



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los
trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo,
2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Santisteban Medina, Victor Eduardo (orcid.org/0000-0003-1008-2903)

ASESOR:

Mg. Escobedo Galvez, Jose Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres; Wilson y Perla por su trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, muchos de mis logros se los debo a ustedes.

A mi abuelo Victor Santisteban, quien ha compartido momentos importantes en mi vida y quien enseñó muchas cosas vitales, por ser la persona con quien podía volverme a sentirme un niño. Un abrazo hasta el cielo.

A mi asesor de tesis quien me apoyó y ayudó a la realización y finalización de este logro.

Victor Santisteban.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres, quienes durante todo este tiempo han estado pendiente de mí, buscando y queriendo siempre mi bienestar y mejoría.

A mi padre por darme las herramientas necesarias para forjar mi vida universitaria y seguramente será mi consejero en mi vida profesional.

A mi madre, quien con su amor incondicional y nobleza ha cuidado siempre de mí y está pendiente en cada paso que doy, siempre mi eterna consejera.

A mis hermanos y hermanas con quienes hemos venido batallando en ciertas situaciones, pero finalmente sabemos que nos tenemos unos otros.

A mi demás familia como mis tías, tíos y primos, quienes me han acompañado en este largo camino y del que estoy seguro se sienten orgullosos.

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación:	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis 23	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	75
VI. CONCLUSIONES.....	77
VII. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de validación de expertos	25
Tabla 2.	<i>Capacitación normativa ítem 1</i>	27
Tabla 3.	<i>Auditorias ítem 2</i>	28
Tabla 4.	<i>Valores de la organización ítem 3</i>	28
Tabla 5.	<i>Valores de la organización ítem 4</i>	29
Tabla 6.	<i>Políticas de transparencia de la organización ítem 5</i>	30
Tabla 7.	<i>Políticas de transparencia de la organización ítem 6</i>	31
Tabla 8.	<i>Políticas de transparencia de la organización ítem 7</i>	32
Tabla 9.	<i>Políticas de transparencia de la organización ítem 8</i>	33
Tabla 10.	<i>Trabajo en equipo ítem 9</i>	33
Tabla 11.	<i>Trabajo en equipo ítem 10</i>	34
Tabla 12.	<i>Compromiso ítem 11</i>	35
Tabla 13.	<i>Compromiso ítem 12</i>	36
Tabla 14.	<i>Creatividad ítem 13</i>	36
Tabla 15.	<i>Creatividad ítem 14</i>	37
Tabla 16.	<i>Creatividad ítem 15</i>	39
Tabla 17.	<i>Mitigación ítem 16</i>	39
Tabla 18.	<i>Promedio porcentual de la pregunta 1 a la pregunta 16</i>	40
Tabla 19.	<i>Aportar veneficios ítem 17</i>	41
Tabla 20.	<i>Aportar veneficios ítem 18</i>	41
Tabla 21.	<i>Satisface las necesidades ítem 19</i>	42
Tabla 22.	<i>Facilita la vida de la sociedad ítem 20</i>	43
Tabla 23.	<i>Promedio porcentual de la pregunta 17 a la pregunta 20</i>	44
Tabla 24.	<i>Análisis porcentual del primer objetivo específico</i>	44
Tabla 25.	Correlación para la variable responsabilidad social interna y la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas.	45
Tabla 26.	<i>Conocimiento especializado ítem 21</i>	46
Tabla 27.	<i>Demostrar conocimientos 22</i>	47
Tabla 28.	<i>Demostrar competencia profesional ítem 23</i>	48

Tabla 29.	<i> Demostrar competencia profesional ítem 24</i>	48
Tabla 30.	<i> Proceso permanente de formación profesional ítem 25</i>	49
Tabla 31.	<i> Adopción de nuevos valores ítem 26</i>	50
Tabla 32.	<i> Admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 27</i>	51
Tabla 33.	<i> Admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 28</i>	52
Tabla 34.	<i> Promedio porcentual de la pregunta 21 a la pregunta 29</i>	52
Tabla 35.	<i> Análisis porcentual del segundo objetivo específico.</i>	53
Tabla 36.	<i> Correlación para la variable responsabilidad social interna y la dimensión promoción del liderazgo en los docentes.</i>	54
Tabla 37.	<i> Talleres ítem 29</i>	55
Tabla 38.	<i> Seminarios ítem 30</i>	56
Tabla 39.	<i> Buena comunicación ítem 31</i>	56
Tabla 40.	<i> Capacidad estratégica ítem 32</i>	57
Tabla 41.	<i> Compromiso ítem 33</i>	58
Tabla 42.	<i> Autocontrol ítem 34</i>	59
Tabla 43.	<i> Promedio porcentual de la pregunta 29 a la pregunta 35</i>	59
Tabla 44.	<i> Análisis porcentual del tercer objetivo específico.</i>	60
Tabla 45.	<i> Correlación para la variable responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de las capacidades pedagógicas.</i>	61
Tabla 46.	<i> Evaluación porcentual para la variable responsabilidad social interna y la variable desarrollo profesional.</i>	61
Tabla 47.	<i> Correlación para la variable responsabilidad social interna y la variable desarrollo profesional.</i>	62
Tabla 48.	<i> Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk.</i>	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1.	<i>Capacitación normativa ítem 1</i>	25
Figura 2.	<i>Gráfico circular de auditorías ítem 2</i>	26
Figura 3.	<i>Gráfico circular de valores de la organización ítem 3</i>	27
Figura 4.	<i>Gráfico circular de valores de la organización ítem 4</i>	28
Figura 5.	<i>Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 5</i>	29
Figura 6.	<i>Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 6</i>	30
Figura 7.	<i>Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 7</i>	30
Figura 8.	<i>Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 8</i>	31
Figura 9.	<i>Gráfico circular de trabajo en equipo ítem 9</i>	32
Figura 10.	<i>Gráfico circular de trabajo en equipo ítem 10</i>	33
Figura 11.	<i>Gráfico circular de compromiso ítem 11</i>	33
Figura 12.	<i>Gráfico circular de compromiso ítem 12</i>	34
Figura 13.	<i>Gráfico circular de creatividad ítem 13</i>	35
Figura 14.	<i>Gráfico circular de creatividad ítem 14</i>	36
Figura 15.	<i>Gráfico circular de creatividad ítem 15</i>	36
Figura 16.	<i>Gráfico circular de mitigación ítem 16</i>	37
Figura 17.	<i>Gráfico circular de aportar veneficios ítem 17</i>	39
Figura 18.	<i>Gráfico circular de aportar veneficios ítem 18</i>	40
Figura 19.	<i>Gráfico circular de satisface las necesidades ítem 19</i>	41
Figura 20.	<i>Gráfico circular de facilita la vida de la sociedad ítem 20</i>	42
Figura 21.	<i>Gráfico circular de conocimiento especializado ítem 21</i>	45
Figura 22.	<i>Gráfico circular de demostrar conocimientos ítem 22</i>	46
Figura 23.	<i>Gráfico circular de demostrar competencia profesional ítem 23</i>	46
Figura 24.	<i>Gráfico circular de demostrar competencia profesional ítem 24</i>	47
Figura 25.	<i>Gráfico circular de proceso permanente de formación profesional ítem 25</i>	48

Figura 26. <i>Gráfico circular de adopción de nuevos valores ítem 26</i>	49
Figura 27. <i>Gráfico circular de admisión de un miembro nuevo o grupo ítem</i>	49
Figura 28. <i>Gráfico circular de admisión de un miembro nuevo o grupo ítem</i>	50
Figura 29. <i>Gráfico circular de talleres ítem 29</i>	53
Figura 30. <i>Gráfico circular de seminarios ítem 30</i>	54
Figura 31. <i>Gráfico circular de seminarios ítem 31</i>	55
Figura 32. <i>Gráfico circular de capacidad estratégica ítem 32</i>	56
Figura 33. <i>Gráfico circular de compromiso ítem 33</i>	56
Figura 34. <i>Gráfico circular de autocontrol ítem 34</i>	57

RESUMEN

La presente investigación titulada “responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la corporación educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022”, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores dentro de la corporación educativa Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, la presente investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental, con un corte transversal, la población de la investigación estuvo constituida por 25 trabajadores pertenecientes a la corporación educativa, asimismo la muestra la investigación estuvo constituida por la población total de la investigación, el rango de edad de los participantes de la investigación estuvo constituido por personas entre las edades de 18 a 65 años, el instrumento de la investigación se enfocó el hallar la correlación entre las variables de investigación concluye identificando que el 63% de los encuestados identificó que existe un cumplimiento entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores, de la misma manera se identificó que existe una correlación de Pearson de 0.838.

Palabras clave: Responsabilidad interna, desarrollo profesional, liderazgo, capacidades pedagógicas.

ABSTRACT

The present research entitled "internal social responsibility and the professional development of workers in the educational corporation Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022", the general objective of this research was to determine the relationship between internal social responsibility and the professional development of the workers within the educational corporation Harvar E.I.R.L. of the city of Trujillo, this research was applied with a quantitative approach, the research design was non-experimental, with a cross-sectional cut, the research population consisted of 25 workers belonging to the educational corporation, also the research sample consisted of the total population of the research, the age range of the research participants was made up of people between the ages of 18 to 65 years, the research instrument was given through the application of the questionnaire with the purpose of developing a contrast between the 2 variables finding the existing correlation between them, the research concludes by identifying that 63% of the respondents identified that there is compliance between internal social responsibility and the professional development of workers, in the same way it was identified that there is a Pearson correlation of 0.838

Keywords: Accountability is flashlight, professional development, leadership, pedagogical skills.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación realizada en la Universidad de Salamanca España, se concluyó que el problema de la gestión de la responsabilidad social, relacionado al desarrollo profesional, es un problema de todas las organizaciones a nivel global esto es un planeta lo que limita las asociaciones de comunidades, limitando la democracia siendo esta una problemática que afecta en todos los ámbitos, Siendo necesaria la búsqueda el replanteamiento de la responsabilidad social en los entornos educativos (Vallaey y Álvarez, 2022).

A nivel de Latinoamérica se identificó que no existe el desarrollo de la responsabilidad social, que es muy fundamental, para el desarrollo de un buen modelo de gestión dentro de las instituciones educativas, sin embargo se identificó el poco nivel de responsabilidad social existente dentro de las instituciones públicas y privadas, llegando a ser un factor preponderante en el desarrollo educacional de los estudiantes, de esta manera afectando de forma significativa el nivel de aprendizaje de estos (Fredy et al., 2017), a nivel nacional, se llegó a identificar que la responsabilidad social a nivel corporativo se enmarca de forma esencial en el desarrollo de la conciencia del país que afecta, a la sociedad universitaria en su actuar y desarrollo operativo, ya que las decisiones de estos afectan de forma positiva o negativa en el desarrollo y mejora del país, por esto es importante que se desarrollen técnicas, para mejorar los niveles de responsabilidad social (Valenzuela et al, 2019).

La exigencia social del comportamiento de las empresas ha aumentado por el desarrollo de la sociedad y el crecimiento de la economía del mundo, todo ello para tener empresas más responsables y comprometidas hacia sus colaboradores, es así donde surge la realidad problemática de la Corporación Educativa Harvar EIRL, ya que no muestra Responsabilidad Social Interna dentro de su empresa, por ende, no acata responsabilidades sociales, éticas, laborales y medio ambientales. En el pasado y presente, la inclusión de la Responsabilidad Social Empresarial con respecto a los colaboradores se convirtió en un desafío que no solo las grandes empresas deben aplicarla sino también medianas, pequeñas y microempresas. El número de empresas activas registradas en el Directorio Central y Establecimientos ascendió a 2 millones 838 mil 494 empresas (INEI, 2021). De las cuales hay más

de 1,7 millones de Mipyme formales que operan en el mercado peruano (Ministerio de Producción, 2020) La investigación es necesaria porque permitirá ver la relación que tienen las variables mencionadas, se podrá observar la calidad o el avance que tiene la Corporación Educativa Harvar en el aspecto de responsabilidad social interna y el Desarrollo profesional, también su relación que tiene para futuras investigación.

De acuerdo a lo expuesto, la problemática fue lo siguiente: Problema General: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022? Y los problemas específicos: A) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022? B) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022? C) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022?

En la justificación teórica, se justificó por el estudio realizado al contenido conceptual existente y proporciona un enfoque examinador de las tendencias digitales innovadoras, como los programas y plataformas virtuales que se aplican a la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Profesional, en donde se ve el aporte de conocimientos y antecedentes, de las cuales servirán en el uso de otras investigaciones futuras. En la justificación práctica, se dispone información sobre la Responsabilidad Social Interna, valiendo como pauta a directivos y docentes para trabajar y realizar habilidades necesarias para el desarrollo Profesional en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., donde los resultados obtenidos van a servir para otras investigaciones que se quieran estudiar con mayor realce en beneficio al contexto del sector Educativo. La justificación metodológica, se da con los instrumentos de recolección, que se van dando mediante el proceso de validez y confiabilidad, en las cuales serán analizadas correctamente, debido a que se crearán instrumentos adecuados para la Responsabilidad Social Interna y el Desarrollo Profesional, esta información servirá como guía de análisis para otras

investigaciones que se quieran dar con el objetivo de una mejora en las empresas del Sector Educativo mediante el uso de la tecnología.

Objetivos de investigación fueron; objetivo general: Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. Y los objetivos específicos: A) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. B) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. C) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Hipótesis de investigación fueron; Hipótesis General: H_i : Existe relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. H_o : No existe relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. Y las hipótesis específicas: H_{1i} : si existe relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. H_{2i} : si existe relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. H_{3i} : existe relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se elaboraron investigaciones relacionadas al tema a nivel internacional, según Figueiredo (2017) The constitution of the known as jeronimo martins group which comes to be a company that develops at international level focused on the development of economic activities of distribution, agribusiness that focuses on the strategy focused on the creation and development of value in a sustainable manner, this company assumes responsibility at the corporate level, which is constituted by five pillars, this research focuses on the identification of the importance of the level of references that a company obtains as an employer, giving importance to how this business group provides benefits to the company's employees, these benefits are professional training, adequate remuneration, personal development and the creation of working environments for the company's collaborators, in 2008 the company focused on the creation of a department specifically focused on improving the quality of life of its employees, because for the company it is essential that this development is a differentiator in relation to others and the value that the company delivers to its employees, thus improving the level of perception that employees have on the internal social responsibility of the company, The research showed that the interaction between the levels of internal work of the teams directly affects the commitment of the organization in relation to the company and the respect for the rules of the teams established in the company.

Ruduka (2018) The objective of this undergraduate research: was developed through systematic literature research, based on an evaluation, related to the satisfaction that employees referred in relation to the company, focused on developing recommendations In order to improve the level of internal activities related to social responsibility that occurs in the company, this research was developed through the evaluation of theoretical concepts in its first level, the evaluation of ethics has been developed in relation to the activities of the company and the members of the organization, the management of social responsibility in relation to the gender diversity that exists in the company, in a second level was developed the evaluation of internal activities and the relationship they have with the work of its employees, in the third level proceeded to evaluate the level of satisfaction of employees in relation to their activities and social responsibility policies implemented by the company, a questionnaire was applied, which was

applied in a specific group, this questionnaire was developed in 86 pages that are made up of 20 pages four descriptive tables and then 5 appendices.

García y Meca (2021) El nivel de relación existente entre la gestión relacionada al talento humano, sobre la responsabilidad social interna que se da dentro del gobierno regional de tumbes, en el año 2021, esta investigación contó con una muestra de 73 personas que laboran en la sede regional, dicha investigación se desarrolló por medio de la aplicación del enfoque, cuantitativo, se dio por medio de la recolección de datos, con la finalidad de comprobar la hipótesis general, en relación a las variables de la investigación, esta investigación es del carácter descriptivo a nivel con relación al, teniendo un diseño de investigación no experimental, implementándose un corte transversal para la evaluación de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información para la investigación seleccionados fueron: un cuestionario el cual se enfocó en la evaluación de la gestión de los niveles del talento humano, relacionados a la evaluación de la responsabilidad social interna implementada por la gerencia regional, la escala de evaluación implementada en los cuestionarios fue likert, esta investigación llegó a la conclusión, de la relación que existía entre la gestión del talento humano en la dirección regional y los niveles de responsabilidad social interna eran positivos por lo tanto se pudo comprobar que la hipótesis planteada es la verdadera.

Llaure (2019) Esta investigación tuvo como objetivo general Determinar el nivel de relación de la responsabilidad social interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios de transportes mina S.A.C.- Pataz 2018, Planteó la hipótesis general: La responsabilidad social interna se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios de transportes mina S.A.C.- Pataz 2018, Esta investigación se desarrolló con el uso de 2 poblaciones de estudio, la primera estaba constituida por 46 empleados de la empresa, en tanto la segunda se enfocó en los 5 jefes a cargo del área de operaciones, debido a que esta investigación se desarrolló con una población reducida, la muestra de esta investigación se constituyó en la misma población de estudio. se usó la implementación de encuestas aplicadas a los trabajadores escritos en la población de estudios de la investigación, asimismo se

implementó las encuestas sobre los jefes de área de operaciones en la empresa, esta investigación se desarrolló por medio de un diseño de investigación, no experimental, descriptivo, una aplicación transaccional, y un desarrollo con relación a las 2 variables de investigación, los resultados de esta investigación arrojaron que el nivel de la responsabilidad social interna dentro de la empresa obtuvo una puntuación de 45.25 puntos en la escala evaluativa, asimismo el nivel del desempeño laboral desarrollado por medio de la calificación de los jefes de área considerados dentro de la población de estudio fue de 45.91 puntos, De acuerdo con estos resultados la investigación determinó que la responsabilidad social interna presenta una relación positiva con el nivel de desempeño laboral que existe dentro de la empresa de servicios de transportes mina S.A.C. - Pataz 2018.

García y Tovar (2021) esta investigación se desarrolló con el objetivo de determinar el nivel de relación que se da en relación al branding en la responsabilidad social interna dentro de la empresa los retoños en los molinos jauja 2019, se planteó como hipótesis para esta investigación la existencia de una relación directa que sea significativa entre la responsabilidad social interna y el branding, de la empresa, determinando que sí existe una relación significativa, directa entre la responsabilidad social interna y el branding que se da en la empresa los retoños, Dando a entender el nivel de importancia que existe en el buen desarrollo de la responsabilidad social, dentro de la gerencia administrativa de las empresas.

