

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCOPUR S.A.C., TARAPOTO

INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND WORK MOTIVATION IN THE WORKERS OF THE COMPANY SOCOPUR S.A.C., TARAPOTO

 Paolla, Valles Cubas^{1a}



Fecha de recepción : 21/09/2023
Fecha de aprobación : 16/11/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2671>

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la motivación laboral en los trabajadores de la compañía Socopur SAC en Tarapoto, 2023. El método utilizado fue el aplicado, junto a un diseño no experimental, de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. La población junto a la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. Se utilizó el método de análisis descriptivo en el proceso de recolección de datos para ambas variables, el cual estuvo conformado por dos encuestas con 32 ítems en total, y 16 para cada variable los cuales fueron medidos a través de una escala de Likert. Para los resultados se utilizó el software SPSS 27 en el procesamiento de datos con la ayuda de tablas cruzadas y estadísticos de correlación. De esta forma, fue posible concluir con la existencia de una correlación considerada altamente significativa entre las variables responsabilidad social empresarial interna y motivación laboral junto a un valor de 0,809 considerado como muy alto en el estadístico del coeficiente de correlación de Pearson. Finalmente, al obtener un valor de Sig. Bilateral de 0,000 fue posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Responsabilidad social, motivación laboral, autonomía

Abstrac

The objective of this article was to determine the relationship between internal corporate social responsibility and work motivation in the workers of the company Socopur SAC in Tarapoto, 2023. The method used was the applied one, together with a non-experimental design, correlational level and a quantitative approach. The population along with the sample was made up of 60 workers. The descriptive analysis method was used in the data collection process for both variables, which was made up of two surveys with 32 items in total, and 16 for each variable which were measured through a Likert scale. For the results, SPSS 27 software was used in data processing with the help of cross tables and correlation statistics. In this way, it was possible to conclude with the existence of a correlation considered highly significant between the variables internal corporate social responsibility and work motivation along with a value of 0.809 considered very high in the Pearson correlation coefficient statistic. Finally, by obtaining a Bilateral Sig. value of 0.000 it was possible to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: Social responsibility, work motivation, autonomy

¹Universidad César Vallejo – Tarapoto – Perú

^aEstudiante de Administración, <https://orcid.org/0009-0008-2851-2098>, paollav@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

La responsabilidad social empresarial es un componente importante para la estrategia corporativa, que va de la mano con componentes organizacionales como la motivación laboral con el fin de buscar una mayor productividad y competitividad para la empresa. Vargas et al. (2022)

Rizvi y Nabi (2023) en su artículo cuyo fin fue el de definir la relación entre la percepción de los empleados a raíz de las acciones con relación a la RSE interna en las organizaciones de la India y el capital psicológico en tiempos de pandemia. Los resultados indican una relación positiva del 57.4% concluyendo que la percepción de los empleados aumenta o disminuye en dependencia a la inversión de RSE interna en el capital psicológico, adicional a esto Tao et al. (2023) en su artículo cuyo fin es medir los impactos de las preocupaciones ambientales del sector público (PEC) en la responsabilidad social corporativa (RSC). Los resultados indican la existencia de asociación o también llamada relación en referencia a las variables estudiadas luego de varias pruebas de solidez y endogeneidad, así mismo, se concluye que las PEC promueven la inversión en RSC interno en las entidades gubernamentales. Dekoulou et al. (2023) en su artículo que tiene como fin buscar una relación entre la percepción que tienen los trabajadores de la responsabilidad social corporativa (RSC) y el desempeño de los empleados. Los resultados logran concluir que la Responsabilidad social empresarial influye en el rendimiento de los trabajadores como parte de un papel psicológico, así mismo afirma que invertir en esta variable refleja una apuesta a la efectividad, sostenibilidad y sobre todo a la residencia. Además, Frese et al. (2023) examina en su artículo las percepciones de la denominada responsabilidad social abocado al lado corporativo (RSC) en las pymes del tiempo post covid. Los resultados afirman la percepción depende íntegramente de factores como el tipo de negocio, la estructura y antigüedad y que, al mismo tiempo, estos afectan positivamente en el desarrollo sostenible de la empresa misma.

