



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
GOBERNABILIDAD

**Propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad  
social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad**

**AUTOR:**

Maco Luján, Gilmer José ([ORCID: 0000-0002-9421-459X](https://orcid.org/0000-0002-9421-459X))

**ASESOR:**

Dr. Delgado Bardales, José Manuel ([ORCID: 0000-0001-6574-2759](https://orcid.org/0000-0001-6574-2759))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A nuestro divino maestro y sagrada trinidad, **Dios padre, hijo y espíritu santo**, pues tú sabes lo mucho que te necesito, aunque a menudo tropiezo, tu gran amor me permite levantarme para ser nuevamente Bendecido...

A mis papas **José y Martha** por estar siempre a mi lado cuando más lo necesitaba y por ayudarme a elegir mi vocación profesional.

A mi esposa y compañera de vida, **Luz del Carmen**, por su paciencia, apoyo moral y confianza en mi capacidad.

A mis hijos **David Martín e Inti del Cielito** para que sirvan de inspiración y sigan avanzando en el camino de la victoria.

**Gilmer**

## **Agradecimientos**

El esta página se reservó para expresar mis agradamientos sinceros:

Dr. José Manuel Delgado Bardales, orientador de tesis, por compartir sus enseñanzas y ser paciente en las lecciones durante todo el proceso de investigación, además de proporcionar sugerencias útiles en el desarrollo relacionados con el trabajo de tesis actual.

A todos aquellos que, de una u otra forma, ayudaron a ejecutar y completar esta tesis de investigación.

A la Universidad César Vallejo por permitirme cumplir mi sueño.

El autor

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	2
Agradecimiento.....	3
<b>Índice de contenidos</b> .....	4
<b>Índice de tablas</b> .....	5
<b>Índice de figuras</b> .....	6
Resumen.....	7
Astrac.....	8
<b>I.INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>II MARCO TEÓRICO</b> .....	13
<b>III METODOLOGÍA</b> .....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	25
3.2. Variables y operacionalización .....	26
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	28
3.5. Procedimientos .....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos .....	34
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	35
V. DISCUSIÓN .....	43
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
VIII. PROPUESTAS.....	47
<b>REFERENCIAS</b> .....	56
<b>ANEXOS</b> .....	60

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de trabajadores PEBDICP .....	27
Tabla 2. Validez del cuestionario.....	30
Tabla 3. Gestión de Capital humano y Responsabilidad social.....	31
Tabla 4. Interpretación total de Caracterizar el capital humano .....	35
Tabla 5. Interpretación por dimensión de pregunta de Caracterizar el capital humano .....	36
Tabla 6. Interpretación total de las características de la responsabilidad social ..	39
Tabla 7. Interpretación <i>por ítems</i> de las características de la responsabilidad social .....	40
Tabla 8. Diseñar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazonico .....	46
Tabla 9. <b>Caracterización de la propuesta Matriz de procesos Capital humano</b> .....	48
Tabla 10. <b>Caracterización de la propuesta Matriz de procesos Responsabilidad Social</b> .....	55

## Índice de figuras

Figura1. <b>Análisis descriptivo de la variable gestión Capital Humano</b> .....	35
<b>Figura 2. Analisis descriptivo de la variable gestión responsabilidad social</b>	<b>39</b>
<b>Figura 3. Diseño de la propuesta</b> .....	<b>47</b>

## Resumen

El propósito del estudio fue determinar una propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022. Este estudio determina cómo la propuesta de La gestión del capital humano potenciaría la responsabilidad social en Cushillococha. Con base en el plan de gestión de capital humano propuesto, creemos que mejorará la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazónico, 2022. El estudio se realizó bajo un boceto no práctico, cuantitativo, representativo. Se estudió la población de 32 colaboradores. La encuesta y el cuestionario fueron herramientas efectivas para medir el capital humano y la responsabilidad social. El estadístico Cronbach para el capital humano fue de 0,925 y el coeficiente de responsabilidad social fue de 0,864. Ambos resultados son excelentes y buenos. Conclusión, para describir el capital humano de Cushillococha-Trapecio Amazónico en el 2022, del total de colaboradores encuestados, el 66% indicó una buena gestión del capital humano a veces o muchas veces, y el 19% indicó siempre o casi siempre gestión eficiente del capital humano, el 5% dijo la agencia nunca o casi nunca ha tenido una buena gestión del capital humano. Es Revelando las Características de la Responsabilidad Social en Cushillococha-Trapecio Amazónico, 2022 del total de encuestados, el 66% indicó que las características de la responsabilidad social a veces fueron identificadas, el 34% manifestó que las características de la responsabilidad social nunca o casi nunca fueron suficientemente identificadas, en la institución impulsora.