Gutiérrez (2019) cuyo objetivo fue el análisis de la responsabilidad social interna en relación empresarios enfocados en la educación con la finalidad de identificar la identidad corporativa de los colaboradores de la empresa, esta investigación uso el método científico aplicando las metodologías inductivas deductivas, analíticas sintéticas y el método deductivo hipotético, La investigación tuvo un tipo de estudio descriptivo, planteado en un diseño no experimental con un alcance transversal transaccional, se aplicó el muestreo no probabilístico, esta investigación se enfocó en una población de 50 trabajadores los cuales laboraban en la ONG empresarios por la educación, estos empleados se dedicaban a trabajar en el área administrativa de la organización, el área pedagógica de la organización y el área de comunicaciones de la organización, este estudio se desarrolló dentro de un período de 9 meses, la técnica de recolección de datos para la investigación desarrollada

se enfocó en el uso de la encuesta la cual fue desarrollada con el enfoque de identificar los indicadores dirigidos hacia la muestra de estudio, las alternativas de las respuestas planteadas fueron de opción múltiple, enfocados en 18 ítems relacionados a la identidad corporativa como una de las variables, asimismo se desarrollaron 8 ítems enfocados en la responsabilidad social dentro de la ONG, la investigación desarrollo en las conclusiones determinando qué es la responsabilidad social interna posee un nivel importante de impacto para los niveles de mejora en relación a la lealtad que tienen los miembros de la organización en relación al ONG, asimismo brinda herramientas para poder desarrollar monitoreos para la mejora de la efectividad de las acciones que se desarrollan en la ONG Empresarios por la educación, Asimismo se identificó que es fundamental el buen uso de las políticas de responsabilidad social interna para el logro de los objetivos organizacionales de la ONG, ya que no en uso de estas políticas ayuda a la valorización de cada uno de los miembros de la organización, dándole mayor peso a su capacidad y talento, los resultados finales indican que existe una relación de 86.66% entre la responsabilidad social interna y la identidad corporativa para la ONG empresarios por la educación, debido a esto se afirmó en la investigación que es importante identificar la construcción de estas dos variables para mejorar el desarrollo de la ONG.

Castañeda (2018), Esta investigación planteo como objetivo general, la identificación de la relación que existe entre la responsabilidad social y la gestión administrativa desarrollada en el programa de micro finanzas de la ONG caritas diocesana ubicada en la ciudad de Huánuco 2017, esta investigación tuvo el enfoque desarrollado por medio de un análisis descriptivo relacionado a las dimensiones de las variables de investigación, en relación al planteamiento de la responsabilidad social interna, se evalúan las dimensiones relacionadas a personas ambiente relaciones y organización, en relación a la segunda variable de investigación gestión administrativa, se desarrolló el estudio en relación a los elementos como la planificación control dirección y organización, esta investigación arrojó como resultados que existe una relación directa entre las 2 variables de estudio esta relación fue corroborada a nivel teórico con el desarrollo de bibliografía planteada dentro de las ciencias administrativas, identificando investigaciones previas desarrolladas a nivel internacional y nacional, en tanto se identificó que en

los trabajadores de la ONG, existían un alto nivel de compromiso, el uso de su experiencia dentro del desarrollo de las actividades, el compromiso con los valores de la ONG, permitiendo que es la gestión administrativa sea eficiente en el cumplimiento de los objetivos planteados en la organización, los empleados de la ONG, expresaron que el buen uso de las políticas de responsabilidad social interna motivaba de forma significativa en la contribución que ellos tenían en relación a la gestión administrativa, corroborando la hipótesis planteada en la investigación la cual planteaba que existe una relación directa entre las 2 variables de investigación.

Herrera (2017) planteó como objetivo de investigación la descripción de la responsabilidad social interna en la organización no gubernamental cáritas 2017; con la finalidad de evaluar la responsabilidad social interna, para esta investigación se consideraron 3 dimensiones cada cual fueron: calidad de vida en el trabajo y participación, la implicancia del compromiso de los trabajadores dentro de la organización, el desarrollo laboral y profesional de los empleados, esta investigación se planteó como un estudio básico, desarrollada por medio de un enfoque cuantitativo, contó con un diseño no experimental, relacionado a un nivel descriptivo, el estudio de la población de esta investigación se conformó por 25 empleados, a los que se les aplicó un cuestionario como instrumento de investigación, este cuestionario fue elaborado de forma específica para esta investigación, el muestreo de esta investigación se desarrolló en un nivel censal, tomando la población de la investigación, para posteriormente reducirla a una muestra de evaluación fidedigna, por último La investigación concluyó en que se obtuvo un valor relacional de 2.92 entre, la responsabilidad social interna y los planteamientos sociales internos de la organización, asimismo se obtuvo el valor de 2.65 para el desarrollo profesional y laboral, la participación y el nivel de implicación que existe entre el compromiso de los colaboradores alcanzó un promedio de 3.07, en tanto para la calidad de vida laboral se obtuvo un valor promedio de 2.71, de acuerdo a la escala de medición que se estableció en el estudio.

García y Rosas (2021) Planteó como objetivo general de su investigación describir la responsabilidad social interna en el área de recursos humanos y una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Lima Perú en el año 2019, esta investigación

tuvo un diseño de investigación descriptivo, con una aplicación transversal en un nivel de estudio no experimental, en esta investigación se usó una muestra de nivel no probabilística, seleccionada a conveniencia la cual estuvo conformada por 42 miembros del área de recursos humanos de la empresa, la técnica de recolección de datos de la investigación se dio por medio de la encuesta, y los instrumentos de investigación se realizaron por medio de la validación de 3 expertos los cuales eran especialistas en el área de estudio, los resultados de la investigación arrojaron que las políticas relacionadas a la conciliación se encuentran dentro de una relación muy alta común 83.4%, los resultados que se presentaron para la dimensión de elementos facilitadores también lograron un nivel elevado de relación con un índice de 88.2%, finalizando con la dimensión de cultura la cual también resultó con un indicador elevado relacionado al 85.7%, las conclusiones de esta investigación dieron como resultado que las dimensiones que tenían un mayor nivel de efecto eran las de la dimensión relacionada a los elementos facilitadores como el indicador más importante seguido de los elementos relacionados a la dimensión cultura y por último en un menor nivel de impacto se identificó la dimensión de la política de conciliación, de esta manera se puede determinar el nivel de importancia y jerarquía de cada una de las dimensiones en relación al objetivo general.

García (2022) Esta investigación se enfocó definir de qué manera se relacionan la variable violencia familiar Variable desarrollo profesional, Estas fueron determinadas con el uso de actividades metodológicas y la aplicación de procedimientos empleados, el modelo de la investigación se basó en un modelo básico con relaciónal, a nivel no experimental, por medio de un análisis en el que se realizó un nivel de ponderación relacionada a la variable de violencia familiar, estableciendo que el nivel de esta variable fue regular en relación a los indicadores que se comprendían dentro de la variable, siendo protección legal abuso emocional e integridad personal y maltrato verbal los más identificados como hechos que experimentan los estudiantes en su tiempo de formación, Estos se integran a los registros porque se dan en relación al desarrollo profesional que los estudiantes deben de alcanzar dentro de la facultad de derecho de la universidad nacional José faustino sánchez carrión, en relación a la variable desarrollo profesional, se desarrolló una investigación hecha por medio del contraste, cuantificando Arrojando resultados en relación a una evaluación de nivel intermedio requiriéndose de

mejoras, en esta investigación se establecieron estándares internacionales, enfocados en el lograr el nivel de educación de calidad, elevando los estándares a nivel internacional, Se identificó qué es la violencia familiar afecta de forma significativa en el desarrollo profesional de los estudiantes ya que éste limita el aprendizaje y un desenvolvimiento eficaz por parte del profesional en formación esta investigación dio como válida el planteamiento de su hipótesis de investigación.

Julca (2018) Esta investigación se realizó con la finalidad de determinar el nivel de influencia que tiene el sistema de trabajo por catálogo en relación al desarrollo profesional y personal de distintas consultoras y los directores de la empresa única en la provincia de Ascope 2018, el problema de la investigación fue ¿Cuál es la influencia del sistema de trabajo por catálogo en el desarrollo personal y profesional de las consultoras y directoras de la empresa Unique? La provincia de Ascope 2018 para esta investigación se desarrolló el planteamiento de la hipótesis de la siguiente manera, del sistema de trabajo enfocado en catálogos posee una influencia directa en el desarrollo profesional y personal y cada uno de los consultores y los directores de la empresa Unique en la provincia de Ascope 2018, para esta investigación se definió la población de estudio en relación a 200 personas en los que se consideró directores consultores que laboraban en la empresa, la muestra de la investigación estuvo constituida por 80 empleados, esta investigación contó con un diseño de investigación no experimental, como un enfoque causal transaccional, la técnica usada para esta investigación fue el de la encuesta, el instrumento el cual fue validado por expertos en el área se desarrolló a través de un cuestionario, los resultados de esta investigación determinaron que los consultores asociados a la empresa determinaron que se encuentran satisfechos con el sistema de trabajo propuesto, asimismo se pudo determinar que la empresa posee un manejo adecuado en relación a los incentivos propuestos sobre los colaboradores, y el crecimiento profesional de los mismos, identificando, que las consultoras tienen un gran nivel de aprendizaje y desarrollo profesional.

De la Torre (2019) el propósito de esta investigación se enfocó en la determinación de la relación que se presenta entre las variables de estudio clima institucional y la variable de estudio desarrollo profesional de los docentes que laboran en la

institución educativa Luis E. Pinto Sotomayor ubicado en el distrito de Moquegua. En el año 2018, el planteamiento de la hipótesis de esta investigación fue que la relación existente entre clima institucional y el desarrollo profesional de docentes era positivo, la investigación se realizó por medio del método cuantitativo, con un enfoque científico deductivo, aplicando un sistema hipotético, el tipo de estudio de esta investigación se enfocó en el modelo descriptivo no experimental, debido a que esta investigación se desarrolló en relación a los hechos suscitados en su estado natural, el estudio también presenta una relación con relación al entre sus variables de investigación la selección de la población de la investigación de estudio se dio a través del censo con un enfoque no probabilístico, la muestra de la investigación se conformó por xxi docentes que laboran dentro de la institución educativa Luis E Pinto Sotomayor, en el nivel primario, los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron la encuesta, representada en un cuestionario desarrollado para evaluar y medir el clima institucional de la institución educativa y cómo éste afecta el desarrollo profesional en los docentes, esta investigación concluyó en la identificación de una relación directa significativa entre el clima institucional y el desarrollo profesional, de esta manera se validó la hipótesis planteada para la investigación, se pudo identificar que el nivel de significación que se pudo identificar en la investigación presentó una significancia de.009, siendo menor a la significación propuesta ya que ésta se propuso en 0.05, este estudio presenta un nivel de correlación positivo moderado, con una proporcionalidad directa, llegando a obtener un valor en la escala Rho de sperman, con un puntaje de 554, debido a esto se identificó que existe una relación de nivel lineal siendo significativa a nivel estadístico, presentando una escala moderada proporcional directa entre las dos variables de estudio de la investigación.

Loarte (2019) cuyo objetivo fue Identificar el nivel de relación existente entre la variable de desarrollo profesional y la variable de las competencias académicas de los sesentas de la carrera de educación inicial de la facultad de educación universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Guacho 2018, esta investigación es desarrollado por medio del enfoque descriptivo correlacionado a un nivel crítico positivo el cual se enfocó en la búsqueda y la identificación de la relación que se daba entre la variable dependiente y la variable independiente planteadas en la investigación, esta investigación contó con un marco teórico

desarrollado a través de un proceso de compilación bibliográfica, con consultas realizadas en los distintos repositorios de las universidades y revistas científicas existentes en internet, con la finalidad de comprobar la incidencia de las competencias académicas en relación a la hipótesis planteada en la investigación, el instrumento de evaluación de la investigación se dio a través del análisis de la naturaleza del trabajo y el uso de la metodología del sistema chi cuadrado, por medio de este se pudo comprobar la hipótesis de la investigación dando como conclusión que la relación que existe entre las variables planteadas en el eje del desempeño del docente que viene a ser fundamental en el proceso de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a esos resultados se infiere la importancia del labor que el docente debe darse en constante mejora, obteniendo mayor cantidad de aprendizajes y pruebas distintas para lograr el objetivo de mejorar la educación.

Aguirre (2019) El propósito de esta investigación se enfoca en definir la relación que se da entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente de la institución educativa particular data system ingenieros ubicada en la ciudad de Ica 2017, hasta estudios de desarrollo con un enfoque no experimental, el diseño de esta investigación fue con relación a la población considerada para esta investigación 48 docentes, siendo este la muestra de la misma cantidad no hay profesionales considerada en la población El diseño del maestro fue no probabilístico, no recolección de información se dio a través del uso de la encuesta al instrumento se consiguió por medio de un cuestionario el cual se enfocó en identificar la gestión directiva y el desarrollo profesional, por ello estos instrumentos se validaron por medio del uso del alfa de Cronbach, la investigación concluyó en que existe una relación significativa entre las 2 variables de investigación con un índice $r_s = 0,565$.

Neyra (2019) Esta investigación se basó en la identificación del marco del buen desempeño docente para esto se consideraron 3 dimensiones relacionadas a la profesión docente, teniendo no de nivel pedagógico, nivel cultural, y política, éstas forman parte de la variable de estudio de la investigación el muestreo de esta investigación se dio a través del censo, la investigación tuvo un punto con 31 docentes de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Calca ubicado

en la provincia de Calca, 14 de los encuestados fueron varones y 17 fueron mujeres, esta investigación se realizó a través del modelo descriptivo con un enfoque predicativo no causal, instrumento de esta investigación fue el cuestionario enfocado en el análisis el autoevaluación de cada uno de los docentes que participaron en la muestra de estudio las preguntas estuvieron enfocadas en evaluar la percepción quién los encuestados tenían sobre su propio desarrollo profesional, la hipótesis que se planteó para esta investigación se enfocó en qué resultado sería positivo en relación a la percepción que tenían los docentes sobre su desarrollo profesional, los resultados de la investigación dieron que el 32,26% de los docentes se identificó con un nivel de desarrollo profesional destacado, de esta manera los docentes percibían que cumplían con las exigencias planteadas en el desarrollo del marco del buen desempeño docente, en instrumentos se validó a través de evaluación del juicio de los expertos la confiabilidad del instrumento aplicado para la investigación, dio un índice de alfa de crombach de un alto valor de 0.85.

Quiroz (2018) esta investigación desarrolló su objetivo con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz De Los Ríos van a hoyo, en el país de Ecuador durante el año 2018, hasta investigación uso del método cuantitativo para su desarrollo, el tipo de investigación fue correlacionado, que contó con un diseño de nivel descriptivo, la muestra de estudio de la investigación estuvo compuesta por xxi docente el instrumento de esta investigación se realizó a través del cuestionario este cuestionario tuvo un formato a relación a la opinión de los docentes el cuestionario se enfocó en evaluar las 2 variables de investigación, estos instrumentos de investigación fueron validados por medio de la matriz de validación de análisis, la evaluación de la información se dio a través del desarrollo de pruebas estadísticas en el coeficiente de pearson, asimismo se implementó la prueba t student, con la finalidad de obtener la relación y asistenta a traves las variables, buscando comprobar la hipótesis planteada en la investigación los resultados de la investigación concluyeron en que existe un porcentaje de 52.38% para las 2 variables de investigación con una prevalencia en relación a la variable de investigación de desarrollo profesional inadecuado con el 66 67%. Asimismo, se pudo determinar el nivel de relación de acuerdo al coeficiente de pearson fue de

0.887%. en correlación a la alta significativa y directa entre las variables de investigación.

Huaranga (2019) tuvo el planteamiento del objetivo general enfocado en la determinación de la relación que existen en las variables de estudio, las cuales eran estrategias de resolución de problemas y el desarrollo profesional docente esta investigación fue de tipo sustantiva ya que tenía la finalidad de identificar conocimientos nuevos los cuales aporten el desarrollo de la tecnología, el diseño de esta investigación, fue a través del uso del corte transversal, correlacionando las 2 variables de la investigación, con la finalidad de describir qué relación existe entre estas 2 variables, el enfoque de esta investigación fue cuantitativo, la investigación contó con una población de relación finita ya que se conformó en relación a 60 docentes, se usó el tipo de muestreo no probabilístico el instrumento de esta investigación se dio a través de la encuesta ya que esto permitía recolectar datos referentes al uso de las 2:00 variables, este instrumento de investigación fue validado por 3 expertos en la materia del planteamiento de la investigación, los datos que se obtuvieron durante la investigación pasaron por medio de un análisis estadístico el cual pudo identificar la existencia de la relación entre las variables de investigación usando el coeficiente de correlación de Rho Spearman, con un índice del 0.668% indicando que existe una correlación positiva entre la estrategia de resolución de problemas y el desarrollo profesional del docente, dándonos un nivel mayor al coeficiente $p=0.005$, siendo considerado altamente significativo, por medio de esta evaluación se aceptó la hipótesis planteada en la investigación, concluyendo en que existe una relación fundamental e importante entre las 2 variables de investigación planteadas en las instituciones educativas del nivel primario de Chosica en el año 2019.

Teoría del desarrollo profesional.

Teorías en la responsabilidad social interna: Una de las teorías relacionadas a la responsabilidad social es la instrumental ésta se enfoca en que la responsabilidad social debe de ir acompañada, de una proporcionalidad en relación a las ganancias de los socios o accionistas dentro de una empresa (Friedman, 1970), esta teoría indica que se debe de dar una diferenciación entre el tipo de sociedad que se ha construido, el grado de relación y compromiso que se da entre la dirección de la empresa sus accionistas, sus empleados, las medidas que se está dispuesto a

implementar, el cumplimiento de las políticas de responsabilidad social, con la finalidad de identificar de forma correcta los lineamientos que se darán en relación a las políticas y la implementación de la responsabilidad social dentro de una empresa (Sánchez, 2016).

Las teorías relacionadas a la ética, el desarrollo de la moral, aplicada en los negocios, se enfoca en destacar principios relacionados a las actividades que se dan dentro de una empresa, en la actual de los miembros responsables de la empresa, respetando normas, marcos legales establecidos, cumpliendo sus responsabilidades, evaluando los distintos grupos que componen una empresa. (Sánchez, 2016).