Konstantinidis et al. (2023) en un artículo en donde se propone a la motivación laboral como una herramienta para ayudar al desarrollo estratégico en una entidad pública. Como parte de las conclusiones, se pudo determinar que los empleados se sienten motivados por el hecho de trabajar por un bien común y al compartir una visión importante; así mismo también el hecho de ser reconocidos por su esfuerzo y dedicación. Adicional a esto, Koto et al. (2021) en su artículo planteado con el único propósito de entender cómo se asocian la motivación laboral (ML) y el liderazgo de participación (LP) con el comportamiento laboral (CL) en Bengkulu, Indonesia. Los resultados determinaron la relación positiva entre ML y CL, así mismo se concluyó que el comportamiento laboral puede mejorar a partir de aumentar la motivación laboral de los trabajadores. Quispe et al. (2023) en su artículo que tiene como fin conocer la motivación laboral en las pymes del rubro de construcción, en Lima. Los resultados dieron a conocer que los trabajadores tienen un nivel medio de motivación, así mismo, se concluyó que las organizaciones reposan en las decisiones de tomar medidas para incrementar dicha variable. Godinho et al. (2019) en su artículo que tuvo como objetivo analizar cómo influye el apoyo organizacional (AO) en la motivación laboral (MO) de los trabajadores de la Generación Y. Los resultados determinaron que la ML está relacionada directamente con el AO, así mismo, se pudo concluir que los directivos apoyan e influyen directamente en la motivación de los trabajadores empresarial, por lo cual son los agentes que funcionan como moderadores en una institución. Kasmiaty et al. (2021) en su artículo en el cual busca definir la influencia de la motivación laboral (ML) en la eficacia laboral (EL). Los resultados afirman que existe un impacto positivo y significativo de la ML en la EL. Esto nos permite concluir que mientras la motivación laboral se encuentre en aumento, también lo hará la eficacia laboral a la par.

La investigación tuvo lugar en la compañía Socopur SAC, la cual se encuentra ubicada en Jr. Ramírez Hurtada #297 en la ciudad de Tarapoto, dedicada íntegramente a la importación de repuestos,

accesorios, indumentaria y vehículos motorizados. En dicha compañía se ha observado una carencia en el trabajo con la responsabilidad social empresarial interna ya que no presenta ningún plan en relación con su mejora, así mismo, se observan deficiencias en las remuneraciones acordes al mercado, no existe un plan de mejora continua ni se preocupan por sus trabajadores al no contar con un plan de desarrollo profesional; esto a su vez trae consigo problemas como la deserción laboral, desinformación y una baja motivación laboral.

Luego de mencionar la realidad problemática, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Socopur SAC - Tarapoto 2023? Teniendo como objetivo principal, determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023 y Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la autonomía en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023; Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la competencia en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023; Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y las relaciones en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023 y Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial interna y la relevancia en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023. En consecuencia, fue posible el hecho de formular dos tipos de Hipótesis, siendo la H_i Existe relación entre la responsabilidad social interna y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023; mientras que la H_o es No existe relación entre la responsabilidad social interna y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Socopur SAC – Tarapoto, 2023.

La justificación de la presente investigación, está orientada en cuatro criterios: En Justificación Teórica, el estudio brindará aporte teórico en las variables responsabilidad social empresarial interna y motivación laboral que puedan ser relevantes en investigaciones próximas. En justificación metodológica, donde se hizo uso de una encuesta a través de la escala de Likert para medir ambas variables a través de un diseño correlacional descriptivo. En cuanto a la justificación social: el artículo aportará conocimiento suficiente para dar solución a un problema real latente, esto a su vez aportará al desarrollo económico de la organización; y por último en justificación práctica, es que el artículo tiene como fin dar solución a un problema a través de resultados que evidencien la situación actual y recomendaciones que permitan solucionar los problemas.

En relación a los trabajos previos, ahora se mencionan teniendo en cuenta el ámbito internacional, nacional y local

En el ámbito internacional, Castaldo et al. (2023) en su artículo que tuvo como fin encontrar como la Responsabilidad social empresarial y la satisfacción de los trabajadores se encuentran asociados, elaborado en Italia, en tiendas con baja producción comercial. Este artículo tuvo una muestra de 708 empleados en cadenas encargadas de comestibles en el sector minorista; como resultado se pudo obtener que la RSE influye de forma positiva en la SL y como conclusión, se considera que estos resultados contribuyen a los innumerables debates acerca de dar importancia a la SL y su utilidad en todo tipo de nivel comercial. Ripoll et al. (2023) en su artículo el cual busca evaluar como el éxito empresarial y la RSE se pueden asociar en las empresas mineras de República Dominicana. La investigación se realizó tanto en empresas grandes como en empresas auxiliares y tuvieron como prioridad también evaluar factores de desempeño, competitividad y cooperación a través del modelo de ecuaciones estructurales que buscan crear una comparativa. Los resultados mostraron que la RSE favorece factores como la competitividad o la innovación en las empresas, lo cual a su vez permite mejorar el desempeño, esto se logra siempre y cuando se utiliza el RSE como un modelo de gestión integral dentro de la empresa.

