recogida del Consorcio, se hizo saber de manera clara y precisa que la información obtenida por nosotros no presentara ningún tipo de manipulación, mucho menos usada para situaciones que perjudique de alguna y otra manera al consorcio. Finalmente se consideró a la estricta privacidad como valores éticos, con respecto al anonimato y confidencialidad con el manejo de la información del consorcio, así mismo los datos personales de los colaboradores, dado que no es ético la difamación de nombres u otros datos de los trabajadores encuestados para esta investigación. Finalmente, que los encuestados no son responsables sobre los procedimientos realizados con la información recogida por los investigadores.

Los datos obtenidos de los 60 trabajadores del consorcio Samangay son verdaderos y se recogieron de una manera muy formal, cabe mencionar que los datos recogidos no han sido manipulados ni alterados en ningún momento ni al momento de realizar el proceso para el análisis de los resultados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, presentamos la prueba de normalidad, la misma que nos facilitara la interpretación de los resultados encontrados en dicha investigación.

Tabla 2.

Prueba de Normalidad de los Datos.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad Social Interna	,331	60	,000	,785	60	,000
Desarrollos Sostenible	,268	60	,000	,897	60	,000

Nota. Tras realizar la prueba de normalidad de los datos y dado que la muestra es mayor a 50, para la presente investigación se tuvo en consideración la prueba estadística de kolmogórov-Smirnov, así mismo se puede observar que las variables no presentan una distribución normal ya que el p – valor es menor a 0,05, por lo tanto, para medir la correlación de las variables utilizamos la prueba de Rho de Spearman (No paramétrica).

Del mismo modo se analizó la correlación entre variables, la misma que dará respuesta al objetivo general y específicos junto a las Hipótesis planteadas tanto general como específicas, finalmente se analizaran las correlaciones para la variable responsabilidad social interna con las dimensiones de la variable desarrollo sostenible.

En seguida, se muestran los resultados que responden al objetivo general de la investigación, así mismo la contrastación con la Hipótesis planteada.

Objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Contrastación de la Hipótesis General.

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Tabla 3.

Correlación entre las Variable Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible.

		Responsabilidad Social Interna	Desarrollo Sostenible
Rho de Spearman	Responsabilidad social interna	1,000	,863**
			,000
	Desarrollo Sostenible	,863**	1,000
		,000	.
		60	60

Nota. De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente table, se muestra que la variable responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0,863 la cual significa una correlación positiva muy fuerte entre variables. Así mismo la significancia aproximada es de 0.000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que la responsabilidad social interna se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023. Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H0). La cual indica que existe una

relación negativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible, esto nos indica que la responsabilidad social interna cumple un rol muy importante dentro de las organizaciones, es por eso que toda organización debe desarrollarlo para ser sostenible en el futuro.

Tabla 4.

Responsabilidad Social Interna y Desarrollos Sostenible - Tabla Cruzada.

		Desarrollo Sostenible				Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Neutral	De acuerdo			
Responsabil idad Social Interna	En desacuerdo	Recuento	2	7	0	0	9
		% del total	3,3%	11,7%	0,0%	0,0%	15,0%
	Neutral	Recuento	0	4	2	0	6
		% del total	0,0%	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	29	14	43
		% del total	0,0%	0,0%	48,3%	23,3%	71,7%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	3,3%
		Recuento	2	11	32	15	60
Total		% del total	3,3%	18,3%	53,3%	25,0%	100,0%

Nota. En la presente tabla se evidencia que, del 100% de trabajadores encuestados el 71,7% consideran estar de acuerdo con las dimensiones que se desarrollan dentro del consorcio como; la práctica de valores, las condiciones de trabajo y las compensaciones salariales que se manejan con respecto a la variable responsabilidad social interna, por otro lado, el 53,3% de los trabajadores encuestados consideran estar de acuerdo con las dimensiones que se desarrollan con respecto a la variable desarrollo sostenible tales como; desempeño laboral, la situación económica actual del consorcio y la calidad de vida para sus trabajadores.

Estos resultados nos indica que el consorcio no estaría desarrollando adecuadamente acciones en responsabilidad social a cabalidad ya que existe una parte del personal que no está de acuerdo con la práctica de valores, las condiciones de trabajo y las compensaciones salariales que se manejan dentro del mismo, por otra parte, también existe una parte de los trabajadores el cual no están de acuerdo con el desempeño laboral, la situación económica actual del consorcio y la calidad de vida que brinda el consorcio.

Primer Objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Contrastación de la Hipótesis específica 1.

