

38

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DE LIMA, PERÚ

SOCIAL RESPONSIBILITY AND WORK PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF THE SOCIAL PROGRAMS OF LIMA, PERU

Néstor Cuba Carbajal¹

E-mail: ncuba@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

Hadi Mohamed Mohamed Mehdi²

E-mail: d.mhadi@upla.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1940-8383>

Alex Abelardo Pacheco Pumaleque³

E-mail: apacheco@undc.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9721-0730>

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

² Universidad Peruana Los Andes. Perú.

³ Universidad Nacional de Cañete. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Cuba Carbajal, N., Mohamed Mehdi, H. M., & Pacheco Pumaleque, A. A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - provincias. Y la hipótesis prevista fue: Existe correlación directa y significativa entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - provincias. La investigación fue del tipo básica, nivel correlacional no causal, de diseño no experimental, transversal. La investigación empleó la técnica de la encuesta y como instrumento utilizó los cuestionarios de encuesta sobre la responsabilidad social y el rendimiento laboral, que previamente fueron confiabilizados (Alfa de Cronbach 0,974 y 0,925) y validados por el criterio de constructo (Análisis de factores exploratorio: 0,987 y 0,986 respectivamente). Los resultados nos señalan tanto que la responsabilidad social como el rendimiento laboral en la muestra de estudio fueron buenos, tendiendo a medio. La principal conclusión considera que existe una correlación directa y altamente significativa (p -valor: $0,000 < 0,010$) entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima – provincias en el periodo 2019.

Palabras clave:

Responsabilidad social, rendimiento laboral, liderazgo, clima organizacional, control de recursos y programa social.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the correlation between social responsibility and work performance in employees of social programs in the Lima - provinces region. And the predicted hypothesis was: There is a direct and significant correlation between social responsibility and work performance in employees of social programs in the Lima - provinces region. The research was of the basic type, non-causal correlational level, non-experimental, transversal design. The research used the technique of the survey and as an instrument used the questionnaires on social responsibility and work performance were previously reliable (Cronbach's alpha 0,974 and 0,925) and validated by the construction criteria (Analysis of exploratory factors: 0,987 and 0,986 respectively). The results show us both that social responsibility and work performance in the study sample were good, tending to medium. The main conclusion considers that there is a direct and highly significant correlation (p -value: $0,000 < 0,010$) between social responsibility and work performance in employees of social programs in the Lima - provinces region in the period 2019.

Keywords:

Social responsibility, work performance, leadership, organizational climate, resource control and social program.

INTRODUCCIÓN

El gobierno del Perú como política social de estado, a través de diversas experiencias en otros países, ha ido reconociendo la necesidad de disponer nuevas estrategias que garanticen la inclusión social, y desde el 2010 se propuso implementar un enfoque de elaboración presupuestal por resultados o llamado también gestión por resultados, el cual busca optimizar los recursos a través de mecanismos para elaborar el presupuesto público y aquellos orientados a su seguimiento y evaluación los cuales cobran especial importancia como elementos para asegurar la eficiencia y transparencia de la función pública.

Según la definición del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el Presupuesto por Resultados (PpR) consiste en la aplicación de principios y técnicas para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto con una articulación sustentada entre bienes y servicios (productos) y cambios generados en el bienestar ciudadano (resultados).

Por otro lado, la reestructuración de los programas sociales de la mano con la creación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) ha representado uno de los ejes de mayor importancia en la elaboración de las políticas públicas durante los años 2011-2013. El cual concuerda con la primordial importancia que el gobierno les ha asignado a los objetivos de reducción y alivio de la pobreza.

Los Programas Sociales manejan políticas que tienen su fundamento en una serie de principios y valores entre los que se encuentran los principios de igualdad de oportunidades, calidad y efectividad. Teniendo en consideración tales principios y valores, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social realiza el seguimiento y evaluación del desempeño y logros alcanzados por las políticas, planes y programas en materia de desarrollo e inclusión social, en los niveles nacional, regional y local, y toma las medidas correspondientes; asimismo, supervisa y evalúa el impacto de los programas sociales a nivel intergubernamental.