En el ámbito nacional, el estudio de Campos et al. (2023) se propuso examinar la vinculación entre la motivación laboral (ML) y la capacidad de afrontar el estrés en docentes universitarios en Perú. La muestra comprendió 103 docentes sometidos a una encuesta virtual. Los hallazgos revelan una conexión negativa mínima entre ambas variables, abarcando aspectos como la motivación intrínseca, la resolución de problemas, el respaldo social y las dificultades para enfrentar el estrés. Con base en estos resultados, se concluye que los niveles de motivación entre los docentes son modestos, vinculados principalmente a las estrategias recurrentes para gestionar el estrés. Zapata et al. (2023), en su investigación enfocada en determinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de trabajadores en una pequeña empresa, emplearon una encuesta con una muestra de 105 empleados, utilizando un diseño no experimental, correlacional y cuantitativo. Los hallazgos revelaron un coeficiente de Spearman de 0,764, indicando una conexión directa y positiva entre ambas variables. En un contexto de investigación similar, Cuba et al. (2020) examinaron la relación entre RSE y Rendimiento Laboral en una empresa limeña utilizando una encuesta y un diseño básico correlacional, no causal ni experimental. Los resultados, con un nivel de significancia de 0,000, señalan una asociación entre estas dos variables. Además, al ser menor a 0,05, se interpreta como una relación significativamente fuerte.

Las teorías que se ocuparon en el artículo se mencionan a continuación: Nyuur (2021) hace mención que la RSE interna se refiere íntegramente al compromiso que puede tener la organización con sus trabajadores y que, a su vez, se busca una forma de mejorar y buscar el bienestar de la organización. Porter y Kramer (2006) propone la teoría de los recursos y capacidades donde se menciona que el gestionar una empresa bajo RSE interna, se hace inversión a largo plazo en reputación e imagen de la misma lo cual al final se ve reflejado por la preferencia de los clientes. Freeman (2010) menciona también la teoría de los Stakeholders donde considera que las empresas no solo nacen para responder por los accionistas, sino también para buscar el bienestar de los trabajadores. En cuanto a las dimensiones, Jatana y Crowther (2019) proponen las de: gestión de recursos humanos, ética empresarial, participación de los empleados y desarrollo profesional.

La Gestión de Recursos Humanos es un campo que se centra por completo en preservar el bienestar de los trabajadores y en cómo se sienten dentro de la empresa. Esta dimensión se investiga con el objetivo de minimizar la rotación de personal, evitando así las constantes capacitaciones. Además, mide la satisfacción del trabajador para que este pueda experimentar un mejor ambiente laboral. La Ética Empresarial se determina por cómo las acciones éticas pueden influir en el desarrollo del trabajo dentro de la organización. Considera aspectos como el actuar basado en valores y principios morales, tanto en acciones empresariales generales como específicas. La Participación de los Empleados aborda la relación que el trabajador tiene con la empresa, evaluando su compromiso para cumplir metas y objetivos. Esta dimensión contempla el engagement del trabajador con la organización, influenciado por factores internos y externos, como el tiempo dedicado, la remuneración y las prestaciones. El Desarrollo Profesional implica cómo el trabajador se forma dentro de la empresa, considerando los beneficios que puede obtener. Esta dimensión influye en la jornada laboral y en la trayectoria que el trabajador puede seguir para lograr mejores prestaciones en su trabajo.

Ramadhan et al. (2022) subraya que una de las finalidades de practicar la RSE interna es mejorar la calidad de vida de los empleados, no solo en el ámbito laboral diario, sino también en sus vidas personales. Esto se logra mediante condiciones de trabajo adecuadas, oportunidades de carrera y programas de bienestar que contribuyen a la satisfacción general de los empleados. Aramide y Kaur (2022) destacan que la RSE interna y sus programas están diseñados para aumentar el compromiso y la motivación de los empleados hacia la empresa y sus roles laborales. Esto se traduce en incentivos, reconocimientos y oportunidades de desarrollo, fomentando la lealtad y la fidelidad de los empleados hacia la organización. Giang y Dung (2022) adoptan un enfoque ético y de responsabilidad hacia los

trabajadores al evaluar la RSE interna. Estos autores resaltan que la RSE interna busca promover un clima organizacional basado en principios y valores éticos. Se enfoca en la implementación de políticas que respetan los derechos humanos, fomentan la inclusión y diversidad, y mantienen la integridad y transparencia en todos los procesos organizacionales. En conjunto, estas perspectivas resaltan que la RSE interna no solo tiene beneficios directos en el bienestar de los empleados, sino que también contribuye significativamente al compromiso, la motivación, la lealtad y la creación de un clima organizacional ético y transparente.