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Tabla 5.

Correlación entre la variable responsabilidad Social Interna Y el desempeño Laboral.

			Responsabilidad Social Interna	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Interna	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. De acuerdo a los resultados mostrados en la presente table, se muestra que la variable responsabilidad social interna y la dimensión desempeño laboral presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0,850 la cual significa una correlación positiva muy alta entre

la variable responsabilidad social interna y le dimensión desempeño laboral. Así mismo la significancia aproximada es de 0.000 menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, la cual muestra que existe una relación positiva entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2022. Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H0). Esto nos indica que cuanto mayor se fomente la responsabilidad social interna dentro del consorcio, esto influirá de manera significativa en el desempeño laboral de sus colaboradores. Esto se puede dar mediante reconocimientos por cumplimiento de objetivos, cumplir con su salario en el tiempo establecido y brindarle charlas motivacionales, etc.

Tabla 6.

Responsabilidad Social Interna y desempeño Laboral - Tabla Cruzada.

		Desempeño Laboral					Total
		En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Responsabili dad Social Interna	En	Recuento	5	4	0	0	9
	desacuerdo	% del total	8,3%	6,7%	0,0%	0,0%	15,0%
	Neutral	Recuento	0	3	2	1	6
		% del total	0,0%	5,0%	3,3%	1,7%	10,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	9	34	43
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	56,7%	71,7%
	Totalmente	Recuento	0	0	0	2	2
	de acuerdo	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Total	Recuento	5	7	11	37	60
		% del total	8,3%	11,7%	18,3%	61,7%	100,0%

Nota. En la presente tabla se demuestra que el 71,7% de los trabajadores encuestados mencionan estar totalmente de acuerdo con el consorcio ya que motiva a sus trabajadores para dar con el cumplimiento de todos los objetivos planeados, así mismo el 61,7 % indica estar de acuerdo con la organización y que fomentan el trabajo en equipo y se preocupa por mantener informados a sus trabajadores a cerca de las labores de responsabilidad social

interna que se maneja dentro del mismo. Por lo tanto, se puede afirmar que en el consorcio Samangay motiva a sus trabajadores para dar con el cumplimiento de sus objetivos, así mismo es de vital importancia mantener informado a sus trabajadores sobre las labores de responsabilidad social interna que viene desarrollando como empresa.

Estos resultados nos indica que el consorcio brinda charlas motivacionales a sus trabajadores pero no en su 100% ya que existe una parte del personal que no está de acuerdo con dichas acciones, en tal sentido se considera importante involucrar a todos los trabajadores en todas las acciones que se desarrollen dentro del consorcio, por otra parte, también existe una parte de los trabajadores el cual menciona que el consorcio no se preocupa al 100% en fomentar el trabajo en equipo.

Segundo Objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023.

Contrastación de la Hipótesis específica 2.

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Tabla 7.

Correlación entre la responsabilidad Social Interna y la Situación Económica.

			Responsabilidad Social Interna	Situación Económica
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Interna	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Situación Económica	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. A través de los resultados mostrados en la presente tabla, se muestra que la variable responsabilidad social interna y la dimensión situación económica presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0,615 la cual representa a una correlación positiva considerable entre la variable responsabilidad social interna y le dimensión situación económica. Así mismo la significancia aproximada es de 0.03 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva considerable entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2022. Por ende, se rechaza la Hipótesis nula (H0). Esto nos quiere decir que la situación económica del consorcio está relacionada directamente con todas las actividades que se haga por la responsabilidad social interna dentro del consorcio.

Tabla 8.

Responsabilidad Social Interna y Situación Económica - Tabla Cruzada.

			Situación Económica			
			En	Neutral	De	Total
			desacuerdo		acuerdo	
Responsabilidad Social Interna	En desacuerdo	Recuento	2	7	0	9
		% del total	3,3%	11,7%	0,0%	15,0%
	Neutral	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	6,7%	3,3%	10,0%
	De acuerdo	Recuento	0	33	10	43
		% del total	0,0%	55,0%	16,7%	71,7%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Total	Recuento	2	46	12	60
		% del total	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%

Nota. En la presente tabla se muestra que el 76,7 % de los trabajadores menciona estar de acuerdo con la situación económica actual del consorcio, ya que aseguran que es la adecuada para seguir trabajando, así mismo el 71,7 % indica estar de acuerdo y mencionan que influye directamente el desempeño laboral de los trabajadores en el crecimiento del consorcio. Por lo tanto, podemos afirmar que en el consorcio Samangay tiene una situación económica favorable para seguir desarrollando sus actividades en un futuro, así mismo se corrobora que un adecuado desempeño laboral de los trabajadores influye directamente en el crecimiento del mismo.