La evaluación de la calidad de las prestaciones a cargo de los programas y proyectos bajo el ámbito de su competencia, y la evaluación y el seguimiento de las políticas de desarrollo e inclusión social en todos los niveles de gobierno para contribuir con la mejora de la eficacia, calidad y eficiencia de los programas y las políticas de desarrollo e inclusión social, son dos de las principales funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Dichas funciones persiguen lograr un mayor nivel de eficiencia del aparato estatal en la atención a los grupos sociales vulnerables, lo que resulta coincidente con los

finés de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y con los principios contemplados en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y en la Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público en materia de gasto público, específicamente los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y calidad.

En virtud de ello, se hizo la siguiente revisión de literatura científica, se tiene a Méndez (2011), con su investigación que tuvo como finalidad medir la responsabilidad social empresarial, para lo cual se trabajó con la totalidad de la población de la empresa Ingenio San Antonio y las comunidades de Chichigalpa, donde se concluye que existe altos índices de responsabilidad social empresarial en la municipalidad Chichigalpa, el mismo que produce efectos económicos y sociales significativos.

Para Ruiz (2013), el modelo de responsabilidad social empresarial ha actuado de manera favorable en la gestión de la Pyme constructora araucana. Fernández (2012), con su estudio pudo mejorar el rendimiento laboral hasta en un 25% más por periodo de tiempo.

Por su parte, Osco (2015) en su investigación, con el objetivo de determinar cuál es la relación ente la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización, el tipo de estudio fue descriptivo comparativo, se trabajó con una muestra de 20 colaboradores de una población total de 333 colaboradores, se aplicaron encuestas para cada una de las variables de acuerdo a la escala de Likert, concluyéndose que existe una correlación altamente significativo entre ambas variables de estudio.

Respecto a las bases teórico-científicas, la responsabilidad Social, según Ruiz (2009), consiste en el cumplimiento de las obligaciones o el cuidado que se debe tener al tomar decisiones o realizar algo. La terminología se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho o fenómeno. Actualmente la responsabilidad social se considera una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta ante cualquier circunstancia o hecho.

De acuerdo con Chávez (2018), la responsabilidad social empresarial o responsabilidad social corporativa es el compromiso y contribución voluntaria y activa de una empresa a la mejora socioeconómica y ambiental orientada principalmente al aumento de su competitividad, su valoración y su valor añadido.

Las políticas y prácticas que aplican los sectores público y privado deben de evitar perjudicar la salud de los individuos; proteger el medio ambiente y garantizar el uso

sostenible de los recursos; restringir la producción y el comercio de productos y sustancias inherentemente perjudiciales y desalentar las prácticas de mercantica nocivas para la salud; proteger al ciudadano en el Mercado y al individuo en el lugar de trabajo, e incluir evaluaciones del impacto sanitario centradas en la equidad como parte integral del desarrollo de las políticas.

Por otro lado, el rendimiento laboral, o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.

Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema o el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

En el mundo empresarial / laboral, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

A la interrogante ¿por qué las empresas u organizaciones no tienen un rendimiento laboral óptimo? Puede ser porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo, aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar.

En base a nuestra experiencia, podemos afirmar que existe una fórmula sencilla que de forma muy acertada resume el concepto de rendimiento laboral o productividad (Castro, 2015):

Skills * Focus * Strategy = Productivity

(Capacidad * Foco * Estrategia = Productividad)

Esta fórmula se desarrolla en base a tres variables: capacidad, foco y estrategia que articulan la capacidad de producción y el modo de optimizar los recursos disponibles. Son esos elementos que, combinados acertadamente, pueden lograr que se obtengan más y mejores resultados.

No hay que perder de vista que, simplificando, el rendimiento laboral según Figueroa (2017), es un ratio que relaciona el coste de los recursos y los resultados o

producción. Y por eso, el error más frecuente es medir sólo el producto final, la consecución de objetivos, o lo que es lo mismo, medir la producción (n° horas trabajadas x n° trabajadores), y no la productividad.