Ryan y Deci (2018) mencionan que la ML se refiere al poder energético con la cual los trabajadores afrontan sus retos y desafíos dentro de la empresa, esto con el fin de siempre cumplir con sus metas, los autores además postulan la teoría más importante de la variable, llamada la teoría de necesidades psicológicas básicas la cual engloba cuatro necesidades en específico las cuales representan las dimensiones planteadas de la variable: autonomía, competencia, relaciones y relevancia.

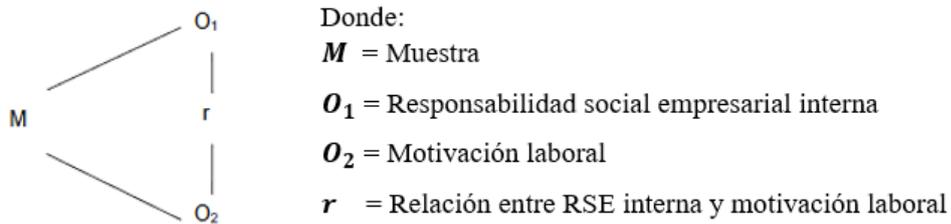
La dimensión de Autonomía refleja la capacidad de los trabajadores para saber qué hacer en el momento indicado y tomar decisiones sin depender constantemente de órdenes superiores. Implica la habilidad de realizar el trabajo de manera eficiente y autónoma. La Competencia se manifiesta a través del desarrollo de habilidades por parte del trabajador en sus actividades diarias. Esto incluye la capacidad para superar desafíos y enfrentar nuevos retos, evidenciando la competencia del empleado en su desempeño laboral. La dimensión de Relaciones se extiende a la satisfacción del trabajador al realizar sus tareas, influida por incentivos como remuneración, prestaciones y capacitaciones proporcionadas por la empresa. También abarca la colaboración y la disposición del trabajador para formar parte de equipos de trabajo, construyendo relaciones positivas en el entorno laboral. La Relevancia, como última dimensión, determina las metas de los trabajadores y su compromiso para alcanzarlas. Además, evalúa cómo los niveles de fallos o fracasos pueden impactar en el rendimiento general de la compañía. Esta dimensión destaca la importancia de sentirse conectado con los objetivos de la empresa y entender cómo el propio trabajo contribuye al éxito global.

Otra de las teorías propuestas para esta variable es la de Colquit et al. (2018) quienes mencionan el modelo del enriquecimiento de trabajo, lo cual indica que, si el trabajador experimenta indicadores como la autonomía o la retroalimentación, aumentará su motivación y su satisfacción laboral.

La importancia de la motivación laboral se destaca por varios expertos en el campo: Trinh (2021) enfatiza que la promoción de la motivación laboral busca mejorar el rendimiento y la productividad de los empleados. Al estar más comprometidos con su trabajo, los empleados tienden a esforzarse más, lo que contribuye a un rendimiento más óptimo y aumenta la productividad en general. Jain et al. (2019) plantea que la motivación laboral también tiene como objetivo crear fidelización interna y satisfacción en los trabajadores. Cuando los empleados están motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso con la empresa y son más propensos a permanecer a largo plazo. Esto no solo contribuye a un ambiente laboral estable, sino que también beneficia a la empresa al mantener empleados comprometidos y satisfechos. Steers et al. (2004) menciona que los modelos empresariales actuales buscan promover la motivación para fortalecer la innovación y la creatividad. La motivación impulsa a los empleados a generar nuevas ideas que pueden mejorar la rentabilidad y la producción de la compañía. Además, la motivación contribuye a la retención de talento, ya que los empleados motivados son más propensos a permanecer en la empresa. En conjunto, estos aspectos favorecen el desarrollo de un entorno laboral propicio para la innovación y la creatividad.