Compliance with laws in internal social responsibility is one of the most important elements within the scale of responsibilities that occurs within a company, since it is essential to comply with regulations which are directed from the government in order that the company is not affected at the legal level during the development of its social activities (Chourou et al., 2023).

La responsabilidad social dentro de una empresa se da a través de la gestión relacionada a la sostenibilidad, la ética, el desarrollo humanístico de los miembros de la empresa, la capacidad de solidarizar recursos para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa (Guzman 2016).

El desarrollo de los derechos laborales dentro de una empresa no solamente se debe al cumplimiento de normativas de carácter internacional o simplemente garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, la organización debe enfocarse en desarrollar normativas específicas en relación a sus problemáticas para poder mejorar los niveles de trabajo y desarrollo profesional de cada uno de sus empleados, proporcionando posibilidades para mejorar la calidad de vida de cada uno de sus empleados, brindando herramientas para mejorar las relaciones de los empleados entre sus actividades laborales y su vida personal (Jaramillo y Naranjo 2011).

The development of transparency within social responsibility policies is fundamental because it allows the needs of an educational center to be communicated correctly, it also allows the links that develop between the professionals who work within a

company to be strengthened, likewise the lines of communication focused on the objectives to which the company is aligned are extended (Sendlhofer & Tolstoy, 2022).

La responsabilidad social encuentra sustentos en relación al nivel de calidad de vida que se da a los trabajadores dentro del desempeño de sus actividades asimismo estas actividades generan un impacto en la vida personal del trabajador de esta manera se deberá de contemplar estos factores para desarrollar una buena identificación de los indicadores que nos permitan evaluar de forma adecuada y pertinente cuáles son las afecciones que se producen por medio de las actividades que se dan durante el desarrollo laboral de los trabajadores, asimismo se deberá de evaluar la salud de los trabajadores la calidad del trabajo, implementando cambios con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores (Fernandez, 2009).

The development of human capital as a policy of internal social responsibility is one of the main means of development within a company since these policies allow the work team to grow by expanding its capabilities, improving the level of scope of workers in order to achieve objectives more effectively (Yeung, 2019).

Las políticas que se relaciona con la responsabilidad social se enfocan en la evaluación de las relaciones que se dan en el trabajo las personas que se encuentran involucradas en el trabajo, la evaluación del impacto medioambiental durante el desarrollo del trabajo, estos factores requieren un nivel organizativo importante, en esto se deben de identificar los fenómenos que se dan en relación a las actividades que se desempeña durante el trabajo y cómo éstos afectan a los distintos factores a evaluar, para hacer la construcción adecuada de unas políticas de responsabilidad social correctas que benefician a toda la empresa con los trabajadores se debe de realizar reestructuraciones en relación a evaluaciones que se hagan con los trabajadores integrando a cada uno de ellos en la participación y evaluación del clima laboral las políticas que se dan en la empresa en búsqueda de la mejora de las condiciones laborales, la implementación de seguros, la mejora de los servicios de salud y monitoreo hacia los mismos trabajadores, en relación a la implicación del medio ambiente se tendrá que evaluar los niveles de convivencia que se dan entre los miembros de la organización, en las mediciones en relación al

impacto del medio ambiente sobre las actividades que se desarrollan durante el trabajo (Duque et al., 2018).

The development of strategies focused on mitigating negative impacts within a company improves the levels of stability within an organization, also allows the facilitation of the development of employees, allowing energy to be used more appropriately as well as generating a reduction in the use of natural resources of a company (Sciarelli et al., 2021).

Las teorías relacionadas a la evolución del desarrollo profesional se constituyen por medio de procesos los cuales se dan a través de una cantidad de actividades las cuales se enfocan en el crecimiento ya sea técnico, especializado o práctico del profesional al cual se orienta, parte de este desarrollo viene a estar enfocado en el nivel de enseñanza que se da para la formación de nuevos conocimientos, tomando en cuenta la identificación de los cambios constantes que se presentarán durante el desarrollo y la mejora de las capacidades del profesional al cual se enfoca el desarrollo de estas habilidades, Las cuales se encuentran enfocadas en generar habilidades de aprendizaje continuo en el profesional (Roux y Mendoza, 2014).

Esta teorización se desarrolla en tres niveles el primer nivel se enfoca en la identificación del profesional como una persona, el profesional evaluará sus aptitudes, las capacidades que él conoce, los recursos que tiene para poder desarrollarse, las limitaciones que tiene, Sumado a la evaluación de otras habilidades que tenga el profesional, el segundo nivel se da por medio de la identificación del espacio en el cual el profesional desarrolla su trabajo, identificando las exigencias que se requieren para el desempeño de su trabajo, asimismo los factores condicionantes existentes, se evalúan las ventajas, con los inconvenientes que se presentan durante el desarrollo de las labores, la evaluación de las oportunidades que se presentan durante cada actividad desarrollada en el accionar profesional, el tercer nivel se da por medio de una fusión de relaciones entre los factores que se presentan con anterioridad (Rafael, 2007).

The development of pedagogical capacities focuses on the professional development of teachers since it is necessary that they are kept updated in contrast to the facts that occur in the new education policies, it is also important to identify

what needs teachers have in order to develop professionally optimally (Adams et al., 2023)

De acuerdo con (Sánchez et al., 2019) Los efectos relacionados a los procesos vicarios poseen la amplitud y la significancia la relación a los efectos que tiene el aprendizaje directo, la implementación de procesos de aprendizaje con símbolos genera respuestas diferentes, Estos distintos tipos de respuestas establece la existencia de pasos específicos que se dan durante el proceso del modelado:

En relación a la atención que se debe de prestar para el proceso del aprendizaje es fundamental que se obtenga el máximo espacio de atención posible para lograr el objetivo, en un rango contrario identificaremos que la pérdida de la Atención resulta en el detrimento de los objetivos que se buscan en relación al aprendizaje, afectando sobremanera a la capacidad de observación (Carpio, 2020).

La capacidad de retención se enfoca en cuanta información es aprendida como importante, para luego ser usada con la imaginación o por medio del lenguaje.

Es la capacidad de reproducción de la información adquirida se da el manejo consciente de más conocimientos con la finalidad de identificar nuevos factores que intervienen para identificar nuevos fenómenos o el reforzamiento de los conocimientos adquiridos por medio de experiencias directas (Cañedo, 2023).

The development of the leader's abilities within teachers must occur around their communication skills, the ability they have to motivate us members of the work team, as well as the ability to mobilize both students and other co-workers in order to promote learning (Galdames, 2023).

El uso de la motivación para lograr un buen objetivo en relación al aprendizaje es importante ya que esté estímulo el aprendizaje que se está adquiriendo requerirá de refuerzos sumado a un alto nivel de atención.

En desarrollo profesional se enfoca en los profesionales de la educación se da a través de la implementación de los nuevos aprendizajes requeridos para el profesional de la educación, a esto se integra el desarrollo personal de los profesionales, evaluando y desarrollando de forma adecuada espacios de crecimiento para los profesionales de educación enfocándonos en la creación, de

un buen clima laboral, por medio de normas sumado a reglas establecidas, con la finalidad de que el trabajo sea adecuado, sin que afecte el desarrollo de las actividades de los profesionales de la educación, proporcionar un nivel de estabilidad económica adecuado para que el profesional de la educación no requiera de otras actividades para complementar sus necesidades económicas, de esta manera el profesional podrá tener el espacio para desarrollarse profesionalmente (Nemiña, et al. 2019).

The development and promotion of ethics within a professional is essential so that parameters can be developed focused on identifying which activities are positive, beneficial within an institution or a company, in order to determine the greatest benefit for these without affecting the development of other professionals or affecting the environment, in this way, the ethics that are developed within a professional influence an important scale of criteria that the professional must develop in himself (Wågsås & Afdal, 2019)

El desarrollo profesional de un trabajador se encuentra compuesto por medio de múltiples funciones las cuales se dan con el objetivo de elevar el rendimiento del trabajador, éste se da con la finalidad de mejorar la capacidad que tiene en relación a los objetivos que persigue, estas capacidades se logran por medio del perfeccionamiento de sus conocimientos, especializaciones, desarrollo de sus capacidades emocionales en relación a las actividades que desarrollo, con la finalidad de que el profesional mejore sus destrezas, conocimientos elevando de forma sustancial sus rendimientos en relación a su trabajo. (Dolan y Abrera 2017)

El desarrollo profesional se da a través de actividades continuas durante toda la vida profesional, elevando constantemente el nivel del profesional, Por medio de la integración del profesional a distintas actividades, educativas de mejora en relación a sus capacidades profesionales (Alonso, 2019).

El desarrollo profesional se suma en una serie de actividades en los cuales se va adquiriendo distintos tipos de conocimiento, ya sea formal o práctico, en el que se va integrando la experiencia profesional, este se enfoca de acuerdo a la necesidad del profesional sobre el cual se aplica, este se da en relación a las necesidades profesionales del empleado el cual se le está implementando desarrollando

mayores capacidades en relación, al trabajo directo que desarrolla en el campo (Marcano, 2016).

También se integra el desarrollo de las capacidades de liderazgo sobre profesional para que éste pueda trabajar e integrar equipos de forma eficiente con la finalidad de que las metas que se plantean durante el desarrollo de su trabajo se logren de forma efectiva (Alonso, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación que se enfocó en determinar la relación entre la responsabilidad social interna y desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.; el enfoque de investigación será cuantitativo debido a que se recolectarán datos y se comprobarán con la hipótesis planteada, siendo medidos por medio de un análisis estadístico y con un alcance correlacional ya que su fin será conocer la relación que existe entre ambas variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Este trabajo de investigación fue de tipo aplicado por que tiene como objetivo determinar dos variables a través del conocimiento científico los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se intenta solucionar una necesidad reconocida y específica (CONCYTEC 2018) en la Corporación Harvar EIRL que está en la ciudad de Trujillo.

3.1.2. Diseño de investigación:

Se utilizó un diseño no experimental, las variables independientes ocurren, porque no es posible cambiarlas o manipularlas, ya que se recolectan los datos en una sola instancia y en un único tiempo. Y su propósito u objetivo será mostrar cada variable para poder analizar su incidencia en un momento determinado (Hernández, 2010, pág. 152).

Además, se tuvo el fin de dar a conocer cuál era el nivel independiente de cada variable y buscar una asociación o relación que se encuentre en una población entre dos o más variables.

Al ser no experimental, el diseño será transversal ya que los datos serán recolectados en un único momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Responsabilidad Social Interna

Definición conceptual

Ena y Delgado (2012), afirman que la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa citado por Guzmán (2016).

Definición operacional

Se evaluará a través de: Cumplimiento de leyes, ética y transparencia, desarrollo de capital humano y mitigación de impactos negativos

Dimensiones

- ✓ Cumplimiento de leyes
 - Capacitación normativa
 - Auditorias
- ✓ Ética y transparencia
 - Valores de la organización
 - Políticas de transparencia de la organización
- ✓ Desarrollo de capital humano
 - Actitud
 - Trabajo en equipo
 - Compromiso
 - Creatividad
- ✓ Mitigación de impactos negativos
 - Impacto negativo
 - Mitigación

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desarrollo Profesional

Definición conceptual

Sánchez (2011), expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional.

Definición operacional

Se evaluará a través de: Responsabilidad ante la sociedad, responsabilidad ante la profesión, socialización y resocialización profesional, superación profesional permanente y liderazgo permanente

Dimensiones

- ✓ Desarrollo de las capacidades pedagógicas
 - Aportar beneficios
 - Satisface necesidades
 - Facilita la vida de la sociedad
- ✓ Liderazgo en los docentes
 - Conocimiento especializado
 - Demostrar conocimientos
 - Demostrar competencia profesional
 - Proceso permanente de formación profesional
 - Adopción de nuevos valores
 - Admisión de un miembro nuevo o grupo
- ✓ Promoción de la ética
 - Talleres
 - Seminarios
 - Buena comunicación
 - Capacidad estratégica
 - compromiso
 - autocontrol

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La investigación será de tipo finita, ya que conformará por la cantidad total (25) colaboradores de la Corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 2022.,

Según el autor López (2019), Es aquella en la que todas las cantidades componen tiene un fin y se pueden contar.

Criterios de inclusión:

Trabajar en la corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo

Criterios de exclusión:

No trabajar en la Corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo

Muestra

La muestra será de tipo censal por que se aplicara a la cantidad total de trabajadores que está formada por 25 colaboradores que trabajan en la corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, donde $n = N$ (Muestra es Igual a Población). Dentro de una investigación una muestra censal es la cantidad total de la población (Supo, 2018).

Muestreo

El tipo de muestreo es probabilístico, debido a que todas las personas de la investigación tendrán la misma probabilidad de ser seleccionados, de esta manera todos los participantes tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra, objetivando los resultados que se hallaran mediante el estudio

Unidad de análisis

La unidad de análisis de datos, se encuentra conformada por participantes de entre 18 a 65 años

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El tipo de muestreo es probabilístico, debido a que todas las personas de la investigación tendrán la misma probabilidad de ser seleccionados, de esta manera todos los participantes tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra, objetivando los resultados que se hallaran mediante el estudio (Casas et al., 2018), debido a estas características se desarrolló el cuestionario a base de instrumentos previamente validados en otras investigaciones.

Instrumentos

Se aplicó el cuestionario como instrumento el cuestionario estuvo conformado por 34 preguntas 16 preguntas para la primera variable y 18 preguntas pertenecientes a la segunda variable con una escala de (5) Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Muy raro (1) Nunca

Validez

Se dio por la verificación de tres expertos los cuales mostraron su conformidad con el instrumento de acuerdo con sus calificaciones

Con índice V de Aiken de 0.96

Tabla 1.

Resultados de validación de expertos

Variable	Nº	Nombre del experto	Grado académico	Calificación
Responsabilidad social	1	Fernando Vega Huincho	Dr	Alto nivel de validez
	2	Lisset Solórzano Lirio	Mg	Alto nivel de validez
	3	Miguel Rosales Guillermo	Mg	Alto nivel de validez
Desarrollo profesional	1	Fernando Vega Huincho	Dr	Alto nivel de validez
	2	Lisset Solórzano Lirio	Mg	Alto nivel de validez
	3	Miguel Rosales Guillermo	Mg	Alto nivel de validez

3.5. Procedimientos

Se desarrollará por medio de la realización de las preguntas planteadas en los instrumentos de investigación las cuales se encuentran directamente relacionadas a las variables más sus respectivas dimensiones de la investigación propuesta, desarrollo profesional y responsabilidad social, una

vez se hayan recaudado los resultados se procederá a realizar el análisis estadístico de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realiza por medio del sometimiento de datos en la realización de operaciones, con la finalidad de obtener conclusiones que se encuentran relacionadas directamente con la investigación, con la finalidad de verificar o desestimar las hipótesis planteadas en la investigación, (Questinpro, 2022) en la investigación se realizará la evaluación y contraste de las variables presentadas con la finalidad de identificar la correlación que existe entre las variables de la investigación, asimismo construir de forma coherente la correlación entre los objetivos específicos y las dimensiones planteadas en la investigación, este estudio será realizado a través de la evaluación de los cuestionarios planteados en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los aspectos éticos se contará con el permiso de los participantes para la realización de la investigación, se respetará la privacidad de cada uno de los voluntarios, se respetarán las normas establecidas por el código de ética de la universidad César vallejo, respetando todas las normas de ética establecidas en las directivas de la universidad, las evaluaciones de la investigación se realizarán sin afectar el trabajo de los participantes de la investigación, asimismo los participantes tendrán plena conciencia de que una vez terminada la investigación será publicada y de amplio conocimiento, para el público en general.

IV. RESULTADOS

Para el desarrollo porcentual de la primera variable

Desarrollo de las preguntas de investigación

De acuerdo a la primera pregunta: ¿Su institución desarrolla capacitaciones enfocados en explicar las normas de convivencia establecidas?

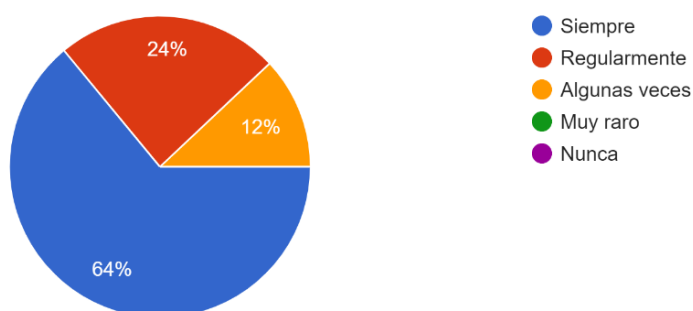
Tabla 2.

Capacitación normativa ítem 1

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	16	64%
Regularmente	6	24%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 1.

Capacitación normativa ítem 1



En la tabla y figura se identifica que los 16 encuestados representan al 64% de la población en tanto los 6 encuestados representa al 24% de la población encuestada, asimismo los 3 encuestados representan al 12% de la población encuestada.

De acuerdo a la segunda pregunta: ¿Existen instrumentos para desarrollar auditorías que verifiquen el cumplimiento de las normas de convivencia establecidas?

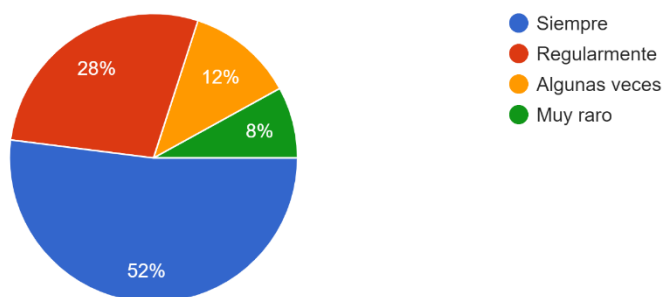
Tabla 3.

Auditorías ítem 2

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	13	52%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	2	8%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 2.

Gráfico circular de auditorías ítem 2



En la tabla y figura se identifica que los 13 encuestados representan al 52% de la población en tanto los 7 encuestados representa al 28% de la población encuestada, asimismo los 3 encuestados representan al 12% de la población encuestada y por último los 2 encuestados representan al 8% de la población encuestada.

De acuerdo a la tercera pregunta: ¿Existe una estructura de valores a cumplir creadas por su institución educativa?