Por lo tanto, aumentar el rendimiento laboral implica aumentar también la rentabilidad, el único camino para que una organización pueda crecer y aumentar su rentabilidad es:

- Aumentando su rendimiento o productividad.
- Para lo que es necesario medir y analizar.
- Obteniendo datos que permitan conocer la situación de la empresa y su proyección futura.

Es importante señalar que es imprescindible que este análisis del rendimiento laboral se practique desde la óptica de la calidad en las horas trabajadas, en vez de basarse en criterios de cantidad porque, como es lógico, ni todas las horas son productivas, ni todas son igual de productivas. Es decir, que hay que tener en cuenta la eficiencia de la productividad y no sólo la cantidad que se produce.

El problema es que la mayoría de las organizaciones se obsesionan con el volumen y cantidad. A la hora de medir la productividad y funcionamiento de la organización, dejan de lado los indicadores de productividad cualitativos. Esto es un error que termina por aumentar las desviaciones y alejar a la organización de la consecución de sus objetivos, impidiendo que pueda progresar y crecer adecuadamente. Para evitar este tipo de situaciones nada deseables, se debe buscar un equilibrio entre cantidad y calidad, porque habrá valores más cuantitativos y también los habrá más cualitativos y todos han de ser tenidos en cuenta.

Para Silva (2009), la tecnología avanza cada día más y más y las personas estamos inmersas en este mundo globalizado que avanza a pasos agigantados donde los individuos tenemos que asumir actitudes y sentimientos que permitan establecer una relación positiva en la actividad en que se desenvuelven diariamente.

Robbins, (2014), afirma que la agrupación de actitudes que manifiesta el docente lo hace sentir satisfecho en su aspecto laboral. Si el trabajador se siente a gusto al ir a desempeñarse, mostrara un comportamiento proactivo hacia su labor, de lo contrario si se siente quejoso no mostrara identificación con los objetivos institucionales.

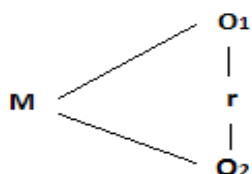
De ahí se formula el problema: ¿Qué correlación existe entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima – provincias en el 2019?

El objetivo: Determinar la correlación que existe entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - provincias.

Hipótesis: Existe correlación directa entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - provincias.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación es del tipo básica, de nivel correlacional no causal. Asimismo, se seleccionó el diseño no experimental transversal, puesto que implica recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). El diseño es representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable 1: Responsabilidad social.

O₂ =Variable 2: Rendimiento laboral.

r= Correlación estadística entre ambas variables.

Población La población estuvo constituida por 968 colaboradores de los programas sociales de la región Lima – provincias en el periodo 2019, especificando al personal entre directivos, administrativos y asistentes de la región Lima provincias: Barranca, Cajatambo, Oyón, Huaura, Huaral, Canta, Huarochirí, Cañete y Yauyos.

Muestra: La muestra fue probabilística y estratificada y estuvo conformada por 230 colaboradores de los programas sociales de la región Lima – provincias.

En cuanto a los métodos utilizados en esta investigación, según Vara (2010), el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones, en ese sentido la investigación utilizó como método general el método científico y como métodos específicos el descriptivo, el estadístico y el hipotético deductivo.