2. Material y métodos

El presente artículo es de tipo aplicado, Creswell (2018) menciona que las investigaciones de tipo aplicada buscan dar solución a un problema social real que acontece en aquel momento, el nivel utilizado fue el correlacional el cual Salkind (2013) menciona que este nivel busca encontrar la relación entre dos variables a partir de pruebas estadísticas. El diseño ocupado fue el no experimental, el cual Yin (2018) lo menciona como investigaciones que solo tienen como fin describir, explorar y comprender la variable dentro de su mismo entorno sin la mínima intención de modificarlos en absoluto. Finalmente, el enfoque será en cuantitativo el cual Zikmund (2016) menciona como un enfoque que busca generalizar la solución de un problema a través de hipótesis sustentadas en valores numéricos



La población en estudio consistió en 60 empleados, y la muestra seleccionada también comprendió 60 trabajadores. Dada la limitada magnitud del grupo, se optó por un método de muestreo censal. Se aplicó un enfoque de muestreo no probabilístico, y la unidad de análisis fue el trabajador de Socopur SAC en Tarapoto durante el año 2023.

En el marco de este artículo, se implementó la técnica de encuesta, conceptualizada por Cui (2023) como un conjunto de preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica sobre un tema determinado. Para la elaboración del instrumento, se utilizó un cuestionario, según la definición de Dilman et al. (2021), que lo describe como un conjunto de preguntas que cumplen con rigurosos estándares de validez y son susceptibles de uso estadístico en el futuro. El cuestionario contó con 16 ítems en la variable de RSE interna y así mismo, 16 ítems en la variable de ML. Estas fueron evaluadas mediante una escala Likert con valores que abarcaban desde (1) nunca hasta (5) siempre.

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante el método de validación por juicio de expertos, con la participación de tres evaluadores capacitados que confirmaron la aplicabilidad del instrumento. Asimismo, se realizó una prueba piloto con 10 participantes para evaluar la confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que el valor de alfa para la variable de responsabilidad social empresarial interna fue de 0,818, y para la variable de motivación laboral fue de 0,806, superando el umbral mínimo aceptable de 0,700 en la escala, lo cual los califica como aplicables. Yin (2018) resalta la importancia del Alfa de Cronbach, también conocido como índice de consistencia interna, para evaluar la confiabilidad de un instrumento y determinar su aplicabilidad.

3. Resultados

Tabla 1
RSE interna vs Autonomía

		Autonomía			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
RSE Interna	Bajo	20.0%	6.7%	3.3%	30.0%	Correlación de Pearson 0,655**
	Medio	16.7%	15.0%	8.3%	40.0%	
	Alto	3.3%	10.0%	16.7%	30.0%	
Total		40,0%	31,7%	28,3%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: Observando los datos presentados en la Tabla 1, se identificó un coeficiente de Pearson de 0,655, lo que sugiere una escala positivo alto. Asimismo, el valor de significancia, registrado en 0,000, respalda la confirmación de la hipótesis alternativa y la desestimación de la hipótesis nula, demostrando que la influencia baja de la RSE interna con ma autonomia, siendo estimada en un 20%.

Tabla 2
RSE Interna vs Competencia

		Competencia			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
RSE Interna	Bajo	20.0%	10.0%	0,0%	30.0%	Correlación de Pearson 0,651**
	Medio	8.3%	25.0%	6.7%	40.0%	
	Alto	1.7%	11.7%	16.7%	30.0%	
Total		30,0%	46,7%	23,3%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: Según los datos presentes en la Tabla 2, se evidenció un coeficiente de Pearson de 0,651, validando según la escala es un positivo alto, La relevancia estadística fijada con un valor de 0,000 respalda la confirmación de la hipótesis alternativa y el descarte de la nula, indicando una influencia media de la RSE interna con la competencia, calculada en un 25.0%.

Tabla 3
RSE interna vs Relaciones

		Relaciones			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
RSE Interna	Bajo	21.7%	8.3%	0,0%	30.0%	Correlación de Pearson 0,789**
	Medio	10.0%	28.3%	1.7%	40.0%	
	Alto	3.3%	8.3%	18.3%	30.0%	
Total		35,0%	45,0%	20,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: Según los datos existentes en la Tabla 3, se derivó un coeficiente de Pearson de 0,789, evidenciando un nivel significativamente positivo alto. La relevancia estadística de 0,000 respalda la

confirmación de la hipótesis alternativa y el descarte de la nula, señalando una influencia media de la RSE interna, con las relaciones, estimada en un 28.3%.