Estos resultados nos indica que el consorcio goza de una situación económica actual muy favorable para que siga desarrollando sus actividades a futuro, de tal manera siga contribuyendo en brindar oportunidades de trabajo a diferentes familias que lo requiera, por

otra parte, también es importante mencionar que la responsabilidad social interna es la base fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones en el futuro.

Tercer Objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

Contrastación de la Hipótesis específica 3.

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio, Cajamarca, 2023.

Tabla 9.

Correlación entre la responsabilidad Social Interna y calidad de vida.

		Responsabilidad Social Interna	Calidad de Vida
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Interna	1,000	,802**
			,000
		60	60
	Calidad de Vida	,802**	1,000
		,000	.
		60	60

Nota. De acuerdo a los resultados mostrados en la presente table, se muestra que la variable responsabilidad social interna y la dimensión calidad de vida presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0,802 la cual significa una correlación positiva muy fuerte entre la variable responsabilidad social interna y le dimensión calidad de vida. Así mismo la significancia aproximada es de 0.000 menor a 0,05, por ende, se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la responsabilidad social

interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2022. Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos decir que mientras más se fomente la mejora en actividades de R. S. I esta ayudara a contribuir en la mejorara de la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio.

Tabla 10.

Responsabilidad Social Interna y calidad de vida - Tabla Cruzada.

			Calidad de Vida					Total
			Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Neutra l	De acuerdo	Totalment e de acuerdo	
Responsabilidad Social Interna	En desacuerdo	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Neutral	Recuento	4	0	0	2	0	6
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	10,0%
	De acuerdo	Recuento	0	23	8	6	6	43
		% del total	0,0%	38,3%	13,3%	10,0%	10,0%	71,7%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Total	Recuento	13	23	8	10	6	60
		% del total	21,7%	38,3%	13,3%	16,7%	10,0%	100,0%

Nota. En la presente tabla se muestra que, de los 60 trabajadores encuestados el 71,7% consideran estar de acuerdo con la calidad de vida que lleva dentro del consorcio esto con respecto a las dimensiones que se desarrollan en relación a la variable responsabilidad social interna, por otro lado, el 38.3 % de los trabajadores encuestados consideran estar de acuerdo

con la situación económica actual del consorcio, así mismo mencionan que cada uno aporta al crecimiento del mismo con sus actividades diarias, finalmente mencionan estar de acuerdo que el consorcio incremente su capacidad de crecimiento ya que generaría más oportunidades de trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que en el consorcio Samangay sus trabajadores se encuentran satisfecho en relación a su calidad de vida y esto se evidencia en sus ingresos económicos que perciben, así mismo se considera de vital importancia implementar programas de incentivos por el cumplimiento de objetivos y, por último, el consorcio debe poner énfasis en fomentar la formación profesional de sus trabajadores.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión.

Se concluye que, entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible existe una relación positiva muy fuerte. Esto a partir de un coeficiente de Spearman de 0,890 y un nivel de significancia igual a 0.00. Esto indica que la Responsabilidad Social Interna radica en generar negocios sustentables y contribuyentes a mejorar las condiciones del mercado laboral, esto se relaciona con lo señalado por Quispe y Torres (2019) donde en su investigación concluyen que existe una relación positiva y significativa entre sus variables de estudio con un 0,62; así mismo menciona que la responsabilidad social interna corporativa es muy importante para el desarrollo sostenible. Por otro lado, nos dicen que es importante que la empresa brinde capacitaciones constantes, para brindar seguridad en el trabajo, mejorar la calidad de vida, mejorar las condiciones de trabajo y un buen clima laboral, para que esto ayude a alcanzar un mejor desarrollo sostenible dentro y fuera de ella a corto y largo plazo. De la misma manera Castañeda (2019) menciona que las actividades de responsabilidad social interna ayudan a tener un adecuado desarrollo sostenible en el futuro y también garantiza una mayor eficiencia de los trabajadores dentro de la organización.