Las técnicas del procesamiento de datos consideraron la técnica de la observación, la encuesta y la entrevista con sus instrumentos ficha de observación, el cuestionario y la guía de entrevista, los mismos que se confiabilizaron y validaron técnica y metodológicamente.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, estos se hicieron bajo el criterio del anonimato y teniendo en cuenta el criterio del consentimiento informado en el periodo establecido.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados, después de haber procesado estadísticamente los datos, se tiene que, en la variable **responsabilidad social**, de las 230 encuestas aplicadas a los colaboradores considerados en la investigación, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1. Variable 1: Responsabilidad social.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	28	12.17
Medio	146	63.48
Bueno	47	20.43
Muy bueno	9	3.91
Total	230	100.00

De acuerdo con la tabla 1, se precisa que los niveles percibidos para la variable **Responsabilidad social** obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, el 63,48% respondieron que el nivel predominante a la responsabilidad social es medio o regular, luego el 20,43% respondieron que el nivel predominante es el bueno, asimismo el 12,17% respondieron que el nivel es bajo y sólo el 3,91% respondieron que el nivel es muy bueno. En la percepción de los colaboradores de los programas sociales de la región Lima provincias se puede evidenciar que el nivel predominante fue el medio, el cual es relativamente favorable pero que implica muchas acciones a corto y mediano plazo. Veamos el detalle de sus componentes.

Tabla 2. Dimensión 1: Liderazgo directivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	14	6.09
Medio	66	28.70

Bueno	138	60.00
Muy bueno	12	5.22
Total	230	100.00

De acuerdo con la tabla 2, se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 1 denominado liderazgo directivo obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, se tiene que el 60,00% lo percibe como bueno, luego 28,70% lo percibe como medio, asimismo el 6,09% como bajo y el 5,22% lo percibe como muy bueno. En líneas generales la percepción es favorable respecto al liderazgo que muestran los directivos de los programas sociales de Lima provincias.

Tabla 3. Dimensión 2: Clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	9	3.91
Medio	116	50.43
Bueno	89	38.70
Muy bueno	16	6.96
Total	230	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores.

De acuerdo con la tabla 3, se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 2 denominado clima organizacional obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, se tiene que el 50,43% lo percibe como medio, luego el 38,70% lo percibe como bueno el clima organizacional, asimismo el 6,96% lo percibe como muy bueno y sólo el 3,91% lo percibe como bajo. En líneas generales la percepción de los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio es que el clima organizacional es solo medio, el cual no es ni favorable ni desfavorable.

Tabla 4. Dimensión 3: Control de recursos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	5	2.17
Medio	19	8.26
Bueno	131	56.96
Muy bueno	75	32.61
Total	230	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores.

De acuerdo con la tabla 4, se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 3 denominado control de recursos, obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, se tiene que el 56,96% lo percibe como bueno el control, luego el 32,61% lo percibe como muy bueno dicho control de recursos, asimismo el 8,26% lo percibe como medio y sólo el 2,17% lo percibe como bajo. En líneas generales la percepción de los colaboradores sobre el control de recursos que gestionan los programas sociales es bueno, tendiendo a muy bueno; como son recursos del estado, estos deben ser muy bien administrados ya que están expuestos a auditorías periódicas.

Tabla 5. Variable 2: Rendimiento laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Medio	33	14.35
Bueno	137	59.57
Muy bueno	60	26.09
Total	230	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores.

De acuerdo con la tabla 5, se precisa que los niveles percibidos para la variable 2 **Rendimiento laboral** obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, el 59,57% respondieron que el nivel predominante de rendimiento laboral en la percepción de los mismos colaboradores es bueno, el cual es favorable, luego el 26,09% respondieron que el nivel predominante es muy bueno, y sólo el 14,35% respondieron que el nivel es medio. En la percepción de los colaboradores de los programas sociales de la región Lima provincias se puede evidenciar que el nivel predominante del rendimiento laboral en estas organizaciones de la región Lima provincias es buena y favorable. Veamos el detalle de sus componentes.

Tabla 6. Dimensión 1: Factores intrínsecos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Medio	14	6.09
Bueno	154	66.96

Muy bueno	62	26.96
Total	230	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores.