Tabla 4

RSE interna vs Relevancia

		Relevancia			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
RSE Interna	Bajo	15.0%	15.0%	0,0%	30.0%	Correlación de Pearson 0,461** Sig. (bilateral)
	Medio	15.0%	18.3%	6.7%	40.0%	
	Alto	1.7%	16.7%	11.7%	30.0%	
Total		31,7%	50,0%	18,3%	100,0%	0,000

Nota: En referencia a los datos de la Tabla 4, se detectó un coeficiente de Pearson de 0,461, caracterizado como un valor positivo moderado que valida la conexión entre las variables. El valor de significancia de 0,000 reafirma la confirmación de la hipótesis alternativa y el descarte de la nula, indicando una influencia media de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) interna, con la relevancia, estimada en un 18.3%.

Tabla 5

RSE interna vs Motivación Laboral

		Motivación laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
RSE Interna:	Bajo	23.3%	6.7%	0.0%	30.0%	Correlación de Pearson 0,809** Sig. (bilateral)
	Medio	8.3%	23.3%	8.3%	40.0%	
	Alto	1.7%	8.3%	20.0%	30.0%	
Total		33,3%	38,3%	28,3%	100,0%	0,000

Nota: Al examinar los resultados presentados en la Tabla 5, se constata un coeficiente de Pearson de 0,809, validando la relación positiva muy alta entre las dos variables. El valor de 0,000 en relación al indicador de significancia respalda la confirmación de la hipótesis alternativa y el descarte de la nula, evidenciando una influencia media de RSE interna, con la motivación laboral, estimada en un 23.3%.

4. Discusión.

Con respecto al objetivo general, se registra un valor de 0,809 en el estadístico de Pearson, corroborando la relación extremadamente positiva entre la variable RSE interna y ML. Además, la significancia de 0,000 apoya la validez de la hipótesis alternativa y la invalidación de la nula, evidenciando una influencia moderada del RSE interno, estimada en un 23.3%. Estos resultados concuerdan con Nyuur (2021) quien hace mención que la RSE interna se refiere íntegramente al compromiso que puede tener la organización con sus trabajadores y que, a su vez, se busca una forma de mejorar y buscar el bienestar de la organización, así mismo con Ryan y Deci (2018) quienes mencionan que la ML se refiere al poder energético con la cual los trabajadores afrontan sus retos y desafíos dentro de la empresa, esto con el fin de siempre cumplir con sus metas

Con respecto al primer objetivo específico, se logró un coeficiente de Pearson de 0,655, indicando una asociación positiva alta entre la variable RSE interna y la dimensión Autonomía. La significancia

de 0,000 apoya la validez de la hipótesis alternativa y la invalidación de la nula, demostrando que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) interna tiene una repercusión limitada, estimada en un 20%. Estos resultados coinciden con la investigación de Zapata et al. (2023), cuyo propósito fue discernir la asociación que puede existir entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores en una pequeña empresa. En su estudio, identificaron una correlación directa y positiva entre ambas variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,764.

En relación al segundo objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,651, indicando una correlación positiva alta en la escala entre la RSE interna y la dimensión Competencia. La significancia de 0,000 apoya la validez de la hipótesis alternativa y la invalidación de la nula, desvelando una influencia reducida de la RSE interna, estimada en un 20.0%. Estos descubrimientos concuerdan con el trabajo de Ripoll et al. (2023), que investigó la asociación que puede existir entre la RSE y el éxito empresarial en empresas mineras de República Dominicana. Sus resultados señalaron que la RSE contribuye positivamente a factores como la competitividad y la innovación, mejorando así el desempeño empresarial cuando se implementa como un modelo de gestión integral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se alcanzó un coeficiente de Pearson de 0,789, evidenciando un nivel positivo alto en la escala de evaluación entre la variable llamada RSE interna y la dimensión Relación. La significancia de 0,000 apoya la validez de la hipótesis alternativa y la invalidación de la nula, indicando una influencia modesta de la RSE interna, calculada en un 21.7%. Estos resultados concuerdan con la investigación de Castaldo et al. (2023), que analizó la asociación que puede existir entre la RSE y la satisfacción laboral en tiendas minoristas en Italia. Su estudio, basado en una muestra de 708 empleados, concluyó que la RSE influye positivamente en la satisfacción laboral, contribuyendo así al debate sobre la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito comercial.