En relación al objetivo específico 1. Se determinó la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,850 la cual significa una relación positiva muy alta. Así mismo se evidenció un nivel de significancia de 0.00. Por lo tanto, podemos afirmar que tener trabajadores bien informados y bien capacitado dentro del consorcio garantiza un buen desempeño laboral y fomentará un buen clima laboral, de esta manera contribuirá al desarrollo y crecimiento del mismo, esto se relaciona con lo señalado por Peralta y Quispe (2019), en su investigación los resultados muestran una relación positiva entre el conocimiento del trabajador en la responsabilidad social interna y el desempeño

laboral que desarrolla la empresa, teniendo un claro sentido social. Así mismo consideran importante las capacitaciones constantes y un buen ambiente laboral para que de esta manera aumente el desempeño laboral, también nos dicen que un trabajador bien capacitado y con un buen clima laboral conlleva al cumplimiento de sus objetivos y ayuda en el crecimiento de la empresa. Del mismo modo Correa (2020) menciona que el recurso humano es pieza fundamental en la organización ya que es él quien ayuda a desarrollar las actividades laborales, así mismo es quien ayuda a generar crecimiento económico y social dentro de la organización es por eso que se debe mantener bien capacitado para tener un adecuado desempeño laboral dentro del mismo.

Los resultados encontrados en esta investigación muestran la importancia de mantener un buen clima laboral y un personal bien capacitado en los temas de seguridad, capacitaciones constantes en el uso de herramientas, charlas motivacionales y reconociendo su esfuerzo por el cumplimiento de objetivos, así mismo ser remunerados por algunas horas extras de trabajo esto hará que el trabajador se sienta motivado y mejore su calidad de vida tanto para él como para su familia.

En relación al objetivo específico 2. Se determinó la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,615 la cual significa una relación positiva considerable. Por lo tanto, podemos afirmar que la situación económica del consorcio depende de varios factores dentro del mismo, tales como: cumplimiento de objetivos, situación de su balance patrimonial, a través de la calidad de vida de sus trabajadores, crecimiento del mismo, entre otros, esto guarda relación con lo mencionado por Espinoza (2019) en su investigación concluye que la responsabilidad social interna y la situación económica se fomenta mediante programas de desarrollo económico sostenible, contribuciones económicas y estabilidad financiera para las puestas en marcha de obras de

impacto social y ambiental dando mejor estabilidad a la empresa y trabajadores. Además, menciona que es importante fomentar la buena relación entre los trabajadores y sus familias brindando programas de capacitaciones en educación, salud, de esta manera pueden sentirse seguros y protegidos por la empresa. De la misma manera Molina (2019) menciona que la situación económica de una organización contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores así mismo estos influyen directamente en su crecimiento económico de la organización, finalmente menciona que el hecho de desarrollar práctica de valores hace a una empresa más competitiva dentro de un país.

Finalmente, en relación al objetivo específico 3. Se determinó la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023 con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,802 la cual significa una relación positiva muy fuerte. Por lo tanto, podemos afirmar que la calidad de vida de los trabajadores se da a través de programas económicos, bonos por cumplimiento de objetivos, equidad salarial y programas sociales como educación, salud, así mismo desarrollando capacitaciones en orientación vocacional, campañas médicas y talleres culturales, esto guarda relación con lo mencionado por Cervantes (2019) en su investigación menciona que la responsabilidad social incide directamente en la gestión y la calidad de vida, así mismo influye en el cuidado del medio ambiente y por otro lado en los trabajadores de las empresas mineras en el Perú. finalmente señala que esto se debe llevar a cabo mediante retribuciones salariales, contar con programas de salud, bonos por objetivos alcanzados, compensaciones y otros, por último, menciona que también influye el clima laboral, la equidad de género y las buenas condiciones laborales que se haya implementado dentro de la empresa. Del mismo modo Sánchez (2019) afirma que las organizaciones que desarrollan actividades en R. S. I. cuentan con programas en el tema educativo, salud y económico de esta manera contribuyen en la calidad de vida para sus trabajadores.

Las limitaciones que se presentó para llevar a cabo dicha tesis fueron: escasas investigaciones en relación a ambas variables de estudio, esta se superó gracias a la búsqueda exhaustiva de información en cada uno de los buscadores como Redalyc, Google Académico y repositorios institucionales tanto internacionales como nacionales, así mismo el contexto actual de los trabajadores no nos permitió aplicar nuestro instrumento de evaluación (encuesta) personalmente ya que el personal desempeña labores en campo y en diferentes provincias de la región, esta limitación se superó recurriendo a la encuesta virtual mediante correos electrónicos a cada uno de los trabajadores, lo cual nos tomó un periodo de tiempo adicional a lo establecido.