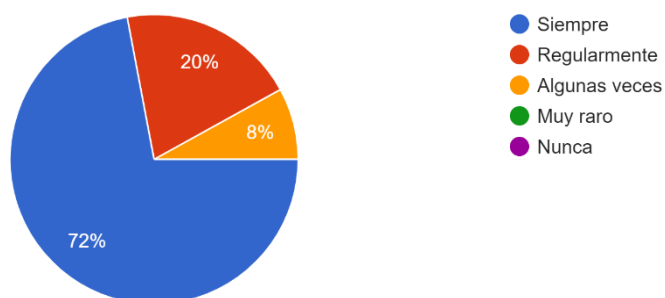
Tabla 4.

Valores de la organización ítem 3

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	18	72%
Regularmente	5	20%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 3.

Gráfico circular de valores de la organización ítem 3



En la tabla y figura y tabla se identifica que 18 de los encuestados representa al 72% de la muestra, en tanto los 5 encuestados representan al 20% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la cuarta pregunta: ¿Se promueve el cumplimiento de los valores pertenecientes de la institución educativa?

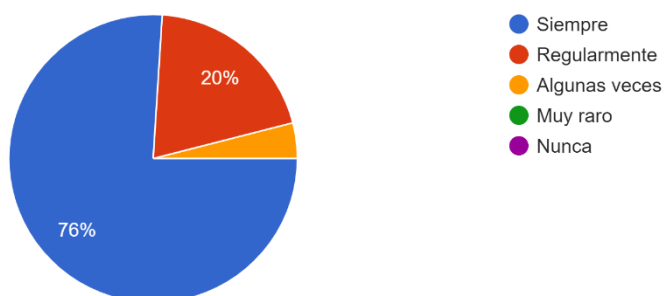
Tabla 5.

Valores de la organización ítem 4

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	5	20%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 4.

Gráfico circular de valores de la organización ítem 4



En la tabla y figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% de la muestra, en tanto los 5 encuestados representan al 20% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la quinta pregunta: ¿Existen políticas desarrolladas para asegurar que las actividades desarrolladas en la institución educativa se den de manera transparente?

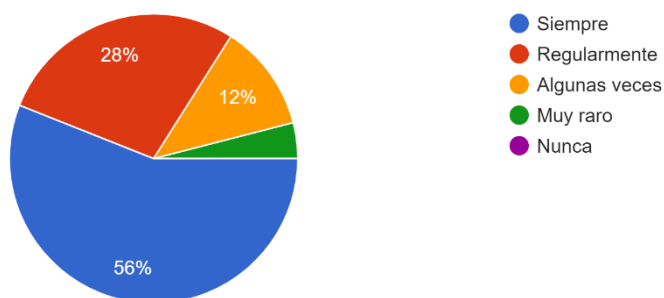
Tabla 6.

Políticas de transparencia de la organización ítem 5

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	14	56%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 5.

Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 5



En la tabla y figura se identifica que los 14 encuestados representan al 56% de la población, en tanto los 7 encuestados representa al 28% de la población encuestada, asimismo los 3 encuestados representan al 12% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

De acuerdo a la sexta pregunta: ¿Las políticas de transparencia que posee la institución educativa permiten que se puedan conocer todas las actividades que desarrolla la institución educativa?

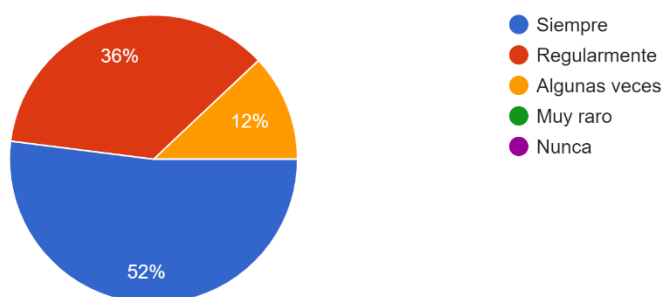
Tabla 7.

Políticas de transparencia de la organización ítem 6

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	13	52%
Regularmente	9	36%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 6.

Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 6



En la tabla y figura se identifica que 13 de los encuestados representa al 52% de la muestra, en tanto los 9 encuestados representan al 36% de la muestra y por último 3 de los encuestados representan al 12% de la muestra.

De acuerdo a la séptima pregunta: ¿Se promueven actividades las cuales ayudan a mejorar la actitud que tiene frente a las actividades que desempeña dentro de la institución educativa?

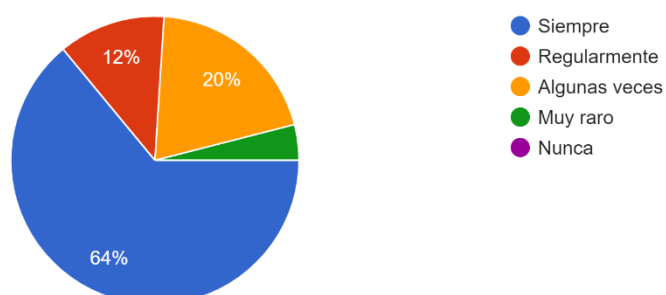
Tabla 8.

Políticas de transparencia de la organización ítem 7

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	16	64%
Regularmente	3	12%
Algunas veces	5	20%
Muy raro	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 7.

Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 7



En la tabla y figura se identifica que los 16 encuestados representan al 64% de la población en tanto los 3 encuestados representa al 12% de la población encuestada, asimismo los 5 encuestados representan al 20% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

De acuerdo a la octava pregunta: ¿la institución educativa se asegura que la actitud de los profesionales que laboran sea positiva?

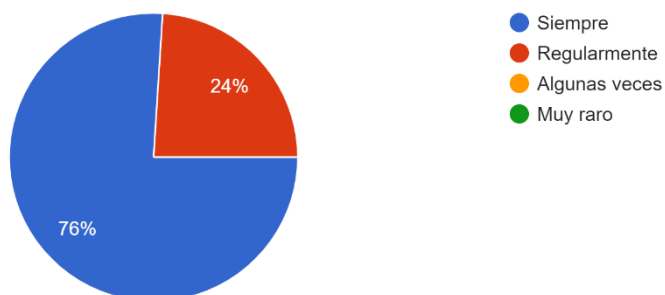
Tabla 9.

Políticas de transparencia de la organización ítem 8

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	6	24%
Algunas veces	0	0%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 8.

Gráfico circular de políticas de transparencia de la organización ítem 8



En la tabla y figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% de la muestra, y los 6 encuestados representan al 24% de la muestra.

De acuerdo a la novena pregunta: ¿Dentro de la institución educativa se promueve o motiva el desarrollo del trabajo en equipo de forma organizada?

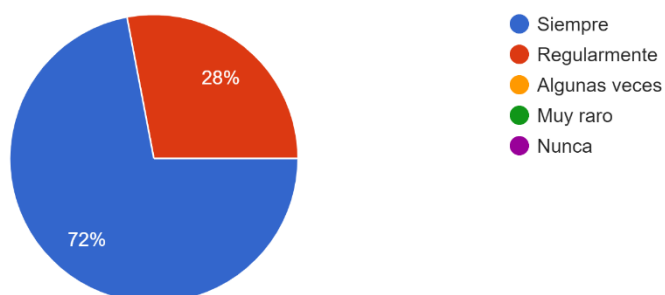
Tabla 10.

Trabajo en equipo ítem 9

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	18	72%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	0	0%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 9.

Gráfico circular de trabajo en equipo ítem 9



En la tabla y figura se identifica que 18 de los encuestados representa al 72% de la muestra, y los 7 encuestados representan al 28% de la muestra.

De acuerdo a la décima pregunta: ¿Considera que el trabajo en equipo realizado dentro de su institución tiene resultados positivos?

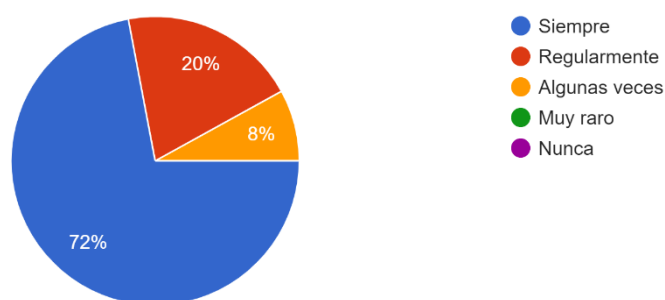
Tabla 11.

Trabajo en equipo ítem 10

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	18	72%
Regularmente	5	20%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 10.

Gráfico circular de trabajo en equipo ítem 10



En la tabla y figura se identifica que 18 de los encuestados representa al 72% de la muestra, en tanto los 5 encuestados representan al 20% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra

De acuerdo a la onceava pregunta: ¿Se desarrollan actividades que promuevan el compromiso con su institución educativa?

Tabla 12.

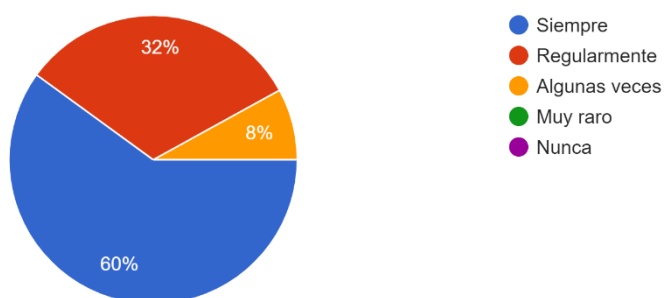
Compromiso ítem 11

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	15	60%
Regularmente	8	32%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Nota: elaboración propia

Figura 11.

Gráfico circular de compromiso ítem 11



En la tabla y figura se identifica que 15 de los encuestados representa al 60% de la muestra, en tanto los 8 encuestados representan al 32% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la doceava pregunta: ¿Se siente comprometido con su institución educativa?

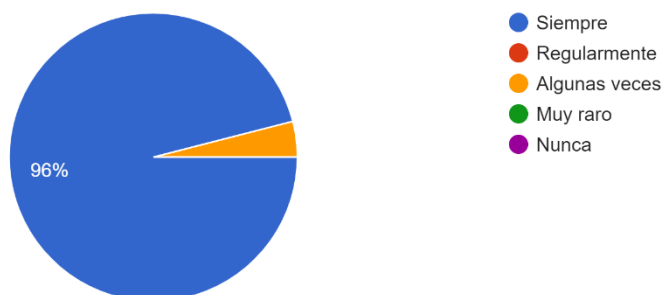
Tabla 13.

Compromiso ítem 12

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	24	96%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 12.

Gráfico circular de compromiso ítem 12



En la tabla y figura se identifica que 24 de los encuestados representa al 96% y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la treceava pregunta: ¿Se estimula la creación de propuestas innovadoras desarrolladas con la finalidad de promover la creatividad dentro de la institución educativa?

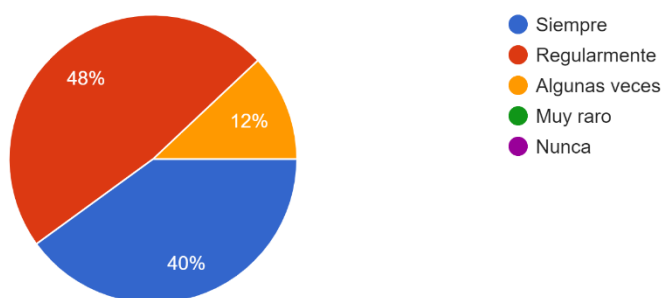
Tabla 14.

Creatividad ítem 13

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	10	40%
Regularmente	12	48%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 13.

Gráfico circular de creatividad ítem 13



En la tabla y figura se identifica que 10 de los encuestados representa al 40% de la muestra, en tanto los 12 encuestados representan al 48% de la muestra y por último 3 de los encuestados representan al 12% de la muestra.

De acuerdo a la catorceava pregunta: ¿Se logró promover el desarrollo de la creatividad en los alumnos de la institución educativa?

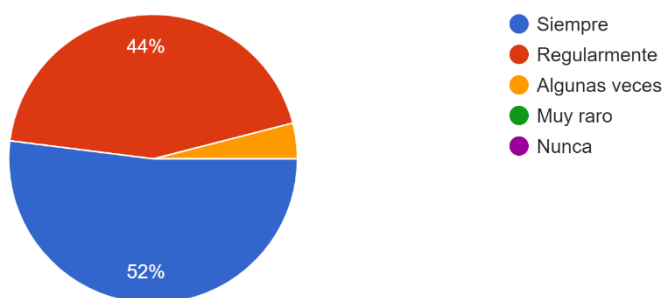
Tabla 15.

Creatividad ítem 14

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	13	52%
Regularmente	11	44%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 14.

Gráfico circular de creatividad ítem 14



En la tabla y figura se identifica que 13 de los encuestados representa al 52% de la muestra, en tanto los 11 encuestados representan al 44% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la quinceava pregunta: ¿La institución educativa cuenta con un sistema para poder evaluar la afectación que se sufre después de qué se suscitó algún problema?

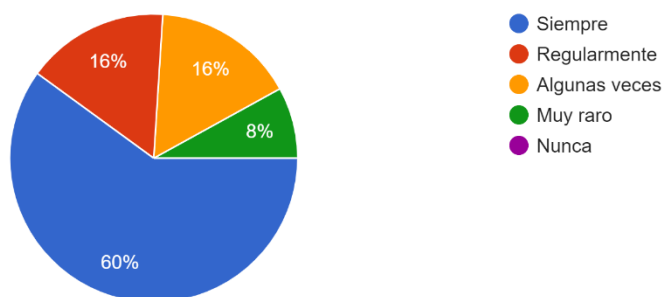
Tabla 16.

Creatividad ítem 15

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	15	60%
Regularmente	4	16%
Algunas veces	4	16%
Muy raro	2	8%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 15.

Gráfico circular de creatividad ítem 15



En la tabla y figura se identifica que los 15 encuestados representan al 60% de la población en tanto los 4 encuestados representa al 16% de la población encuestada, asimismo los 4 encuestados representan al 16% de la población encuestada y por último los 2 encuestados representan al 8% de la población encuestada.

De acuerdo a la dieciseisava pregunta: ¿Después de algún hecho que afecte negativamente a toda la institución educativa se realizan actividades para poder solucionar los problemas que se hayan suscitado?

Tabla 17.

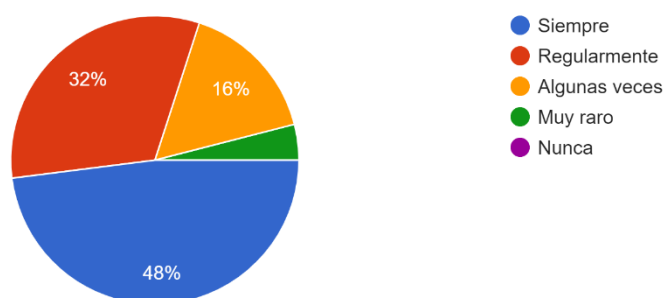
Mitigación ítem 16

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	12	48%
Regularmente	8	32%
Algunas veces	4	16%
Muy raro	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Nota: elaboración propia

Figura 16.

Gráfico circular de mitigación ítem 16



En la tabla y figura se identifica que los 12 encuestados representan al 48% de la población en tanto los 8 encuestados representa al 32% de la población encuestada, asimismo los 4 encuestados representan al 16% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

Análisis de resultados porcentuales de la primera variable

Conglomerado de resultados de la dimensión promoción del liderazgo

Tabla 18.

Promedio porcentual de la pregunta 1 a la pregunta 16

Ítem	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
1	64%	24%	12%	0%	0%
2	52%	28%	12%	8%	0%
3	72%	20%	8%	0%	0%
4	76%	20%	4%	0%	0%
5	56%	28%	12%	4%	0%
6	52%	36%	12%	0%	0%
7	64%	12%	20%	4%	0%
8	76%	24%	0%	0%	0%
9	72%	28%	0%	0%	0%
10	72%	20%	8%	0%	0%
11	60%	32%	8%	0%	0%
12	96%	0%	4%	0%	0%
13	40%	48%	12%	0%	0%
14	52%	44%	4%	0%	0%
15	60%	16%	16%	8%	0%
16	48%	32%	16%	4%	0%
Promedio	63%	26%	9%	2%	0%

En la tabla se identifican los distintos porcentajes identificados dentro de los ítems 1 y 16 de la investigación, así mismo el promedio de las respuestas, se puede observar que el 63% de los encuestados identifican que siempre se cumple con los parámetros establecidos para la variable responsabilidad social, en tanto el 26% identifica que se cumple regularmente con esta variable, en menor porcentaje es 9% de las respuestas identifican que solo se cumplen algunas veces, por último sólo el 2% de las respuestas expresan qué cumplimiento de esta variable es muy raro.

Resultado del primer objetivo específico:

Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Desarrollo de las preguntas de investigación de acuerdo a la dimensión capacidades pedagógicas

De acuerdo a la diecisieteava pregunta: ¿El desarrollo de las capacidades pedagógicas que promueve su institución educativa ha ayudado a que se desarrolle profesionalmente beneficiando a los alumnos de la institución?

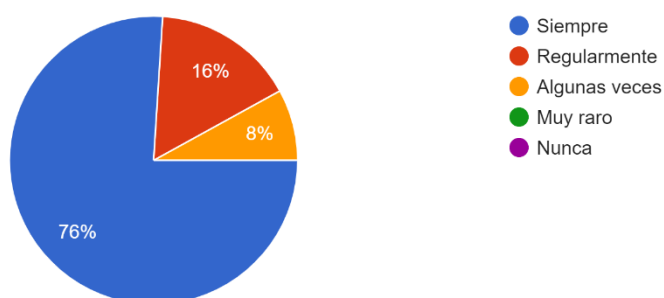
Tabla 19.

Aportar veneficios ítem 17

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	4	16%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 17.

Gráfico circular de aportar veneficios ítem 17



En la tabla y figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% de la muestra, en tanto los 4 encuestados representan al 16% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la dieciochoava pregunta: ¿El desarrollo de capacitaciones pedagógicas desarrolladas en su institución le ha brindado herramientas para mejorar nivel educativo?

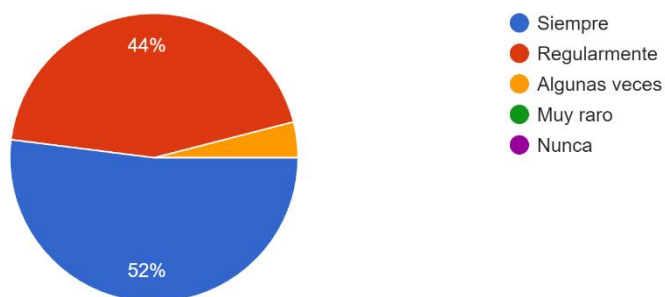
Tabla 20.