En relación al cuarto objetivo específico, se observa un valor de 0,461 en el estadístico de Pearson, considerado un indicador positivo moderado que confirma la relación entre las variables RSE interna y Relevancia. Además, la significancia de 0,000 apoya la validez de la hipótesis alternativa y la invalidación de la nula, revelando una influencia moderada del RSE interno, calculada en un 18.3%. Estos resultados guardan sintonía con Campos et al. (2023) en su investigación sobre la asociación que puede existir entre la motivación laboral (ML) y el afrontamiento del estrés en docentes universitarios en Perú. La muestra virtual de 103 docentes reveló una relación negativa muy baja, asociada a dimensiones como motivación intrínseca, solución de problemas, apoyo social y dificultad de afrontamiento.

5. Conclusiones

Con respecto al objetivo general, se logró identificar una relación fuerte positiva, alcanzando un coeficiente de Pearson de 0,809, evidenciando una fuerte relación que corresponde a la primera variable, responsabilidad social empresarial interna y a la segunda, motivación laboral. Además, la significancia bilateral cuyo valor es de 0,000, al ser menor al mínimo de 0,05, reafirma la negación de la hipótesis nula, confirmando de esta manera la validez de la hipótesis alternativa.

En cuanto al primer objetivo específico, se observó una conexión positiva considerable, obteniendo un valor de 0,655 mediante el estadístico de Pearson, demostrando la relación entre la variable llamada Responsabilidad social empresarial interna y la dimensión Autonomía. La significancia bilateral cuyo valor es de 0,000, al ser menor al mínimo de 0,05, reafirma la negación de la hipótesis nula, confirmando de esta manera la validez de la hipótesis alternativa.

En relación al segundo objetivo específico, se encontró una conexión positiva considerable en la escala de Pearson, con un valor de 0,651, confirmando la relación entre la variable responsabilidad social empresarial interna y la dimensión llamada Competencia. La significancia bilateral cuyo valor es de 0,000, al ser menor al mínimo de 0,05, reafirma la negación de la hipótesis nula, confirmando de esta manera la validez de la hipótesis alternativa.

Con respecto al tercer objetivo específico, se determinó una conexión positiva considerable en el estadístico de Pearson, con un valor de 0,789, confirmando la correlación entre la variable responsabilidad social empresarial interna y la dimensión llamada Relación. La significancia bilateral cuyo valor es de 0,000, al ser menor al mínimo de 0,05, reafirma la negación de la hipótesis nula, confirmando de esta manera la validez de la hipótesis alternativa.

En relación al cuarto objetivo específico, se logró identificar una conexión positiva moderada en la escala de Pearson, con un valor de 0,461, corroborando la correlación entre la variable responsabilidad social empresarial interna y la dimensión llamada Relevancia. La significancia bilateral cuyo valor es de 0,000, al ser menor al mínimo de 0,05, reafirma la negación de la hipótesis nula, confirmando de esta manera la validez de la hipótesis alternativa.

6. Referencias bibliográficas

- Aramide, F. y Kaur, S. (2022). *Sustainable internal corporate social responsibility and solving the puzzles of performance sustainability among medium size manufacturing companies: An empirical approach*. Volume 8, Issue 8, August 2022, e10038 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10038>
- Campos, L., Campos, M., Villavicencio, G. & Sánchez, M. (2023). *Work motivation and stress coping strategies in university professors [Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios]*. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(ESPECIAL 7), 266-276. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468>
- Castaldo, S., Ciacci, A., & Penco, L. (2023). *Perceived corporate social responsibility and job satisfaction in grocery retail: A comparison between low- and high-productivity stores*. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, Article 103444. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103444>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). McGraw-Hill Education. <https://shorturl.at/hryKT>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Cuba, N., Mohamed, H & Pacheco, . (2020). *Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú*. *Conrado*, 16(72), 278-285. Epub 02 de febrero de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278&lng=es&tlng=es