Por otro lado, los trabajadores no respondieron a los correos de la encuesta en el tiempo establecido, esto se superó enviando un reporte a la representante legal para que los trabajadores faltantes den respuesta a la encuesta; finalmente el consorcio no nos brindó toda la información necesaria para ahondar en el tema por ser temas estrictamente fidedignos para el consorcio.

Recomendamos seguir investigando sobre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible ya que existen escasas investigaciones que involucren a las dos variables de estudio, ya que la responsabilidad social interna juega un rol fundamental para el desarrollo sostenible y que ayudara a las empresas a ver desde un punto más a fondo el estado interno y que podría brindar mejoras significativas para un mejor desarrollo y productividad.

Por otro lado, al elaborar esta investigación se tiene como implicancias, sociales, económicas y productivas.

Las implicancias sociales consisten en la implementación de programas de salud y desarrollo personal y capacitaciones constantes, que beneficien a los trabajadores del consorcio Samangay, esto traería implicancias favorables, como mayor productividad de los

trabajadores, así mismo la mejora de su calidad de vida, tanto de los trabajadores como de sus familias.

Las implicancias económicas son las que fomentan la implementación de programas de desarrollo económico sostenible mediante, contribuciones económicas, así mismo poniendo en marcha obras de impacto social y ambiental esto implicar en el mejoramiento le da estabilidad a la empresa y trabajadores. Además, es importante fomentar la buena relación con los trabajadores y sus familias brindando programas de capacitaciones en educación, salud.

En las implicancias productivas será la implementación de incentivos, bonos salariales que ayuden a que los trabajadores se sientan motivados en el consorcio Samangay, esto implicará en la productividad en los trabajadores, dando mejores resultados en su trabajo y permitiendo que la empresa sea más productiva y pueda tener un buen desarrollo sostenible a corto y largo plazo.

4.2. Conclusiones

Existe relación positiva entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay. Esto a partir de un coeficiente de correlación de Spearman encontrado de 0.863 y un nivel de significancia igual a 0.00. Lo que significa que entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible existe una relación positiva muy fuerte en el consorcio Samangay.

Existe relación positiva entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,934 así mismo se evidenció un nivel de significancia igual a 0.00. lo que significa que existe una relación positiva muy alta entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023.

Existe relación positiva entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, encontrando un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,615, así mismo se evidencio un nivel de significancia igual a 0.00. por lo que podemos afirmar que existe una relación positiva considerable entre la responsabilidad social interna y la situación económica del consorcio Samangay, Cajamarca 2023.

Existe relación positiva entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,802 1, así mismo se evidencio un nivel de significancia igual a 0.00. Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva muy fuerte entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023.

4.3. Recomendaciones

- Se recomienda al consorcio implementar programas de incentivos laborales por el cumplimiento de objetivos, de tal manera el trabajador se sienta motivado y mejore su calidad de vida.
- Implementar talleres tanto educativos como culturales para que los trabajadores fortalezcan esos lazos de compañerismo y compromiso con la empresa.
- Brindar charlas en seguridad y salud en el trabajo periódicamente para evitar poner en riesgo la salud de sus trabajadoras.
- Tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores al momento de realizar la toma de decisiones.

Referencias

- Barroso Tanoira, G. F. (2019). *La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida*. Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005
- Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Google Academic. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Bielschowsky, R., Torres, M. (2018). *Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio*. Redalyc. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43540/76/intro_Desarrollo_e_igualdad_es.pdf
- Bohlander, G. & Snell, S. (2019). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de Libros Digitales. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Cajiga Calderón, J. F. (2022). *El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial*. Cemefi. https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cardenas Ponce, N. M. (2019). *Identificación de los valores morales en niños de cinco años de la Institución Educativa Inicial Shammah, Arequipa 2018*. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12867>
- Castañeda, (2019) *La relación entre la Responsabilidad Social Interna con la Gestión Administrativa del Programa de Microfinanzas de la ONG Caritas Diocesana de Huánuco 2017*. Redalyc. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1159/T047_44938636T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes Liñán, C. L. (Perú de 2019). *La Responsabilidad Social Empresarial en la Gestión de las Empresas Mineras en el Perú*. Google Académico <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1627/MAESTR%C3%8DA DU%20YIMING.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Correa, M. F., Amit, A. S. (2020). *Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial*. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza Ladislao, G. (2018). *Estrategias de Implementación del Plan de Relaciones Comunitarias de la Empresa Minera Chinalco en el Distrito de Yauli*. Google Académico. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/121/TANT-06.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Francisco López, J. (2020). *Grupos de interés – Stakeholders*. Google Academic. <https://economipedia.com/definiciones/grupos-de-interes.html>
- Galvez, T. (2020). *Por qué es importante el Desarrollo Sostenible para las organizaciones*. Climetria: <https://www.climetria.com/2020/04/06/desarrollo-sostenible-en-la-empresa/>