Aportar veneficios ítem 18

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	13	52%
Regularmente	11	44%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 18.

Gráfico circular de aportar veneficios ítem 18



En la tabla y figura se identifica que 13 de los encuestados representa al 52% de la muestra, en tanto los 11 encuestados representan al 44% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la diecinueveava pregunta: ¿Logra satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos por medio de las herramientas le proporciona su institución educativa?

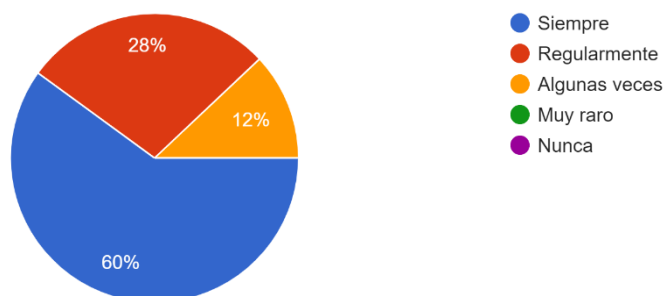
Tabla 21.

Satisface las necesidades ítem 19

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	15	60%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	3	12%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 19.

Gráfico circular de satisface las necesidades ítem 19



En la tabla y figura se identifica que 15 de los encuestados representa al 60% de la muestra, en tanto los 7 encuestados representan al 28% de la muestra y por último 3 de los encuestados representan al 12% de la muestra.

De acuerdo a la veinteava pregunta: ¿Las normas establecidas por la institución educativa en la que trabaja, permiten que puedan desarrollar su trabajo de forma armoniosa logrando los objetivos educativos?

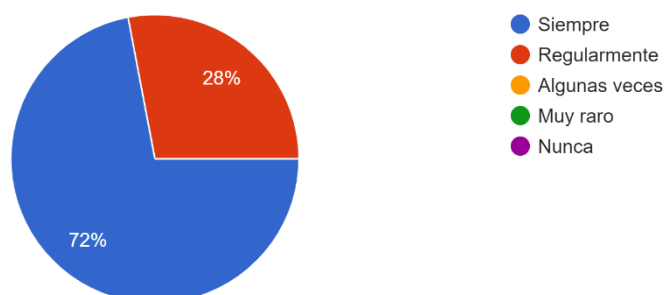
Tabla 22.

Facilita la vida de la sociedad ítem 20

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	18	72%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	0	0%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 20.

Gráfico circular de facilita la vida de la sociedad ítem 20



En la tabla y figura se identifica que 18 de los encuestados representa al 72% de la muestra y en tanto los 7 encuestados representan al 28% de la muestra.

Conglomerado de resultados de la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas.

Tabla 23.

Promedio porcentual de la pregunta 17 a la pregunta 20

Ítem	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
17	76%	16%	8%	0%	0%
18	52%	44%	4%	0%	0%
19	60%	28%	12%	0%	0%
20	72%	28%	0%	0%	0%
Promedio	65%	29%	6%	0%	0%

En la tabla se puede identificar los promedios de las respuestas aplicadas por evaluar la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas, identificando que en promedio el 65% de los encuestados expresa que siempre se cumple con el desarrollo de las capacidades pedagógicas, el 29% expresa que se cumple regularmente, por último, el 6% expresó que se cumple algunas veces.

Análisis porcentual del primer objetivo específico

Evaluación porcentual para la variable responsabilidad social interna y la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas

Tabla 24.

Análisis porcentual del primer objetivo específico

Ítems	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
01;16	63%	26%	9%	2%	0%
17;20	65%	29%	6%	0%	0%
Promedio	64%	27%	8%	1%	0%

En la tabla se identifica los promedios de la evaluación entre la primera variable responsabilidad social interna que se encuentra constituido del ítem 1 al ítem 16 en contraste con la dimensión de desarrollo de las capacidades pedagógica, el análisis porcentual arroja que el 64% de los encuestados identificaron que la responsabilidad interna siempre impacta sobre el desarrollo de las capacidades pedagógicas, en el análisis evalúa que el 27% de los encuestados expresaron que el impacto se da regularmente, así mismo se analizado que el 8% identifica que el impacto se da algunas veces, en tanto se identificó que solo un 1% del promedio evalúa que el impacto es muy raro.

Contraste de la hipótesis del primer objetivo específico

Tabla 25.

Correlación para la variable responsabilidad social interna y la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas.

Correlaciones			
		Responsabilida d social interna	Desarrollo de las capacidades pedagógicas
Responsabili dad social interna	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desarrollo de las capacidades pedagógicas	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Se obtuvo un valor del coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.806$). por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la variable independiente y la primera dimensión de la segunda variable dependiente, siendo la correlación positiva y fuerte. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis **H1i** si existe relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Resultado del segundo objetivo específico

Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Desarrollo de las preguntas de investigación relacionadas a la dimensión liderazgo en docentes

De acuerdo a la veintiunava pregunta: ¿Recibe capacitación específica de acuerdo a la materia que imparte durante el desarrollo de sus actividades?

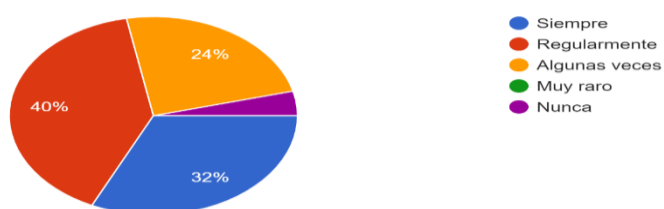
Tabla 26.

Conocimiento especializado ítem 21

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	8	32%
Regularmente	10	40%
Algunas veces	6	24%
Muy raro	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Figura 21.

Gráfico circular de conocimiento especializado ítem 21



En la tabla y figura se identifica que los 8 encuestados representan al 32% de la población en tanto los 10 encuestados representa al 40% de la población encuestada, asimismo los 6 encuestados representan al 24% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

De acuerdo a la veintiunava pregunta: ¿Siente que su desenvolvimiento como profesional se encuentra de acorde al nivel exigido por la institución educativa?

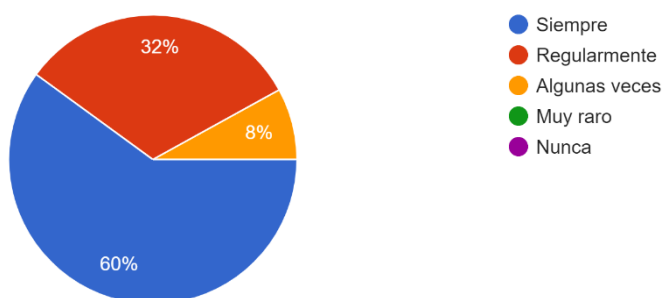
Tabla 27.

Demostrar conocimientos 22

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	15	60%
Regularmente	8	32%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 22.

Gráfico circular de demostrar conocimientos ítem 22



En la tabla y figura se identifica que 15 de los encuestados representa al 60% de la muestra, en tanto los 8 encuestados representan al 32% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la veintitresava pregunta: ¿Se siente capaz de desarrollar cualquier tema educativo relacionado a su especialidad?

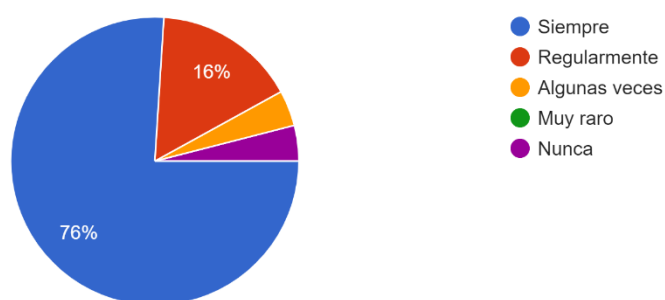
Tabla 28.

Demostrar competencia profesional ítem 23

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	4	16%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Figura 23.

Gráfico circular de demostrar competencia profesional ítem 23



En la tabla y figura se identifica que los 19 encuestados representan al 76% de la población en tanto los 4 encuestados representa al 16% de la población encuestada, asimismo los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

De acuerdo a la veinticuatroava pregunta: ¿Se siente capaz de solucionar cualquier problema que se suscite en su aula de clases?

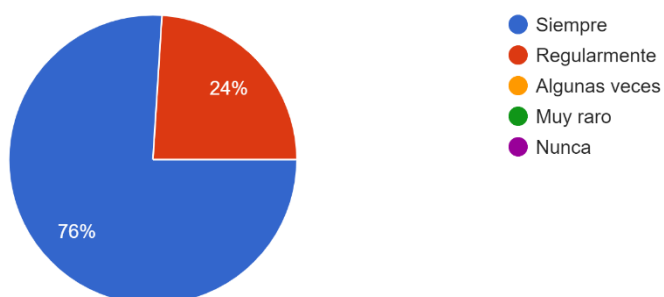
Tabla 29.

Demostrar competencia profesional ítem 24

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	6	24%
Algunas veces	0	10%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 24.

Gráfico circular de demostrar competencia profesional ítem 24



En la tabla y figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% de la muestra, en tanto los 6 encuestados representan al 24% de la muestra.

De acuerdo a la veinticincoava pregunta: ¿Siente que las capacitaciones brindadas por su institución educativa le permiten crecer profesionalmente?

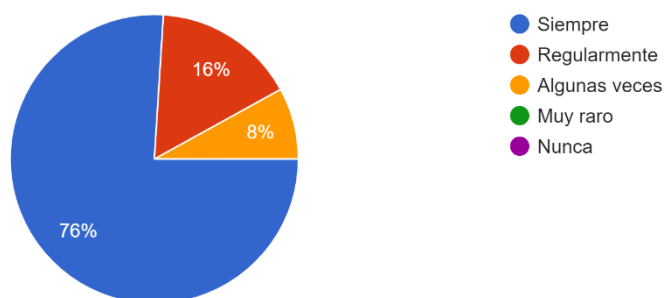
Tabla 30.

Proceso permanente de formación profesional ítem 25

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	4	16%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 25.

Gráfico circular de proceso permanente de formación profesional ítem 25



En la tabla y figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% de la muestra, en tanto los 4 encuestados representan al 16% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la veintiseisava pregunta: ¿La institución educativa en la que trabaja crece y mejora constantemente evaluando la implementación de nuevos valores en las actividades que desarrollan?

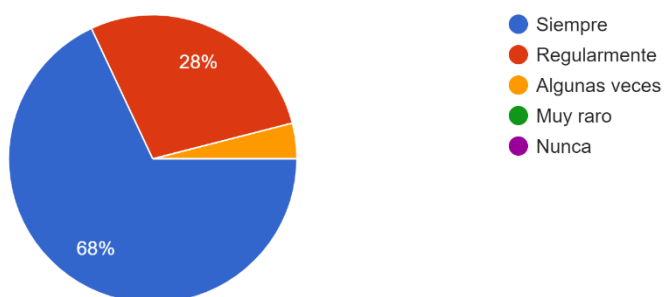
Tabla 31.

Adopción de nuevos valores ítem 26

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	17	68%
Regularmente	7	28%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 26.

Gráfico circular de adopción de nuevos valores ítem 26



En la figura se identifica que 17 de los encuestados representa al 68% de la muestra, en tanto los 7 encuestados representan al 28% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la veintisieteava pregunta: ¿Es capaz de manejar de forma adecuada la integración de un nuevo alumno al salón de clases?

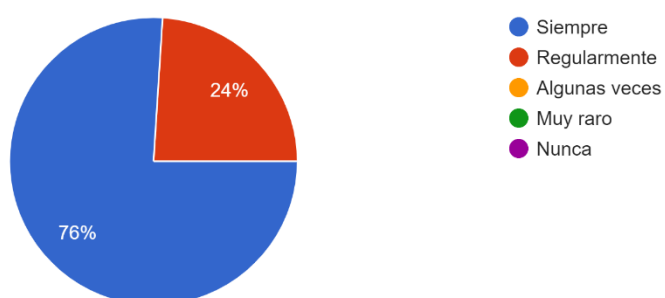
Tabla 32.

Admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 27

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	19	76%
Regularmente	6	24%
Algunas veces	0	0%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 27.

Gráfico circular de admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 27



En la figura se identifica que 19 de los encuestados representa al 76% y por último 6 de los encuestados representan al 24% de la muestra.

De acuerdo a la veintiochoava pregunta: ¿Cuándo un docente nuevo llega a la institución educativa éste se integra de forma rápida al grupo de trabajo del plantel?

Tabla 33.

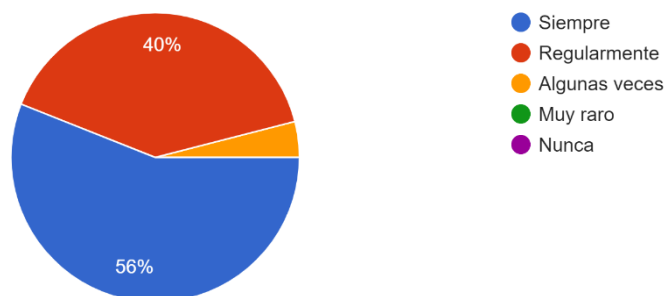
Admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 28

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	14	56%
Regularmente	10	40%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Nota: elaboración propia

Figura 28.

Gráfico circular de admisión de un miembro nuevo o grupo ítem 28



Nota: elaboración propia

En la figura se identifica que 14 de los encuestados representa al 56% de la muestra, en tanto los 10 encuestados representan al 40% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

Conglomerado de resultados de la dimensión promoción del liderazgo

Tabla 34.

Promedio porcentual de la pregunta 21 a la pregunta 28

Ítem	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
21	32%	40%	24%	0%	4%
22	60%	32%	8%	0%	0%
23	76%	16%	4%	0%	4%
24	76%	24%	0%	0%	0%
25	76%	16%	8%	0%	0%
26	68%	28%	4%	0%	0%
27	76%	24%	0%	0%	0%
28	56%	40%	4%	0%	0%
Promedio	65%	28%	7%	0%	1%

En la tabla se puede identificar que los promedios desarrollados del ítem 21 al ítem 28 enfocados en la promoción del liderazgo, se identificó que el 65% de los encuestados expresaron que siempre se desarrolla la promoción del liderazgo, en tanto el 28% de los encuestados expresó que se desarrolla regularmente, asimismo el 7% del promedio identificó que se desarrolla algunas veces y por último el análisis arrojó que sólo el 1% del promedio de porcentajes evaluados expresó que nunca se desarrolla la promoción del liderazgo.

Análisis porcentual del segundo objetivo específico

Evaluación porcentual para la variable responsabilidad social interna y la dimensión promoción del liderazgo.

Tabla 35.

Análisis porcentual del segundo objetivo específico.

Ítems	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
01;16	63%	26%	9%	2%	0%
21;28	65%	28%	7%	0%	1%
Promedio	64%	27%	8%	1%	1%

En la presente tabla se analizó de manera porcentual el cumplimiento de la responsabilidad social, con la promoción del liderazgo, este análisis comprendió los ítems del 1 al 16, contrastándolos con ítems del 21 al 28, identificando que el 64% Expresa que siempre la responsabilidad social impacta en el liderazgo, en tanto el 27% evalúa que se da regularmente, el 8% evalúa que se da algunas veces, finalizando con el 2% que identifica que el impacto es muy raro oh este impacto no será nunca.

Contraste de la hipótesis del objetivo específico dos

Tabla 36.

Correlación para la variable responsabilidad social interna y la dimensión promoción del liderazgo en los docentes.

Correlaciones			
		responsabilidad social interna	promoción del liderazgo
Responsabilidad social interna	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Promoción del liderazgo	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Se obtuvo un valor del coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.837$). por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la variable independiente y la dimensión 2, siendo la correlación positiva y fuerte. De acuerdo a ello se aprueba la hipótesis **H2i**: si existe relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Resultado del tercer objetivo específico

De acuerdo al objetivo específico 3 determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Desarrollo de las preguntas de investigación relacionadas a la dimensión promoción de la ética

De acuerdo a la veintinueveava pregunta: ¿Se desarrollan talleres enfocados en promover el adecuado desarrollo de los valores y la ética dentro de la institución educativa como uno de los enfoques más importantes para la superación profesional?

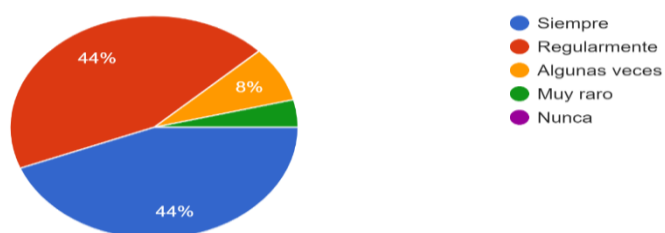
Tabla 37.

Talleres ítem 29

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	11	44%
Regularmente	11	44%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 29.

Gráfico circular de talleres ítem 29



En la tabla y figura se identifica que los 11 encuestados representan al 44% de la población en tanto los 11 encuestados representa al 44% de la población encuestada, asimismo los 2 encuestados representan al 8% de la población encuestada y por último los 1 encuestados representan al 4% de la población encuestada.

De acuerdo a la treintava pregunta: ¿Dentro del desarrollo de los seminarios impartidos se promueve el desarrollo de los valores como una herramienta de crecimiento profesional?

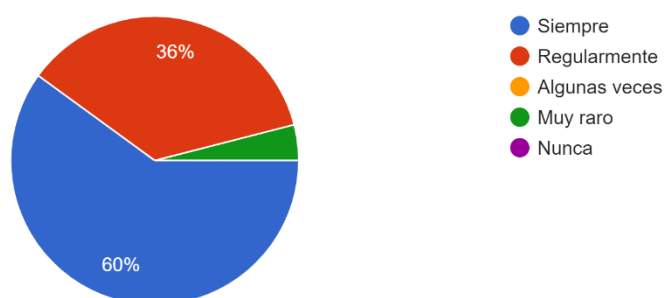
Tabla 38.

Seminarios ítem 30

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	15	60%
Regularmente	9	36%
Algunas veces	0	0%
Muy raro	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 30.