- Cui, J., Wang, Z., Ho, S.B. (2023). *Survey on sentiment analysis: evolution of research methods and topics*. *Artif Intell Rev* 56, 8469–8510. <https://doi.org/10.1007/s10462-022-10386-z>
- Dekoulou, P., Anastasopoulou, A., & Trivellas, P. (2023). *Employee Performance Implications of CSR for Organizational Resilience in the Banking Industry: The Mediation Role of Psychological Empowerment*. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), Article 11946. <https://doi.org/10.3390/su151511946>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2021). *Internet, phone, mail, and mixed mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). John Wiley & Sons Inc. <https://psycnet.apa.org/record/2014-34233-000>
- Freeman, R. E. (2015). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press. Online ISBN: 9781139192675 DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139192675>.
- Freze, T., Korneev, A., Krayneva, R., Oruch, T., Kandalov, W., & Strielkowski, W. (2023). *Business Leadership and Corporate Social Responsibility in the Post-COVID Era*. *Economies*, 11(3), Article 98. <https://doi.org/10.3390/economies11030098>
- Giang, H.T.T., Dung, L.T. *The effect of internal corporate social responsibility practices on firm performance: the mediating role of employee intrapreneurial behaviour*. *Rev Manag Sci* 16, 1035–1061 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00473-w>
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2019). *Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation [Influência do apoio organizacional na motivação para o trabalho da Geração Y] [Influencia del apoyo organizacional en la motivación laboral de la Generación Y]*. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Jain, A., Gupta, B. Bindal, M. (2019) *A Study of Employee Motivation in Organization*. *International Journal of Engineering and Management Research*. e-ISSN: 2250-0758. p-ISSN: 2394-6962. Volume- 9, Issue- 6. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11>
- Jatana, R., & Crowther, D. (2019). *Corporate Social Responsibility: Theory and Practice With Case Studies*. Deep and Deep. <https://shorturl.at/bjuT0>
- Kasmiaty, B., Fattah, M., Nasaruddin, H., Yusriadi, Y., Usman, M., & Suherman. (2021). *The influence of leadership and work motivation on work effectiveness through discipline*. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3648-3655. <https://shorturl.at/DKOQ6>
- Konstantinidis, C., Ntonti, M., Zografou, S., & Kourtesi, S. (2023). *Work motivation as a strategic development tool for the Greek forest service departments: Evidence from the region of Macedonia and Thrace*. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 16(2), 297-307. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v16i2.982>
- Koto, E. A., Samudra, A. A., Zainal, V. R., Sumrahadi, A., Hakim, A., Hariyadi, A. R., & Subagja, I. K. (2021). *Relationship of work motivation and participative leadership with functional employment behavior of education and culture of Bengkulu Province, Indonesia*. *International Journal of Business*, 5(9), 1-19. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v5n9p1>

- Nyuur, B., Ofori, F., Amankwah, O., & Baffoe, A. (2022). *Corporate social responsibility and employee attitudes: The moderating role of employee age*. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31, 100– 117. <https://doi.org/10.1111/beer.12399>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92. <https://shorturl.at/hmoF2>
- Quispe, G. C., Durán , H., Benites, A., & Bringas, Y. (2023). *Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima [Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima]*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Ramdhan, R. M., Kisahwan, D., Winarno, A., & Hermana, D. (2022). *Internal Corporate Social Responsibility as a Microfoundation of Employee Well-Being and Job Performance*. *Sustainability*, 14(15), 9065. <https://doi.org/10.3390/su14159065>
- Ripoll, D., Briones, A., Carmen, D., & Bernal, J. (2023). *Influence of corporate social responsibility in the Dominican mining sector: A comparative study of extractive and auxiliary industries*. *Journal of Cleaner Production*, 406, Article 137024. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137024>
- Rizvi, Y. S., & Nabi, A. (2023). *Corporate social responsibility and psychological capital during the COVID-19 pandemic: perspectives from India*. *Social Responsibility Journal*, 19(8), 1379-1396. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2022-0224>
- Salkind, N. J. (2013). *Exploring Research: Pearson New International Edition*. Pearson. <https://shorturl.at/pyC09>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). *Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory*. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Tao, Y., Wang, D., Ye, Y., Wu, H., & Zhang, Y. (2023). *The role of public environmental concern on corporate social responsibility: Evidence from search index of web users*. *Energy Economics*, 126, Article 107041. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2023>
- Trinh, L, Phan V, Pham N, Tran T, Vien D, & Hoang N. (2021). *Factors affecting the working motivation of employees at accommodation facilities in Danang*. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(4), 236. e-ISSN: 2746-4040. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/download/438/288>
- Vargas, G. M., Solarte, M. G., & Rodríguez, Vargas et al. (2022). *Corporate social responsibility, institutional and organizational change of the Colombian oil sector [Responsabilidad social empresarial, cambio institucional y organizacional del sector petrolero colombiano]*. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 175-186. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37683.107041>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Sage Publications. <https://shorturl.at/lzT78>

Zapata H., Zaira A., Napán, A., & Meza, R. (2023). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil*. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. Epub 00 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

Zikmund, W. G. (2016). *Business Research Methods* (9th ed.). Cengage Learning. <https://t.ly/0GscT>