- Gutierrez Saenz, L.Y. (2019) *Relación de responsabilidad social interna ONG Empresarios por la Educación y la Identidad Corporativa*. Redalyc: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6058>
- Gutierrez, L. (2020). Una Aplicación de la Metodología de los Efectos Olvidados: Los Factores que Contribuyen al Crecimiento Sostenible de la Empresa. Google Académico. <https://www.redalyc.org/pdf/462/46213329002.pdf>
- Guerrero, C. M. L., & Peñafiel, J. I. (2019). *La Responsabilidad Social Empresarial, análisis y planteamiento de un modelo en el sector G4773.12 de la ciudad de Cuenca*. Google Académico. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21594/1/tesis.pdf>
- Hernández, R., Fernández-Collado. (2016). *Metodología de la Investigación*. Google academic. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iselle Sabastizagal, V., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. G. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Izquierdo, E.M. (2019) *La Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica responsable De Los Recursos Humanos*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/6679/667971054005/>
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Mendoza Huilla, J. S. y Arriola-Tuni, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual*. Revista multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
- Molina, M. Ramos, P. Urbina, C. (2019). "Responsabilidad Social Empresarial. "Un caso en la minería chilena" Universidad de Chile. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108317/molina_m.pdf?sequence=3
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Porras Velázquez, A. (2018). *Tipos de muestreo*. Google Academic. <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Pérez, R. (2020), Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Redalyc. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46070/89/S2000371_es.pdf
- Quispe Curo. A., Torres-Hilario. Y. J. (2019). "La Responsabilidad Social Corporativo De La Compañía Minera Buenaventura, Para El Desarrollo Sostenible Del Distrito De Ccochaccasa, Angaraes -2015". Redalyc.

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2018/TESIS-2017-ADMINISTRACION-QUISPE%20Y%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz Medina, M. I. (2018). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán. Sinaloa, México.* eumet.net.

Sánchez Coello, R., Blanco-Pretel, G. I., Gonzáles-Camacho, Z. I., Noriega-Zavala, Y. M. (2019). *Diagnóstico del estado de la gestión con enfoque de responsabilidad social empresarial en las empresas del sector minero de la Región Cajamarca.* Redalyc. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7730>

Westreicher, G. (2020). *Calidad de vida.* Revista multidisciplinar. <https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>

Navarro, L. (2019). *La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamentan su Aplicabilidad.* Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056828011/html/>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA																					
TÍTULO: “RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL CONSORCIO SAMANGAY, CAJAMARCA, 2023”																					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																		
<p>Problema General:</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad Social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>- Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>- Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>- Existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>H0 = No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p>	<p>Variable 1: Responsabilidad Social Interna</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Práctica de valores</td> <td>Ética y moral</td> </tr> <tr> <td>Clima laboral</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> <td>Seguridad en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Compensaciones</td> <td>Equidad</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño laboral</td> <td>Cumplimiento de objetivos</td> </tr> <tr> <td>Situación económica</td> <td>Crecimiento del consorcio</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Calidad de vida</td> <td>Salud</td> </tr> <tr> <td>Educación</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Práctica de valores	Ética y moral	Clima laboral	Condiciones de trabajo	Seguridad en el trabajo	Compensaciones	Equidad	Dimensiones	Indicadores	Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos	Situación económica	Crecimiento del consorcio	Calidad de vida	Salud	Educación
			Dimensiones	Indicadores																	
			Práctica de valores	Ética y moral																	
				Clima laboral																	
			Condiciones de trabajo	Seguridad en el trabajo																	
			Compensaciones	Equidad																	
			Dimensiones	Indicadores																	
			Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos																	
			Situación económica	Crecimiento del consorcio																	
			Calidad de vida	Salud																	
Educación																					

		<p>H0= No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y el desempeño laboral en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>H0 = No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la situación económica en el consorcio Samangay, Cajamarca, 2023.</p> <p>H0 = No existe una relación significativa entre la responsabilidad social interna y la calidad de vida de los trabajadores en el consorcio, Cajamarca, 2023.</p>	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Programa a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Correlacional (Cuantitativa)</p> <p>Diseño: No experimental-Transversal</p>	<p>Población: 60 trabajadores</p> <p>Muestra: 60 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Responsabilidad social interna <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desarrollo sostenible <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p>	<p>Variable 1: -Excel.</p> <p>Variable 2: -SPSS.</p>