Gráfico circular de seminarios ítem 30



En la tabla y figura se identifica que 15 de los encuestados representa al 60% de la muestra, en tanto los 9 encuestados representan al 36% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la treinta y una pregunta: ¿Las vías de comunicación que se desarrollan dentro de la institución educativa permiten que sus opiniones o propuestas sean evaluadas y escuchadas?

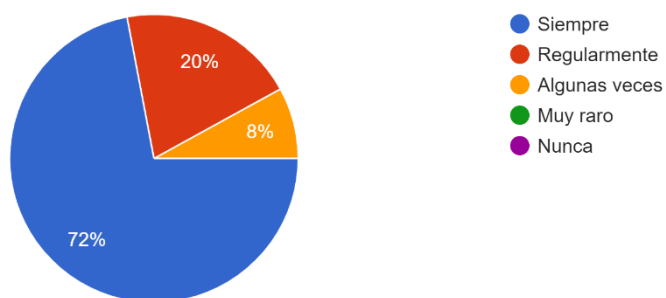
Tabla 39.

Buena comunicación ítem 31

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	18	72%
Regularmente	5	20%
Algunas veces	2	8%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 31.

Gráfico circular de seminarios ítem 31



En la tabla y figura se identifica que 18 de los encuestados representa al 72% de la muestra, en tanto los 5 encuestados representan al 20% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 8% de la muestra.

De acuerdo a la treintaidosava pregunta: ¿Siente que cuenta con un con un buen planteamiento de objetivos educativos los cuales permiten que se desarrolle el liderazgo Enfocado en la ética dentro de la institución educativa?

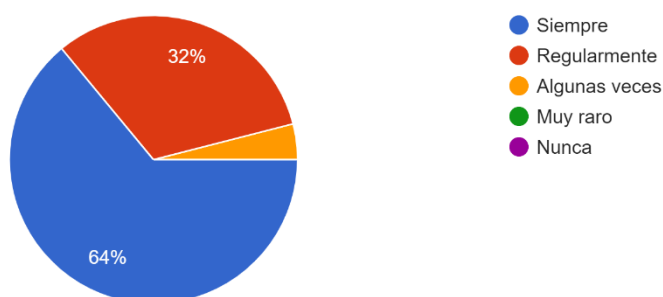
Tabla 40.

Capacidad estratégica ítem 32

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	16	64%
Regularmente	8	32%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 32.

Gráfico circular de capacidad estratégica ítem 32



En la tabla y figura se identifica que 16 de los encuestados representa al 64% de la muestra, en tanto los 8 encuestados representan al 32% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la treintaitresava pregunta: ¿Siente que el liderazgo desarrollado en la empresa promueve el compromiso y usted hacia el cumplimiento de los valores de la institución educativa?

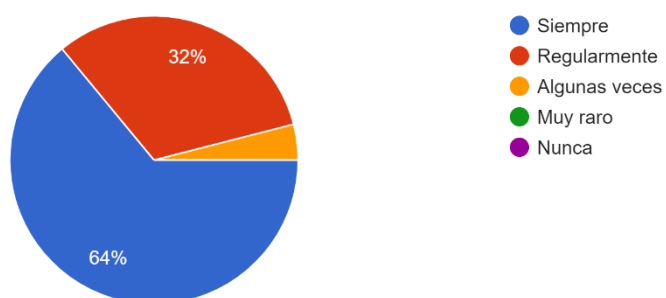
Tabla 41.

Compromiso ítem 33

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	16	64%
Regularmente	8	32%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 33.

Gráfico circular de compromiso ítem 33



En la tabla y figura se identifica que 16 de los encuestados representa al 64% de la muestra, en tanto los 8 encuestados representan al 32% de la muestra y por último 1 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

De acuerdo a la treintaicuatroava pregunta: ¿Las actividades que promueve el líder de la institución le ayudan a desarrollar capacidades de auto control las cuales puede aplicar en la institución educativa?

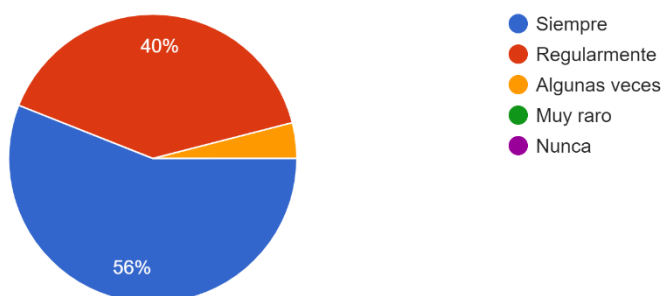
Tabla 42.

Autocontrol ítem 34

Escala	Respuestas	Porcentaje
Siempre	14	56%
Regularmente	10	40%
Algunas veces	1	4%
Muy raro	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Figura 34.

Gráfico circular de autocontrol ítem 34



En la figura se identifica que 14 de los encuestados representa al 56% de la muestra, en tanto los 10 encuestados representan al 40% de la muestra y por último 2 de los encuestados representan al 4% de la muestra.

Conglomerado de resultados de la dimensión promoción de la ética

Tabla 43.

Promedio porcentual de la pregunta 29 a la pregunta 34

Ítem	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
29	44%	44%	8%	4%	0%
30	60%	36%	0%	4%	0%
31	72%	20%	8%	0%	0%
32	64%	32%	4%	0%	0%
33	64%	32%	4%	0%	0%
34	56%	40%	4%	0%	0%
Promedio	60%	33%	5%	2%	0%

En la tabla se identifica los promedios comprendidos entre el ítem 29 al 34 desarrollados para la dimensión proporción de la ética, en este análisis se identifica que el 64% expresa que siempre se desarrolla la promoción de la ética, el 33% identifica que se desarrolla regularmente, el 5% identifica que se desarrolle algunas veces y el 2% identifica que se desarrolla en la producción de eléctrica en ocasiones muy raras.

Análisis porcentual del tercer objetivo específico

Evaluación porcentual para la variable responsabilidad social interna y la dimensión promoción de la ética

Tabla 44.

Análisis porcentual del tercer objetivo específico.

Ítems	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
01;16	63%	26%	9%	2%	0%
29;34	60%	33%	5%	2%	0%
Promedio	62%	29%	7%	2%	0%

En la tabla se realizó el análisis porcentual contrastando la variable responsabilidad social interna que integra al ítem 1 hasta el 16, con la dimensión promoción de la ética que comprende al ítem 29 hasta el 34, el análisis arrojó que el 62% expresa que siempre se da un impacto entre la responsabilidad social interna con la promoción de la ética, en tanto un 29% expresa que este impacto se da regularmente, asimismo el 7% expresa que solo se da algunas veces, por último se identifica que el 2% evalúa que el impacto es muy raro.

Contraste de la hipótesis del objetivo específico 3

Tabla 45.

Correlación para la variable responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de las capacidades pedagógicas.

Correlaciones			
		Responsabilida d social interna	Promoción de la ética
Responsabilida d social interna	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Promoción de la ética	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Se obtuvo un valor del coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.654$). por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la variable independiente y la dimensión 3, siendo la correlación positiva y fuerte. De acuerdo a los resultados se adite la hipótesis **H3i**: existe relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Resultados del objetivo general:

Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Tabla 46.

Evaluación porcentual para la variable responsabilidad social interna y la variable desarrollo profesional.

Ítems	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca
01;16	63%	26%	9%	2%	0%
17;34	63%	30%	6%	1%	0%
Promedio	63%	28%	8%	1%	0%

En la tabla se identifica a nivel porcentual la evaluación del impacto de la variable responsabilidad social interna integrada por los ítems comprendidos desde en ítem 1 al ítem 16, con la variable desarrollo profesional Comprendido entre el ítem 17 hasta el ítem 34, el análisis de los promedios porcentuales arrojaron que el 63% identifica que siempre se da un impacto entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional, el 28% expresa que el impacto se da regularmente, en tanto el 8% evalúa que este impacto se da algunas veces y por último el 1% expresa que el impacto es muy raro.

Contraste de la hipótesis del objetivo general

Tabla 47.

Correlación para la variable responsabilidad social interna y la variable desarrollo profesional.

		Correlaciones	
		Responsabilida d social interna	Desarrollo profesional
Responsab ilidad social interna	Correlación de Pearson	1	,838**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	,838**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Se obtuvo un valor del coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.838$). por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la variable independiente y la variable dependiente, siendo la correlación positiva y fuerte. De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis **H_i**: si existe relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Prueba de normalidad de datos

Para el contraste de las Hipótesis, se analiza inicialmente el comportamiento de los datos si presentan una distribución normal, para ello se aplicó el test de Shapiro Wilk, el cual es aceptable cuando se analizan muestras pequeñas (≤ 50)

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

H0: La variable presenta una distribución normal

H1: La variable presenta una distribución no normal

Toma de decisión:

Para el contraste se aplicó una significancia del 5% (0.05)

Sig (p valor) > alfa: No rechazar H0 (normal).

Sig (p valor) < alfa: Rechazar H0 (no normal)

Tabla 48.

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk.

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social interna	,835	25	,001
desarrollo profesional	,898	25	.016

Tras observar los datos y dado que la muestra es menor a 50 se tendrá en consideración la prueba Shapiro Wilk, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que p-valor es $< \alpha(0.05)$, a partir de ello se

empleara la prueba Coeficiente de correlación de Pearson para medir la correlación de variables.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación arrojaron que el 63% de los encuestados expresaron que siempre se da el cumplimiento entre la variable independiente responsabilidad social interna y la segunda variable independiente desarrollo profesional, García y Meca (2021) identificó en su investigación un porcentaje menor de 58%, Estos niveles no son los adecuados (Dolan y Abrera 2017) sin embargo la promoción de la responsabilidad social y el desarrollo profesional es fundamental para una empresa (Sánchez, 2011). dado que estas capacidades generan que los niveles de retención de talento se eleven dentro de una empresa (Nemiña, et al. 2019). por lo tanto, es importante que la promoción del desarrollo profesional con la responsabilidad social logre mejores indicadores debido a que estos elevarán los niveles de retención del talento y mejorarán la calidad de trabajo dentro de la empresa.

Se obtuvo como resultado que el 64% de las personas encuestadas relacionaron el cumplimiento de la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas, Siendo este porcentaje superior al identificado en la investigación de Neyra (2019) en la que se identificó que solamente el 32.6% de los docentes experimentado un desarrollo profesional en relación a la responsabilidad social, en tanto en la investigación realizada por Quiroz (2018) identificó en su investigación que el 66.67% experimentaba un desarrollo profesional inadecuado. De acuerdo a lo identificado se puede determinar que la correcta aplicación de la responsabilidad social tiene un impacto positivo en el desarrollo de las capacidades de los docentes, (Marcano, 2016). así mismo se identifica el manejo incorrecto de la responsabilidad social interna dentro de una institución afecta negativamente el desarrollo de las capacidades de los docentes (Rafael, 2007). De acuerdo esto es necesario que se aplique la responsabilidad social interna de forma responsable dado que la buena implementación de esta es la que lleva el desarrollo profesional (Guzman 2016).

La investigación arrojó que el 64% de los encuestados identificaron que es la responsabilidad social interna que acepta al desarrollo del liderazgo. De acuerdo a García y Rosas (2021). Este resultado en la investigación realizada por el autor identificó que en el desarrollo de actividades de conciliación para un buen desarrollo en la

responsabilidad interna y el liderazgo tiene una constante de 83.4%. De acuerdo a este hallazgo se identifica la importancia de las actividades coordinadas para poder desarrollar un trabajo adecuado (Nemiña, et al. 2019). A la misma manera es fundamental que se desarrollan coordinaciones constantes que estén enmarcados en el cumplimiento de la responsabilidad social (Alonso, 2019). Uno de los factores fundamentales dentro del liderazgo venir a darse durante el desarrollo de las interacciones entre los líderes con el equipo de trabajo (Fernandez, 2009). De acuerdo esto es fundamental que las políticas de responsabilidad interna estén enfocadas en el trabajo coordinado con los altos mandos de la institución con la finalidad de lograr mejores resultados (Sánchez, 2016).

Se identificó que el 62% de la población evaluada que siempre se daba una relación entre la responsabilidad social interna con la promoción de la ética. Este resultado se condice cuando identificado por Herrera (2017). Quién identificó una relación de 2.92 en una escala de 5 puntos entre la responsabilidad social interna y el planteamiento social interno enfocado en la ética dentro de una institución. estos hallazgos corroboran que es importante el desarrollo de una estructura de ética acompañado de la responsabilidad social (Dolan y Abrera 2017). Tanto la responsabilidad social debe constituirse por una buena estructura de principios éticos (Alonso, 2019). En tanto los principios éticos constituyen uno de los principales puntos de desarrollo para la responsabilidad social (Jaramillo y Naranjo 2011). De acuerdo a esto se puede determinar que la responsabilidad social interna requiere de una buena estructura ética asimismo la responsabilidad social interna incentiva el cumplimiento de la ética dentro de una institución educativa (Roux y Mendoza, 2014).

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el 63% de los encuestados identificaron que siempre se da un cumplimiento entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores, así mismo se identificó una correlación de Pearson alta de 0.838 entre las 2 variables de investigación.

Se determinó que el 64% de los encuestados identificaron que siempre se da un cumplimiento entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas, así mismo se identificó una correlación de Pearson alta de 0.806 entre la primera variable y la dimensión desarrollo de las capacidades pedagógicas.

Se determinó que el 64% de los encuestados identificaron que siempre se da un cumplimiento entre la responsabilidad social de interna y la promoción del liderazgo, así mismo se identificó una correlación de Pearson alta de 0.837 entre la primera variable y la dimensión liderazgo.

Se determinó que el 62% de los encuestados identificaron que siempre se da un cumplimiento entre la responsabilidad social de interna y la promoción de la ética, así mismo se identificó una correlación de Pearson media de 0.654 entre la primera variable y la dimensión ética.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se promueva más actividades para el desarrollo profesional dado que este representa una mejora en el plantel de la empresa.

se recomienda que se promueva el desarrollo de una mayor cantidad de actividades relacionadas a lo mejora de las capacidades pedagogía.

se recomienda que se promuevan capacitaciones relacionadas al liderazgo dado que estás mejor las actividades relacionadas al cumplimiento de la responsabilidad social.

se recomienda que se promuevan actividades relacionadas a desarrollar la ética dentro de la institución educativa dado que estás mejora el cumplimiento de la responsabilidad social.

REFERENCIAS

- Adams, A., Asemnor, F., Nkansah, V., & Adonu, H. (2023, March 3). *The Impact of Professional Development on the Pedagogical Content Knowledge of the Mathematics Teacher*. ResearchGate; Sciencedomain International. https://www.researchgate.net/publication/369007171_The_Impact_of_Profesional_Development_on_the_Pedagogical_Content_Knowledge_of_the_Mathematics_Teacher
- Aguirre, N. (2019). *Gestión Directiva Y Desarrollo Profesional Docente En Una Institución Educativa De Ica*. Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38278>
- Bravo, J. (2018). *Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho, 2018*. 1library.co. <https://1library.co/document/zk31o01y-desarrollo-profesional-competencia-academica-educacion-facultad-educacion-universidad.html>
- Cañedo, R. (2023). Análisis del conocimiento, la información y la comunicación como categorías reflejas en el marco de la ciencia. *ACIMED*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000400002
- Caroline, A., & Lily, S. (2019). *Liderazgo gerencial y su relación con la responsabilidad social empresarial interna en los operarios de la empresa JC Astilleros Chimbote 2019*. Ucv.edu.pe. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/38068>
- Carpio, B. (2020). Desarrollo de la atención selectiva a través del juego en estudiantes de educación superior. *Comuni@Cción*, 11(2), 131–141. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.2.425>
- Carpio, H. (2017). *Responsabilidad social empresarial interna en la organización no gubernamental Cáritas, de la ciudad del Cusco 2017*. Uandina.edu.pe. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12557/1539>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2018). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *EISEIVER*, 31(8), 527–538. <https://www.elsevier.es/es-revista->

[atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738](#)

Castañeda, I. (2018). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE MICROFINANZAS DE LA ONG CARITAS DIOCESANA DE HUÁNUCO 2017. *Udh.edu.pe*.

<https://doi.org/http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1159>

Chourou, L., Himick, D., & Saadi, S. (2023). Regulatory uncertainty and corporate social responsibility. *Finance Research Letters*, 55, 104020–104020.

<https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104020>

Daniela. (2017). The impact of internal social responsibility on organisational commitment : the case of Jerónimo Martins Group. *Repositorio.ucp.pt*.

<https://doi.org/http://hdl.handle.net/10400.14/22122>

De La Torre, V. (2019). UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CLIMA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Tesis presentada por la bachiller. In UNSA.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f917e43f-ae88-4fa9-aa14-9d441b5c7fe6/content>

Duque, Y., Cardona , M., & Acevedo, J. A. (2018). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196–206.

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=225029797009>

Figueiredo, T. (2017). The constitution of the known as jeronimo martins group which comes to be a company that develops at international . In *Roderic*.

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37718/Tesis%20Doctoral%20Hugo%20Figueiredo-Ferraz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galdames, M. (2023). Distributed Leadership: School Principals' Practices to Promote Teachers' Professional Development for School Improvement. *Education Sciences*, 13(7), 715–715.