De acuerdo con la tabla 6, se precisa que los niveles percibidos para la dimensión 1 *factores intrínsecos* de la segunda variable obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, el 66,96% respondieron que el nivel predominante establecido por los mismos colaboradores es bueno el cual es favorable, luego el 26,96% respondieron que el nivel predominante es muy bueno, y sólo el 6,09% respondieron que el nivel establecido es el medio. En la percepción de los colaboradores de los programas sociales de la región Lima provincias se puede apreciar que el nivel predominante de factores intrínsecos del rendimiento laboral fue el nivel bueno el cual es favorable para la organización y por ende también para los usuarios de los programas sociales.

Tabla 7. Dimensión 2: Factores extrínsecos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Medio	17	7.39
Bueno	149	64.78
Muy bueno	64	27.83
Total	230	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores.

De acuerdo con la tabla 7, se precisa que los niveles percibidos para la dimensión 2 *factores extrínsecos* de la segunda variable obtenidas de las 230 encuestas realizadas a los colaboradores de los programas sociales de la muestra de estudio, el 64,78% respondieron que el nivel predominante establecido por los mismos colaboradores es bueno el cual es favorable, luego el 27,83% respondieron que el nivel predominante es muy bueno, y sólo el 7,39% respondieron que el nivel establecido es el regular. En la percepción de los colaboradores de los programas sociales de la región Lima provincias se puede apreciar que el nivel predominante de factores extrínsecos del rendimiento laboral fue también el nivel bueno el cual es favorable para la organización y por ende también para los usuarios del sistema (Tabla 8).

Tabla 8. Contratación de hipótesis.

		V1: Responsabilidad Social	V2: Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	V1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	230	
	V2: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	230	230

** Nivel de significancia de 1%.

Teniendo como referencia a Oseda, et al. (2018), se presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación denominado rho de Spearman (Figura 1):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Figura 1. Coeficiente de correlación denominado rho de Spearman.

Dado que el coeficiente de correlación denominado “rho” de Spearman es 0,876 entonces se considera como una correlación positiva fuerte, se procede a hora con la contrastación de la hipótesis de investigación.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H₀: No existe correlación directa entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias.

Hipótesis alterna: H₁: Existe correlación directa entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Conclusión estadística: Como p-valor ($0,000<0,010$) se concluye que existe una correlación altamente significativa entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias.

De acuerdo con la tabla 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable 1 Responsabilidad social obtenidas de la aplicación del instrumento de investigación, el 63,48% perciben que la responsabilidad social de los programas sociales es media. Aquí cabe precisar que según De la Cuesta (2014), la responsabilidad social es una función que las entidades del estado deben realizar de manera sostenida, y precisamente los colaboradores del programan están de acuerdo con su planificación, ejecución y evaluación por periodos de tiempo.

Respecto a los niveles percibidos para la dimensión 1 Liderazgo directivo obtenidas de las encuestas, se tiene que el 60% lo percibe como bueno el liderazgo directivo de los programas sociales en la región Lima provincias. Al respecto, Robbins (2014), menciona que el liderazgo directivo es fundamental en las organizaciones, de ahí su importancia y trascendencia para nuestra sociedad, específicamente en los programas sociales de la región Lima provincias.

La dimensión 2 denominado clima organizacional obtenidas de las encuestas realizadas, el 50,43% sostiene que el clima percibido por en los programas sociales de la región Lima provincias es medio o regular. Ahora bien, para que una organización esté bien encaminada, se necesita de un ambiente de armonía, de común acuerdo y convivencia grata por parte de sus integrantes, en ese sentido específicamente, Palomo (2012), sostiene que es vital el buen clima organizacional para la buena conducción de los programas sociales, solo de esa manera se garantizará su éxito.

La dimensión 3 del control de recursos, el 56,96% menciona que el control de recursos es bueno y el 32,61% muy bueno. Al respecto, Ruiz (2013), plantea que el control de recursos en el sistema público es un tema muy delicado y requiere el máximo control de sus procesos y resultados, en ese sentido de su buena gestión, dependerá en gran medida la confianza de la colectividad; y justo ello se percibe en los programas sociales de la región Lima provincias.