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: “Relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio Samangay, Cajamarca 2023”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Variable X: Responsabilidad Social Interna	<p>La responsabilidad social interna es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona directa e indirectamente. Del mismo modo se entiende como parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, ética, sostenible, humanista y solidaria los RR.HH. de una empresa. En su dimensión interna, está vinculada directamente con los aspectos humanos y sociales llámase práctica de valores, las condiciones de trabajo y el aspecto económico, mediante estos aspectos se materializarse el bienestar de su personal como principal grupo de interés y este influirá directamente en su funcionamiento.</p> <p>Pedraza et al. (2015) citado por Barroso (2019)</p>	Práctica de valores. (Cárdenas, 2019)	Ética moral.	1,2,3,4,5
			Clima Laboral.	6,7,8,9,10
		Condiciones de trabajo. Sagastizabal et al. (2020)	11,12,13,14,15	
Variable Y: Desarrollo Sostenible	<p>El desarrollo sostenible se sustenta en todas las actividades que llevan a cabo las empresas. Además, que promueven la inclusión social, también optimizan la utilización de los recursos naturales y disminuyen el impacto sobre el medio ambiente, preservando la integridad del planeta para las futuras generaciones, la sostenibilidad en las empresas depende mucho del factor humano y en aspectos como el desempeño laboral, la situación económica de la empresa, junto con las buenas prácticas corporativas, crean valor para el accionista y proporciona una mayor posibilidad de continuidad del negocio a largo plazo, al mismo tiempo contribuye al desarrollo sostenible en conjunto para la sociedad en este planeta. (Lafuente 2016 citado por Gutiérrez 2020).</p>	Desempeño laboral Arriola y Mendoza (2022)	Cumplimiento de objetivos.	21,22,23,24,25
			Situación económica. Bielschowsky y Torres (2018)	Crecimiento del consorcio.
		Calidad de vida. Westreicher (2020)	Salud.	31,32,33,34,35
	Educación.	36,37,38,39,40		

Anexo 3.**Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	40

Anexo 4.

Instrumento de evaluación.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL “CONSORCIO SAMANGAY”

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible en el consorcio SAMANGAY 2023.

Datos generales:

GENERO

Masculino Femenino

Tiempo de trabajo

Donde:

1 = Totalmente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Neutral	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
------------------------------	-------------------	-------------	----------------	---------------------------

Cuestionario: Variable Responsabilidad Social Interna

N °	ÍTEMS	1	2	3	4	5
PRACTICA DE VALORES						
Ética y moral						
1	¿Considera importante que el consorcio en el que trabaja dé a conocer sus políticas y valores?					
2	¿Considera que el consorcio aplica los principios de ética y moral al momento de reclutar su personal?					
3	¿Está de acuerdo que el consorcio tome en cuenta sus opiniones al momento de la toma de decisiones?					
4	¿Considera importante que se debe fomentar la práctica los valores éticos desde el consorcio?					
5	¿Esta de acuerdo con los valores que se desarrolla dentro del consorcio?					
clima laboral						
6	¿Considera que el consorcio en el que usted labora desarrolla un buen clima laboral?					
7	¿cree usted que un buen clima laboral dentro del consorcio ayuda a los trabajadores con el logro de sus objetivos?					
8	¿El consorcio en el cual trabaja fomenta un buen ambiente laboral?					
9	¿Siente que sus compañeros de trabajo le motivan para alcanzar la meta de sus tareas?					
10	¿Considera que la interacción con sus compañeros es cordial dentro del consorcio?					
CONDICIONES DE TRABAJO						
Seguridad en el trabajo						
11	¿Considera que las condiciones de trabajo del consorcio en el que labora son las adecuadas?					
12	¿Los ambientes de trabajo cumplen con todos los protocolos y estándares de bioseguridad?					
13	¿Está informado de los riesgos y seguridad relacionados con su trabajo?					

14	¿El consorcio en el cual labora le proporciona asistencia médica de primeros auxilios?					
15	¿Está conforme con los recursos y herramientas asignadas por el consorcio para el desempeño de sus actividades?					
COMPENSACIONES						
Equidad						
16	¿El salario que brinda el consorcio Samangay considera que está en función de sus méritos o condiciones de cada trabajador?					
17	¿Considera que el consorcio cumple con todas sus responsabilidades salariales con sus trabajadores en el tiempo previamente establecido en el contrato?					
18	¿Los puestos de trabajo del consorcio cree que está en función a los manuales de requerimiento?					
19	¿Está de acuerdo con el salario que percibe dentro del consorcio?					
20	¿Considera que el consorcio es equitativo al momento de realizar las compensaciones salariales?					