<https://doi.org/10.3390/educsci13070715>

- García, C., & Meca, W. (2021). Gestión del talento humano y responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional Tumbes, 2021. *Ucv.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85520>
- García, J. (n.d.). UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO TESIS VIOLENCIA FAMILIAR Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS. In *Universidad Jose faustino*. Retrieved September 12, 2023, from <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5952/JESSICA%20GARC%C3%8DA%20SIMICH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M., & Rosas, C. (2019). La responsabilidad social interna en el área de recursos humanos de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, Perú en el año 2019. *Upn.edu.pe*. <https://doi.org/658.408%20GARC%202021>
- García, M., & Tovar, K. (2019). Branding y responsabilidad social interna en la empresa piscicentro “Los Retoños” E.I.R.L., Molinos, Jauja - 2019. *Continental.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10095>
- Gutiérrez, Y. (2019). Relación de responsabilidad social interna ONG Empresarios por la Educación y la Identidad Corporativa. *Usmp.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6058>
- Herrera, Y. (2017). *Responsabilidad social empresarial interna en la organización no gubernamental Cáritas, de la ciudad del Cusco 2017*. Concytec.gob.pe. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UACI_47bbdfa20b6912708a0e88a446a7ca6c
- Huaranga, K. (2019). Estrategia resolución de problemas y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas, nivel primario Chosica 2019. *Ucv.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34008>
- Juanita, & Adriana, C. (2019). La responsabilidad social interna en el área de recursos humanos de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, Perú en el año 2019. *Upn.edu.pe*. <https://doi.org/658.408 GARC 2021>
- Julca, J. (2018). Influencia del sistema de trabajo por catálogo en el desarrollo personal y profesional de las consultoras y directoras de la empresa Unique en la provincia de Ascope 2018. *Unitru.edu.pe*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14906>

- Karina, R. (2019). Estrategia resolución de problemas y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas, nivel primario Chosica 2019. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/34008>
- Karina. (2018). Responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios de Transportes Mina S.A.C.- Pataz 2018. *Unitru.edu.pe*. <https://doi.org/http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13357>
- Laure, K. (2019). UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios de Transportes Mina S.A.C.-Pataz 2018 http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13357/llaureorbegoso_katty.pdf?sequence=3
- Lisbeth, & Nidia, K. (2019). Branding y responsabilidad social interna en la empresa piscicentro “Los Retoños” E.I.R.L., Molinos, Jauja - 2019. *Continental.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12394/10095>
- Loarte, C. (2019). Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho, 2018. *Unjfsc.edu.pe*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3275>
- Martín, C., & Samir, W. (2021). Gestión del talento humano y responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional Tumbes, 2021. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/85520>
- Neyra, F. (2019). Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Calca, provincia de Calca, departamento del Cusco. 2017. *Ucv.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37459>
- Patricia. (2018). Gestión escolar y su relación con el desarrollo profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Los Ríos, 2018. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/41042>
- Questipro. (2022). *Análisis de Datos*. Questionpro.com. <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20consiste,dato%20puede%20revelar%20ciertas%20dificultades>.

- Quiroz, M. (2019). Gestión escolar y su relación con el desarrollo profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Los Ríos, 2018. *Ucv.edu.pe*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41042>
- Ramdhan, R., Kisahwan, D., & Winardo, A. (2022). *Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee*. Cogent Business & Management.
[https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2022.2093486#:~:tex t=Internal%20CSR%20describes%20the%20characteristics,\(2021\)](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2022.2093486#:~:tex t=Internal%20CSR%20describes%20the%20characteristics,(2021)).
- Rosa, V. (2018). Clima Institucional y Desarrollo Profesional en los Docentes de la Institución Educativa Primaria Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua - 2018. *Unsa.edu.pe*.
<https://doi.org/http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8975>
- Rosmery, J. (2018). Influencia del sistema de trabajo por catálogo en el desarrollo personal y profesional de las consultoras y directoras de la empresa Unique en la provincia de Ascope 2018. *Unitru.edu.pe*.
<https://doi.org/http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14906>
- Ruduka, A. (2022). *The objective of this undergraduate research: was developed through systematic literature research, based on an evaluation, related to the satisfaction*. ResearchGate; Elsevier BV.
https://www.researchgate.net/publication/360517259_Undergraduate_Research_Experience_Models_A_systematic_review_of_the_literature_from_2011_to_2021
- Sánchez, R., Suero, E., & Mendoza, L. (2019). EFECTO DE UN PROGRAMA DE APRENDIZAJE VICARIO EN LAS ACTITUDES HACIA UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN NIÑOS Y NIÑAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO- 2014. *Investigación Valdizana*, 8(2), 36–41.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=586061891006>
- Sciarelli, M., Landi, G., Turriziani, L., & Prisco, A. (2021). Does corporate sustainability mitigate firm risk? An empirical analysis on S&P 500 controversial companies | Emerald Insight. *Social Responsibility Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print), -. <https://doi.org/10.1108/SRJ>

- Sendlhofer, T., & Tolstoy, D. (2022). How employees shape CSR transparency: A sensemaking perspective. *Journal of Business Research*, 150, 268–278. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.074>
- Urbano, F. (2017). Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Calca, provincia de Calca, departamento del Cusco. 2017. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/37459>
- Wågsås, H., & Afdal, G. (2019). *The making of professional values in the age of accountability - Hilde Wågsås Afdal, Geir Afdal, 2019*. European Educational Research Journal. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1474904118797733>
- Werner. (2019). Gestión Directiva Y Desarrollo Profesional Docente En Una Institución Educativa De Ica. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/38278>
- Yesenia. (2019). Relación de responsabilidad social interna ONG Empresarios por la Educación y la Identidad Corporativa. *Usmp.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12727/6058>
- Yeung, S. (2019, July). *Human capital development for sustainability and corporate social responsibility – The case of Kalmar Asia*. ResearchGate; Virtus Interpress. https://www.researchgate.net/publication/318689387_Human_capital_development_for_sustainability_and_corporate_social_responsibility_-_The_case_of_Kalmar_Asia

ANEXOS

Anexo1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla: operacionalización de la variable Responsabilidad Social Interna

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad Social Interna	Ena y Delgado (2012), afirman que la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa citado por Guzmán (2016).	Se evaluará a través de: Cumplimiento de leyes, ética y transparencia, desarrollo de capital humano y mitigación de impactos negativos	D1: Cumplimiento de leyes	Capacitación normativa Auditorias	Ordinal
			D2: Ética y transparencia	Valores de la organización Políticas de transparencia de la organización	
			D3: Desarrollo de capital humano	Actitud Trabajo en equipo	
				Compromiso	
				Creatividad	
D4: Mitigación de impactos negativos	Impacto negativo Mitigación				

Nota: Elaboración propia

Tabla: operacionalización de la variable Desarrollo profesional

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo Profesional	Sánchez (2011), expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional.	Se evaluará a través de: Responsabilidad ante la sociedad, responsabilidad ante la profesión, socialización y resocialización profesional, superación profesional permanente y liderazgo parmente	D1: Desarrollo de las capacidades pedagógicas	Aportar beneficios	Ordinal
				Satisface necesidades	
				Facilita la vida de la sociedad	
			D2: liderazgo en los docentes	Conocimiento especializado	
				Demostrar conocimientos	
				Demostrar competencia profesional	
				Proceso permanente de formación profesional	
				Adopción de nuevos valores	
				Admisión de un miembro nuevo o grupo	
			D3: Promoción de la ética	Talleres	
				Seminarios	
				Buena comunicación	
Capacidad estratégica					
Compromiso					
				Autocontrol	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo de las capacidades pedagógicas en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.</p>	<p>Hi: Existe la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: No existe la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional en la Corporación Educativa</p>	Responsabilidad Social Interna	<p>D1: Cumplimiento de leyes</p> <p>D2: Ética y transparencia</p> <p>D3: Desarrollo de capital humano</p> <p>D4: Mitigación de impactos negativos</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p>	<p>La investigación será de tipo finita, ya que conformará por la cantidad total (25) colaboradores de la Corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 2022</p>



E.I.R.L., Trujillo, 2022?
 b) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022?
 c) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022?

b) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción del liderazgo en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.
 c) Determinar la relación entre la responsabilidad social interna y la promoción de la ética en los docentes de la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Desarrollo Profesional

D1: Desarrollo de las capacidades pedagógicas

D2: Liderazgo en los docentes

D3: Promoción de la ética

M

r



V2

La muestra será de tipo censal por que se aplicara a la cantidad total de trabajadores que está formada por 25 colaboradores que trabajan en la corporación Harvar E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo

ANEXO 3. Consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Investigador principal: Santisteban Medina Victor Eduardo

Asesor: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022., cuyo propósito es determinar la relación entre la responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [Entidad prestadora de servicios Educativos CORPORACION HARVAR E.I.R.L.] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general:

Se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica:

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. José Fernando Escobedo Gálvez al correo electrónico jescobedog@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

ANEXO 4. Instrumentos

Cuestionario

Variable 1: Responsabilidad Social Interna

Capacitación normativa

1 ¿Su institución desarrolla capacitaciones enfocados en explicar las normas de convivencia establecidas?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Auditorias

2 ¿Existen instrumentos para desarrollar auditorías que verifiquen el cumplimiento de las normas de convivencia establecidas?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Valores de la organización

3 ¿Existe una estructura de valores a cumplir creadas por su institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

4 ¿Se promueve el cumplimiento de los valores pertenecientes de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Políticas de transparencia de la organización

5 ¿Existen políticas desarrolladas para asegurar que las actividades desarrolladas en la institución educativa se den de manera transparente?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

6 ¿Las políticas de transparencia que posee la institución educativa permiten que se puedan conocer todas las actividades que desarrolla la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Actitud

7 ¿Se promueven actividades las cuales ayudan a mejorar la actitud que tiene frente a las actividades que desempeña dentro de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

8 ¿la institución educativa se asegura que la actitud de los profesionales que laboran sea positiva?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Trabajo en equipo

9 ¿Dentro de la institución educativa se promueve o motiva el desarrollo del trabajo en equipo de forma organizada?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

10 ¿Considera que el trabajo en equipo realizado dentro de su institución tiene resultados positivos?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Compromiso

11 ¿Se desarrollan actividades que promuevan el compromiso con su institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

12 ¿Se siente comprometido con su institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Creatividad

13 ¿Se estimula la creación de propuestas innovadoras desarrolladas con la finalidad de promover la creatividad dentro de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

14 ¿Se logró promover el desarrollo de la creatividad en los alumnos de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Impacto negativo

Impacto Negativo

15 ¿La institución educativa cuenta con un sistema para poder evaluar la afectación que se sufre después de qué se suscitó algún problema?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Mitigación

16 ¿Después de algún hecho que afecte negativamente a toda la institución educativa se realizan actividades para poder solucionar los problemas que se hayan suscitado?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Variable 2: Desarrollo Profesional

desarrollo de las capacidades pedagógicas

Aportar beneficios

17 ¿El desarrollo de las capacidades pedagógicas que promueve su institución educativa ha ayudado a que se desarrolle profesionalmente beneficiando a los alumnos de la institución?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

18 ¿El desarrollo de capacitaciones pedagógicas desarrolladas en su institución le a brindado herramientas para mejorar nivel educativo?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Satisface las necesidades

19 ¿Logra satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos por medio de las herramientas le proporciona su institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Facilita la vida de la sociedad

20 ¿Las normas establecidas por la institución educativa en la que trabaja, permiten que puedan desarrollar su trabajo de forma armoniosa logrando los objetivos educativos?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

liderazgo en los docentes

Conocimiento especializado

21 ¿Recibe capacitación específica de acuerdo a la materia que imparte durante el desarrollo de sus actividades?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Demostrar conocimientos

22 ¿Siente que su desenvolvimiento como profesional se encuentra de acorde al nivel exigido por la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Demostrar competencia profesional

23 ¿Se siente capaz de desarrollar cualquier tema educativo relacionado a su especialidad?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

24 ¿Se siente capaz de solucionar cualquier problema que se suscite en su aula de clases?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Proceso permanente de formación profesional

25 ¿Siente que las capacitaciones brindadas por su institución educativa le permiten crecer profesionalmente?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Adopción de nuevos valores

26 ¿La institución educativa en la que trabaja crece y mejora constantemente evaluando la implementación de nuevos valores en las actividades que desarrollan?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Admisión de un miembro nuevo o grupo

27 ¿Es capaz de manejar de forma adecuada la integración de un nuevo alumno al salón de clases?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

28 ¿Cuándo un docente nuevo llega a la institución educativa éste se integra de forma rápida al grupo de trabajo del plantel?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

promoción de la ética

Talleres

29 ¿Se desarrollan talleres enfocados en promover el adecuado desarrollo de los valores y la ética dentro de la institución educativa Como uno de los enfoques más importantes para la superación profesional?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Seminarios

30 ¿Dentro del desarrollo de los seminarios impartidos se promueve el desarrollo de los valores como una herramienta de crecimiento profesional?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Buena comunicación

31 ¿Las vías de comunicación que se desarrollan dentro de la institución educativa permiten que sus opiniones o propuestas sean evaluadas y escuchadas?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Capacidad estratégica

32 ¿Siente que cuenta con un con un buen planteamiento de objetivos educativos los cuales permiten que se desarrolle el liderazgo Enfocado en la ética dentro de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Compromiso

33 ¿Siente que el liderazgo desarrollado en la empresa promueve el compromiso y usted hacia el cumplimiento de los valores de la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Autocontrol

34 ¿Las actividades que promueve el líder de la institución le ayudan a desarrollar capacidades de auto control las cuales puede aplicar en la institución educativa?

a) Siempre b) Regularmente c) Algunas veces d) Muy raro e) Nunca

Anexo 5 Validaciones

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Fernando Vega Huincho		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	30 años		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Víctor Eduardo Santisteban Medina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Corporación educativa Harvar, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es evaluar la responsabilidad social interna. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Responsabilidad Social Interna: “Ena y Delgado (2012), afirman que la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa citado por Guzmán (2016).

Variable 2: Desarrollo Profesional “, expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional. (Sánchez, 2011)

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad Social Interna	D1: Cumplimiento de leyes D2: Ética y transparencia D3: Desarrollo de capital humano	Se evaluará a través de: Cumplimiento de leyes, ética y transparencia, desarrollo de capital humano y mitigación de impactos negativos
Desarrollo Profesional	D1: Responsabilidad ente la sociedad D2: Responsabilidad ante la profesión D3: Socialización y resocialización profesional	Se evaluará a través de: Responsabilidad ente la sociedad, responsabilidad ante la profesión, socialización y resocialización profesional, superación profesional permanente y liderazgo parmente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.” elaborado por **Tananta Rengifo, Marife** en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dr. Fernando Vega Huincho

Variable del instrumento: Responsabilidad Social Interna

- Primera dimensión: Cumplimiento de leyes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación normativa	¿Su institución desarrolla capacitaciones enfocados en explicar las normas de convivencia establecidas?	4	4	4	
Auditorias	¿Existen instrumentos para desarrollar auditorías que verifiquen el cumplimiento	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética y transparencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores de la organización	¿Existe una estructura de valores a cumplir creadas por su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se promueve el cumplimiento de los valores pertenecientes de la institución educativa?	4	4	4	
Políticas de transparencia de la organización	¿Existen políticas desarrolladas para asegurar que las actividades desarrolladas en la institución educativa se den de manera transparente?	4	4	4	
	¿Las políticas de transparencia que posee la institución educativa permiten que se puedan conocer todas las actividades que desarrolla la institución educativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo de capital humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevanci	Observacione
Actitud	¿Se promueven actividades las cuales ayudan a mejorar la actitud que tiene frente a las actividades que desempeña dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	¿la institución educativa se asegura que la actitud de los profesionales que laboran sea positiva?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Dentro de la institución educativa se promueve o motiva el desarrollo del trabajo en equipo de forma organizada?	4	4	4	
	¿Considera que el trabajo en equipo realizado dentro de su institución tiene resultados positivos?	4	4	4	
Compromiso	¿Se desarrollan actividades que promuevan el compromiso con su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con su institución educativa?	4	4	4	
Creatividad	¿Se estimula la creación de propuestas innovadoras desarrolladas con la finalidad de promover la creatividad dentro de la institución educativa?	4	4	4	

	¿Se logró promover el desarrollo de la creatividad en los alumnos de la institución educativa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Mitigación de impactos negativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto negativo	¿La institución educativa cuenta con un sistema para poder evaluar la afectación que se sufre después de qué se suscitó algún problema?	4	4	4	
Mitigación	¿Después de algún hecho que afecte negativamente a toda la institución educativa se realizan actividades para poder solucionar los problemas que se hayan suscitado?	4	4	4	

Variable del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL

- Primera dimensión: Responsabilidad ante la sociedad

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aportar beneficios	¿El desarrollo de las capacidades pedagógicas que promueve su institución educativa ha ayudado a que se desarrolle profesionalmente beneficiando a los alumnos de la institución?	4	4	4	
	¿El desarrollo de capacitaciones pedagógicas desarrolladas en su institución le ha brindado herramientas para mejorar nivel educativo?	4	4	4	
Satisface	¿Logra satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos por medio de las herramientas le	4	4	4	

necesidades	proporciona su institución educativa?				
Facilita la vida de la sociedad	¿Las normas establecidas por la institución educativa en la que trabaja, permiten que puedan desarrollar su trabajo de forma armoniosa logrando los objetivos educativos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad ante la profesión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento especializado	¿Recibe capacitación específica de acuerdo a la materia que imparte durante el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Demostrar conocimientos	¿Siente que su desenvolvimiento como profesional se encuentra de acorde al nivel exigido por la institución educativa?	4	4	4	
Demostrar competencia profesional	¿Se siente capaz de desarrollar cualquier tema educativo relacionado a su especialidad?	4	4	4	
	¿Se siente capaz de solucionar cualquier problema que se suscite en su aula de clases?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socialización y resocialización profesional

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso permanente de formación profesional	¿Siente que las capacitaciones brindadas por su institución educativa le permiten crecer profesionalmente?	4	4	4	
Adopción de nuevos valores	evaluando la implementación de nuevos valores en las actividades que desarrollan?	4	4	4	

Admisión de un miembro nuevo o grupo	¿Es capaz de manejar de forma adecuada la integración de un nuevo alumno al salón de clases?	4	4	4	
	¿Cuándo un docente nuevo llega a la institución educativa éste se integra de forma rápida al grupo de trabajo del plantel?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Superación profesional permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coherenc	Relevanci	Observacione
Taller es	¿Se desarrollan talleres enfocados en promover el adecuado desarrollo de los valores y la ética dentro de la institución educativa Como uno de los enfoques más importantes para la superación profesional?	4	4	4	
Semi nario s	¿Dentro del desarrollo de los seminarios impartidos se promueve el desarrollo de los valores como una herramienta de crecimiento profesional?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coherenc	Relevanci	Observacione
Buen a comunicac ión	¿Las vías de comunicación que se desarrollan dentro de la institución educativa permiten que sus opiniones o propuestas sean evaluadas y escuchadas?	4	4	4	
Capa cidad estrat égica	¿Siente que cuenta con un con un buen planteamiento de objetivos educativos los cuales permiten que se desarrolle el liderazgo Enfocado en la	4	4	4	

	ética dentro de la institución educativa?				
Com promi so	¿Siente que el liderazgo desarrollado en la empresa promueve el compromiso y usted hacia el cumplimiento de los valores de la institución educativa?	4	4	4	
Auto contr ol	¿Las actividades que promueve el líder de la institución le ayudan a desarrollar capacidades de autocontrol las cuales puede aplicar en la institución educativa?	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Lisset Milagros Solórzano Lirio	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	28 años	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Víctor Eduardo Santisteban Medina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Corporación educativa Harvar, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es evaluar la responsabilidad social interna. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Responsabilidad Social Interna: “Ena y Delgado (2012), afirman que la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa citado por Guzmán (2016).