En la segunda variable de estudio, el rendimiento laboral percibido por los colaboradores de los programas sociales sostienen que el 59,57% es bueno y el 26,09 lo percibe como muy bueno. En líneas generales el rendimiento

laboral es muy favorable. Similar caso sucedo en la dimensión factores intrínsecos y factores extrínsecos, percibiéndose una política laboral bien sostenida por parte del Estado.

De la hipótesis general, se deduce que como p-valor ($0,000<0,010$) la relación que existe entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral es positivo fuerte y altamente significativo en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias.

Dichos resultados son corroborados con los hallazgos de Oседа, Carruitero & Uribe (2019), cuando concluyen que existe relación directa ($\rho=0,899$ y p-valor: $0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Cañete, es decir a un mejor trabajo colaborativo, existe también un mejor rendimiento laboral y viceversa, muy similar a los encontrados en nuestra investigación.

Para Chávez (2018), en las entidades públicas del estado urgente implementar programas de responsabilidad social, y si estos a su vez van a mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores bienvenidos estos. Hoy en día es una necesidad realizar programas bajo el indicador de responsabilidad social y justo eso se viene haciendo en el interior de los programas sociales en la región Lima provincias.

Según Figueroa (2017), la relación que existe entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral es positiva y favorable. En la investigación se obtuvo 0,876 el cual es muy favorable y corrobora nuestros hallazgos.

Y finalmente para Castro (2015), la correlación que existe entre la responsabilidad social y los factores intrínsecos y extrínsecos del rendimiento laboral, también son positivos y estos ayudarán a mejorar el desempeño de los trabajadores, en nuestro caso los colaboradores de los programas sociales de la región Lima provincias.

CONCLUSIONES

En la investigación se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativo entre la responsabilidad social y el rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias; es decir a mayor responsabilidad social existirá un mejor rendimiento laboral y viceversa.

El estudio demostró la correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la responsabilidad social y los factores intrínsecos del rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima

- Provincias; es decir a mayor responsabilidad social existirá mayores índices de factores intrínsecos del rendimiento laboral y viceversa.

También, existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre la responsabilidad social y los factores extrínsecos del rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima - Provincias; es decir a mayor responsabilidad social existirá mayores índices de factores extrínsecos del rendimiento laboral y viceversa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castro, G. L. (2015) *Técnicas de manejo de conflictos laborales*. Paidós.

Chávez, F. (2018) *Gestión pública por procesos y por resultados*. Las nuevas tendencias. Mc Graw Hill.

De la Cuesta, A. (2014). *La responsabilidad social corporativa del sector público: un análisis aplicado a las grandes ciudades en España*. Universidad de Zaragoza.

Fernández, L. (2012). *Impacto de la responsabilidad social empresarial en la situación financiera de las empresas de Honduras y propuesta de un plan estratégico integral de implementación de responsabilidad social empresarial en el contexto de la gestión gerencial y encaminado*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Figuroa, L. A. (2017) *Investigación de la conducta humana*. Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Oseda, D, Carruitero, N., & Uribe, Y. C. (2019) Collaborative work and work performance at the National University of Cañete. *Revista Conrado*. 15(70), 129-135.

Oseda, D., Hurtado, D., Chavéz, A., & Navarro, Á. (2018). *Estadística aplicada a la investigación con SPSS*. Soluciones Gráficas S.A.C.

Palomo, J. (2012). *Administración de recursos humanos*. Interamericana S.A.

Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.

Ruiz, J. (2009). *Administración Gubernamental*. Universidad de San Marcos.

Ruiz, P. (2013). *Diseño de modelo de responsabilidad social empresarial en PYME constructora araucana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.

Silva, F. (2009). *Técnicas de comunicación eficaz*. Mc Graw Hill.

Vara, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Universidad San Martín de Porres.

Zapata, H. (2014). *Inclusión social y fortalecimiento institucional como factores determinantes de la sustentabilidad y perdurabilidad corporativa a partir de responsabilidad social en páncific rubiales, Colombia*. Universidad Militar de Nueva Granada.