Cuestionario variable desarrollo sostenible

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Cumplimiento de objetivos					
21	¿El consorcio en el cual trabaja motiva a sus trabajadores para lograr con el cumplimiento de cada uno de los objetivos?					
22	¿considera que el consorcio en el que trabaja fomenta el trabajo en equipo?					
23	¿El consorcio se preocupa por mantener informados a sus trabajadores a cerca de las labores de Responsabilidad Social interna?					
24	¿considera importante el acompañamiento de algún directivo para el cumplimiento de los objetivos?					
25	¿Esta de acuerdo con su desempeño laboral dentro del consorcio?					
	SITUACIÓN ECONÓMICA					
	Crecimiento de la empresa					
26	¿La situación actual de la empresa considera que es la adecuada para seguir trabajando?					
27	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores influye en el crecimiento del consorcio?					
28	¿Considera que la situación económica actual del consorcio esta pasando por un buen momento?					
29	¿Considera que el consorcio maneja un adecuado desarrollo sostenible en la actualidad?					
30	¿Cree usted que el consorcio tiene los recursos para ser sostenible en un futuro?					
	CALIDAD DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES					
	Salud					
31	¿Está satisfecho con el ingreso económico que percibe en relación al puesto de trabajo que desempeña?					
32	¿Estaría de acuerdo que el consorcio implemente un programa de incentivos por el cumplimiento de objetivos?					
33	¿El consorcio brinda talleres para la salud emocional?					
34	¿El consorcio en el cual trabaja vela por la salud y seguridad de sus colaboradores?					
35	¿Está de acuerdo que el consorcio implemente seguro médicos para sus familiares?					
	Educación					
36	¿El consorcio brinda charlas educativas, culturales para desarrollar las habilidades de los trabajadores?					
37	¿El consorcio se preocupa por la formación profesional del trabajador?					
38	¿El consorcio brinda línea de carrera para sus colaboradores?					
39	¿El consorcio proporciona una guía con los procesos y procedimientos sobre las funciones que va a desempeñar?					
40	¿Considera que los trabajadores están capacitados para asumir sus responsabilidades dentro del consorcio?					

Anexo 5.

Validación de instrumentos



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible en el Consorcio Samangay, Cajamarca, 2023"		
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial		
Apellidos y nombres del experto:	Mig Johnny Cueva Valdivia		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:
DNI. 16703164



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible en el Consorcio Samangay, Cajamarca, 2023”
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	M.G. Johnny Cueva Valdivia
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESARROLLO SOSTENIBLE

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

DNI. 16 703104



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible en el Consorcio Samangay, Cajamarca, 2023"	
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial	
Apellidos y nombres del experto:	MG. Matucruz Álvarez Melendez	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:
DNI. 73225432



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Sostenible en el Consorcio Samangay, Cajamarca, 2023"
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Maricruz Alvarez Helendez
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESARROLLO SOSTENIBLE

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:

DNI. 73225432



Anexo 6.

Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL



Yo **NORA ERLITA BURGA MUÑOZ** identificada con DNI N° 44199912, como representante legal del **CONSORCIO SAMANGAY** con R.U.C. N° 20609848252, ubicado en el Jr. Mariano melgar en la ciudad de Cajamarca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

- 1) **CLUBER ELY DIAZ URIARTE**, con DNI 71970216.
- 2) **JHULISA NATALIN CHAVEZ BAUTISTA**, con DNI 71447160.

Egresados de la Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN para que utilice la siguiente información del consorcio: Utilización del nombre del consorcio, aplicación de encuesta y otra información en relación a su tema de investigación, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
 - La vigencia de Poder o la consulta RUC (la fecha no debe superar los tres (3) meses de antigüedad o posterior a la firma del presente documento para Tesis y Suficiencia Profesional)
 - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
 - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del representante o autoridad competente en ejercicio.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas empresas, se deberá adjuntar:
 - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 () Mencionar el nombre de la empresa.

Cajamarca 12 de octubre del 2022.



CONSORCIO SAMANGAY
 Firma del Representante Legal o Autoridad
 DNI o CE: 44199912

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


 Firma del egresado (1)
 DNI: 71970216


 Firma del egresado (2)
 DNI: 71447160

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	08	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				