Variable 2: Desarrollo Profesional “, expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional. (Sánchez, 2011)

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad Social Interna	D1: Cumplimiento de leyes D2: Ética y transparencia D3: Desarrollo de capital humano	Se evaluará a través de: Cumplimiento de leyes, ética y transparencia, desarrollo de capital humano y mitigación de impactos negativos
Desarrollo Profesional	D1: Responsabilidad ente la sociedad D2: Responsabilidad ante la profesión D3: Socialización y resocialización profesional	Se evaluará a través de: Responsabilidad ente la sociedad, responsabilidad ante la profesión, socialización y resocialización profesional, superación profesional permanente y liderazgo parmente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.” elaborado por **Tananta Rengifo, Marife** en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU
 Mg. Lisset M. Solórzano Lirio
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP N° 155475

Variable del instrumento: Responsabilidad Social Interna

- Primera dimensión: Cumplimiento de leyes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación normativa	¿Su institución desarrolla capacitaciones enfocados en explicar las normas de convivencia establecidas?	4	4	4	
Auditorias	¿Existen instrumentos para desarrollar auditorías que verifiquen el cumplimiento	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética y transparencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores de la organización	¿Existe una estructura de valores a cumplir creadas por su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se promueve el cumplimiento de los valores pertenecientes de la institución educativa?	4	4	4	
Políticas de transparencia de la organización	¿Existen políticas desarrolladas para asegurar que las actividades desarrolladas en la institución educativa se den de manera transparente?	4	4	4	
	¿Las políticas de transparencia que posee la institución educativa permiten que se puedan conocer todas las actividades que desarrolla la institución educativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo de capital humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevanci	Observacione
Actitud	¿Se promueven actividades las cuales ayudan a mejorar la actitud que tiene frente a las actividades que desempeña dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	¿la institución educativa se asegura que la actitud de los profesionales que laboran sea positiva?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Dentro de la institución educativa se promueve o motiva el desarrollo del trabajo en equipo de forma organizada?	4	4	4	
	¿Considera que el trabajo en equipo realizado dentro de su institución tiene resultados positivos?	4	4	4	
Compromiso	¿Se desarrollan actividades que promuevan el compromiso con su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con su institución educativa?	4	4	4	
Creatividad	¿Se estimula la creación de propuestas innovadoras desarrolladas con la finalidad de promover la creatividad dentro de la institución educativa?	4	4	4	

	¿Se logró promover el desarrollo de la creatividad en los alumnos de la institución educativa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Mitigación de impactos negativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto negativo	¿La institución educativa cuenta con un sistema para poder evaluar la afectación que se sufre después de qué se suscitó algún problema?	4	4	4	
Mitigación	¿Después de algún hecho que afecte negativamente a toda la institución educativa se realizan actividades para poder solucionar los problemas que se hayan suscitado?	4	4	4	

Variable del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL

- Primera dimensión: Responsabilidad ante la sociedad

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aportar beneficios	¿El desarrollo de las capacidades pedagógicas que promueve su institución educativa ha ayudado a que se desarrolle profesionalmente beneficiando a los alumnos de la institución?	4	4	4	
	¿El desarrollo de capacitaciones pedagógicas desarrolladas en su institución le ha brindado herramientas para mejorar nivel educativo?	4	4	4	
Satisface	¿Logra satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos por medio de las herramientas le	4	4	4	

necesidades	proporciona su institución educativa?				
Facilita la vida de la sociedad	¿Las normas establecidas por la institución educativa en la que trabaja, permiten que puedan desarrollar su trabajo de forma armoniosa logrando los objetivos educativos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad ante la profesión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento especializado	¿Recibe capacitación específica de acuerdo a la materia que imparte durante el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Demostrar conocimientos	¿Siente que su desenvolvimiento como profesional se encuentra de acorde al nivel exigido por la institución educativa?	4	4	4	
Demostrar competencia profesional	¿Se siente capaz de desarrollar cualquier tema educativo relacionado a su especialidad?	4	4	4	
	¿Se siente capaz de solucionar cualquier problema que se suscite en su aula de clases?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socialización y resocialización profesional

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso permanente de formación profesional	¿Siente que las capacitaciones brindadas por su institución educativa le permiten crecer profesionalmente?	4	4	4	
Adopción de nuevos valores	evaluando la implementación de nuevos valores en las actividades que desarrollan?	4	4	4	

Admisión de un miembro nuevo o grupo	¿Es capaz de manejar de forma adecuada la integración de un nuevo alumno al salón de clases?	4	4	4	
	¿Cuándo un docente nuevo llega a la institución educativa éste se integra de forma rápida al grupo de trabajo del plantel?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Superación profesional permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coherenc	Relevanci	Observacione
Taller es	¿Se desarrollan talleres enfocados en promover el adecuado desarrollo de los valores y la ética dentro de la institución educativa Como uno de los enfoques más importantes para la superación profesional?	4	4	4	
Semi nario s	¿Dentro del desarrollo de los seminarios impartidos se promueve el desarrollo de los valores como una herramienta de crecimiento profesional?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coherenc	Relevanci	Observacione
Buen a comunicac ión	¿Las vías de comunicación que se desarrollan dentro de la institución educativa permiten que sus opiniones o propuestas sean evaluadas y escuchadas?	4	4	4	
Capa cidad estrat égica	¿Siente que cuenta con un con un buen planteamiento de objetivos educativos los cuales permiten que se desarrolle el liderazgo Enfocado en la	4	4	4	

	ética dentro de la institución educativa?				
Com promi so	¿Siente que el liderazgo desarrollado en la empresa promueve el compromiso y usted hacia el cumplimiento de los valores de la institución educativa?	4	4	4	
Auto contr ol	¿Las actividades que promueve el líder de la institución le ayudan a desarrollar capacidades de autocontrol las cuales puede aplicar en la institución educativa?	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Angel Rosales Guillermo
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	4 años
Institución donde labora:	Corporación CEBYS
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Víctor Eduardo Santisteban Medina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Corporación educativa Harvar, Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es evaluar la responsabilidad social interna. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Responsabilidad Social Interna: “Ena y Delgado (2012), afirman que la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa citado por Guzmán (2016).

Variable 2: Desarrollo Profesional “, expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional. (Sánchez, 2011)

Variable	Dimensiones	Definición
Responsabilidad Social Interna	D1: Cumplimiento de leyes D2: Ética y transparencia D3: Desarrollo de capital humano	Se evaluará a través de: Cumplimiento de leyes, ética y transparencia, desarrollo de capital humano y mitigación de impactos negativos
Desarrollo Profesional	D1: Responsabilidad ente la sociedad D2: Responsabilidad ante la profesión D3: Socialización y resocialización profesional	Se evaluará a través de: Responsabilidad ente la sociedad, responsabilidad ante la profesión, socialización y resocialización profesional, superación profesional permanente y liderazgo parmente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L., Trujillo, 2022.” elaborado por **Tananta Rengifo, Marife** en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU
 Consejo Departamental Arequipa - Huaraz
 ROSALES GUILLERMO MIGUEL ANGEL
 CIP Nº 277219
 INGENIERO INDUSTRIAL

Variable del instrumento: Responsabilidad Social Interna

- Primera dimensión: Cumplimiento de leyes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observacio
Capacitaci ón normativa	¿Su institución desarrolla capacitaciones enfocados en explicar las normas de convivencia establecidas?	4	4	4	
Auditorias	¿Existen instrumentos para desarrollar auditorías que verifiquen el cumplimiento	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética y transparencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci a	Relevanc ia	Observacion es
Valores de la organización	¿Existe una estructura de valores a cumplir creadas por su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se promueve el cumplimiento de los valores pertenecientes de la institución educativa?	4	4	4	
Políticas de transparencia de la organización	¿Existen políticas desarrolladas para asegurar que las actividades desarrolladas en la institución educativa se den de manera transparente?	4	4	4	
	¿Las políticas de transparencia que posee la institución educativa permiten que se puedan conocer todas las actividades	4	4	4	

	que desarrolla la institución educativa?				
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desarrollo de capital humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observacion
Actitud	¿Se promueven actividades las cuales ayudan a mejorar la actitud que tiene frente a las actividades que desempeña dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	¿la institución educativa se asegura que la actitud de los profesionales que laboran sea positiva?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Dentro de la institución educativa se promueve o motiva el desarrollo del trabajo en equipo de forma organizada?	4	4	4	
	¿Considera que el trabajo en equipo realizado dentro de su institución tiene resultados positivos?	4	4	4	
Compromiso	¿Se desarrollan actividades que promuevan el compromiso con su institución educativa?	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con su institución educativa?	4	4	4	
Creatividad	¿Se estimula la creación de propuestas innovadoras desarrolladas con la	4	4	4	

	finalidad de promover la creatividad dentro de la institución educativa?				
	¿Se logró promover el desarrollo de la creatividad en los alumnos de la institución educativa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Mitigación de impactos negativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto negativo	¿La institución educativa cuenta con un sistema para poder evaluar la afectación que se sufre después de qué se suscitó algún problema?	4	4	4	
Mitigación	¿Después de algún hecho que afecte negativamente a toda la institución educativa se realizan actividades para poder solucionar los problemas que se hayan suscitado?	4	4	4	

Variable del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL

- Primera dimensión: Responsabilidad ante la sociedad

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aportar beneficios	¿El desarrollo de las capacidades pedagógicas que promueve su institución educativa ha ayudado a que se desarrolle profesionalmente beneficiando a los alumnos de la institución?	4	4	4	
	¿El desarrollo de capacitaciones pedagógicas desarrolladas en su institución le a brindado	4	4	4	

	herramientas para mejorar nivel educativo?				
Satisface necesidades	¿Logra satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos por medio de las herramientas le proporciona su institución educativa?	4	4	4	
Facilita la vida de la sociedad	¿Las normas establecidas por la institución educativa en la que trabaja, permiten que puedan desarrollar su trabajo de forma armoniosa logrando los objetivos educativos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad ante la profesión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento especializado	¿Recibe capacitación específica de acuerdo a la materia que imparte durante el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Demstrar conocimientos	¿Siente que su desenvolvimiento como profesional se encuentra de acorde al nivel exigido por la institución educativa?	4	4	4	
Demstrar competencia profesional	¿Se siente capaz de desarrollar cualquier tema educativo relacionado a su especialidad?	4	4	4	
	¿Se siente capaz de solucionar cualquier problema que se suscite en su aula de clases?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socialización y resocialización profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso permanente de formación	¿Siente que las capacitaciones brindadas por su institución educativa le permiten crecer profesionalmente?	4	4	4	

profesional					
Adopción de nuevos valores	evaluando la implementación de nuevos valores en las actividades que desarrollan?	4	4	4	
Admisión de un miembro nuevo o grupo	¿Es capaz de manejar de forma adecuada la integración de un nuevo alumno al salón de clases?	4	4	4	
	¿Cuándo un docente nuevo llega a la institución educativa éste se integra de forma rápida al grupo de trabajo del plantel?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Superación profesional permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coheren	Relevanc	Observacion
Talleres	¿Se desarrollan talleres enfocados en promover el adecuado desarrollo de los valores y la ética dentro de la institución educativa Como uno de los enfoques más importantes para la superación profesional?	4	4	4	
Seminarios	¿Dentro del desarrollo de los seminarios impartidos se promueve el desarrollo de los valores como una herramienta de crecimiento profesional?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo permanente

Indica	Ítem	Clarida	Coheren	Relevanc	Observacion
Buena	¿Las vías de comunicación que se desarrollan dentro de la institución	4	4	4	

comunicación	educativa permiten que sus opiniones o propuestas sean evaluadas y escuchadas?				
Capacidad estratégica	¿Siente que cuenta con un buen planteamiento de objetivos educativos los cuales permiten que se desarrolle el liderazgo Enfocado en la ética dentro de la institución educativa?	4	4	4	
Compromiso	¿Siente que el liderazgo desarrollado en la empresa promueve el compromiso y usted hacia el cumplimiento de los valores de la institución educativa?	4	4	4	
Autocontrol	¿Las actividades que promueve el líder de la institución le ayudan a desarrollar capacidades de autocontrol las cuales puede aplicar en la institución educativa?	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5 Confiabilidad del instrumento

Matriz Alpha de Cronbach

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sujetos	RESULTADOS																																		Suma de Ítems	
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																DESEMPEÑO LABORAL																			
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26	ítem27	ítem28	ítem29	ítem30	ítem31	ítem32	ítem33	ítem34		
Sujeto1	4	5	4	2	3	3	4	2	2	5	4	2	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	117
Sujeto2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	115	
Sujeto3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	136	
Sujeto4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	103	
Sujeto5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	144	
Sujeto6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	151	
Sujeto7	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	142	
Sujeto8	2	4	3	2	3	4	5	2	3	3	4	3	4	5	6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	125	
Sujeto9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	142	
Sujeto10	4	5	5	4	4	5	3	2	3	4	5	3	4	5	6	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	140	
Sujeto11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	121	
Sujeto12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	3	153	
Sujeto13	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	0	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	120	
Sujeto14	2	4	3	2	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	6	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	123	
Sujeto15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	154	

VARP	0.83	0.49	0.60	1.53	0.86	***	***	1.36	***	***	***	***	***	2.16	3.13	1.53	***	***	***	***	***	0.16	***	***	***	0.12	***	0.12	0.40	***	***	***	***	0.12	S_r^2 :	230.51
(Varianza de la Población)																													ΣS_i^2 :	23.32						

K: El número de ítems 34
 ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Items 23.32
 S_r^2 : La Varianza de la suma de los Items 230.51
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{34}{1.03030303} \left[\frac{1}{0.90} - 0.10 \right] = 0.93$$

Entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad

CONFIABILIDAD:

- Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos
- Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados

CONFIABILIDAD



DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20559881539
CORPORACION HARVAR E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal: Santos Gladys Méndez Rojas	
Nombres y Apellidos Santos Gladys Méndez Rojas	DNI: 18069306

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Responsabilidad social interna y el desarrollo profesional de los trabajadores en la Corporación Educativa Harvar E.I.R.L, Trujillo, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Victor Eduardo Santisteban Medina	DNI: 72969766

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo 15 setiembre de

CORPORACION HARVAR E.I.R.L.
Harvar
Santos Gladys Méndez Rojas
PROPIETARIA - GERENTE

2022

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7 Base de datos real

1 ¿Su institución desai	2 ¿Existen instrument	3 ¿Existe una estructu	4 ¿Se promueve el cur	5 ¿Existen políticas de	6 ¿Las políticas de tra	7 ¿Se promueven acti	8 ¿la institución educa	9 ¿Dentro de la instituc	10 ¿Considera que el	11 ¿Se desarrollan act	12 ¿Se siente compro	13 ¿Se esti
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente
Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente
Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces
Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente
Algunas veces	Muy raro	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Muy raro	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Muy raro	Siempre	Siempre	Muy raro	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces
Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente
Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente
Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Regularmente

13 ¿Se estimula la cre	14 ¿Se logró promover	15 ¿La institución educ	16 ¿Después de algún	17 ¿El desarrollo de la	18 ¿El desarrollo de c	19 ¿Logra satisfacer le	20 ¿Las normas estab	21 ¿Recibe capacitaci	22 ¿Siente que su des	23 ¿Se siente capaz d	24 ¿Se siente capaz
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Siempre
Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente
Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente
Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre
Algunas veces	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Siempre	Muy raro	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente
Regularmente	Regularmente	Muy raro	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Algunas veces	Regularmente	Muy raro	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Regularmente	Siempre
Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Regularmente

23 ¿Se siente capaz d	24 ¿Se siente capaz d	25 ¿Siente que las ca	26 ¿La institución educ	27 ¿Es capaz de man	28 ¿Cuándo un docent	29 ¿Se desarrollan tall	30 ¿Dentro del desarr	31 ¿Las vías de comu	32 ¿Siente que cuenta	33 ¿Siente que el lider	34 ¿Las actividades q
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Siempre	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Algunas veces
Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente
Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Regularmente	Siempre	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Muy raro	Muy raro	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente
Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente

Anexo 8 Base de datos real para la prueba de normalidad

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	prom	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	L	Prom	Prom V						
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	3	4	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		

Anexo 9 Validez de instrumentos

Pertinencia	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Promedio
Ítem 1	4	4	4	12	4.00
Ítem 2	4	4	4	12	4.00
Ítem 3	3	4	4	11	3.67
Ítem 4	4	4	4	12	4.00
Ítem 5	4	4	4	12	4.00
Ítem 6	4	3	4	11	3.67
Ítem 7	4	4	4	12	4.00
Ítem 8	3	4	4	11	3.67
Ítem 9	4	3	4	11	3.67
Ítem 10	4	4	4	12	4.00
Ítem 11	4	3	4	11	3.67
Ítem 12	4	4	4	12	4.00
Ítem 13	3	4	3	10	3.33
Ítem 14	4	4	4	12	4.00
Ítem 15	4	4	3	11	3.67
Ítem 16	4	4	4	12	4.00
Ítem 17	3	4	4	11	3.67
Ítem 18	4	4	4	12	4.00
Ítem 19	4	4	4	12	4.00
Ítem 20	3	4	4	11	3.67
Ítem 21	4	4	3	11	3.67
Ítem 22	4	4	4	12	4.00
Ítem 23	4	4	4	12	4.00
Ítem 24	3	4	4	11	3.67
Ítem 25	4	4	4	12	4.00
Ítem 26	4	4	4	12	4.00
Ítem 27	4	3	4	11	3.67
Ítem 28	4	4	4	12	4.00
Ítem 29	4	3	4	11	3.67
Ítem 30	3	4	4	11	3.67
Ítem 31	4	4	4	12	4.00
Ítem 32	4	4	4	12	4.00
Ítem 33	4	4	4	12	4.00
Ítem 34	4	4	4	12	4.00
				Total	131.00
				Vaiken	0.96



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA HARVAR E.I.R.L., TRUJILLO, 2022.", cuyo autor es SANTISTEBAN MEDINA VICTOR EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000699389 el 10- 07-2023 17:54:02

Código documento Trilce: TRI - 0544557