### **Palabras clave:**

Gestión, capital humano, responsabilidad social.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to determine a human capital management proposal to improve social responsibility in Cushillococha - Amazon Trapeze, 2022. This study determines how the human capital management proposal would enhance social responsibility in Cushillococha. Based on the proposed human capital management plan, we believe that it will improve social responsibility in Cushillococha-Trapezio Amazónico, 2022. The study was carried out under a non-practical, quantitative, representative sketch. The population of 32 collaborators was studied. The survey and the questionnaire were effective tools to measure human capital and social responsibility. The Cronbach statistic for human capital was 0.925 and the social responsibility coefficient was 0.864. Both results are excellent and good. Conclusion, to describe the human capital of Cushillococha-Trapezio Amazónico in 2022, of the total collaborators surveyed, 66% indicated good management of human capital sometimes or many times, and 19% indicated always or almost always efficient management of the human capital, 5% said the agency has never or rarely had good human capital management. It is Revealing the Characteristics of Social Responsibility in Cushillococha-Trapezio Amazónico, 2022 of the total number of respondents, 66% indicated that the characteristics of social responsibility were sometimes identified, 34% stated that the characteristics of social responsibility were never or almost they were never sufficiently identified in the driving institution.

### **Keywords**

Management, human capital, social responsibility



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la máxima prioridad para los empleadores en organizaciones es asegurar que sus empleados tengan las destrezas y la cognición necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz. Esto es equivalente a su capital humano. Esto lo convierte en el recurso más importante que tiene una empresa. Esto es evidente en las empresas cuyo objetivo es generar capital y productividad laboral y promover nuevos conocimientos y tecnologías entre su gente. La responsabilidad social también tiene valor, como los informes de evaluación para valorar la eficacia de las tácticas desarrolladas por las instituciones en el marco del compromiso civil comunitario. Aspectos sociales, aspectos laborales y negociaciones con grupos de interés por incumplimiento de los pilares de protección y elementos (Barbachan, 2017, p. 58). De igual manera, la continua crisis del COVID-19 está afectando a la sociedad, las organizaciones y el gobierno, por lo que es fundamental gestionar el capital y ejercer un liderazgo democrático en el capital humano para adaptarse al trabajo remoto, continuar desarrollando los negocios y la sociedad después de fortalecer sus habilidades y destrezas.

Además, la empresa no cuenta con políticas a nivel internacional que garanticen la retención de empleados eficientes, brinden a los empleados condiciones físicas y psicológicas favorables, no se realizan estudios sobre las necesidades de los empleados, la mayoría de ellos no cuentan con políticas de recursos humanos, no se generarán incentivos, como mejora salarial, beneficios monetarios, por cumplimiento de metas, no se considera la meritocracia para promociones o nuevos puestos de trabajo. Las habilidades gerenciales de los funcionarios no están a la altura, carecen de habilidades de trabajo en equipo, poca colaboración entre equipos de trabajo y un bajo nivel de actitud proactiva (García, 2017, p. 140).

También, a la altura gubernamental, no se han diseñado y procesado investigaciones relacionadas con la gestión de la capacidad humana, cuya área responsable de administrar las actividades del personal tiene deficiencias en las entidades, debido a la falta de una escala salarial adecuada que limita al personal en su desarrollo, unido a ello existe sobrecarga de trabajo a consecuencia de la carencia de personal que se da en las entidades públicas. En el ámbito municipal la gestión de la capacidad humana en Perú constituye un desafío a los obstáculos en los diversos procesos y actividades vinculados con la función del trabajador, por lo cual se deben mejorar los servicios al ciudadano, allí reside la prioridad de contar con personal competente, bien remunerado, que ejecute sus funciones con eficacia y eficiencia orientado a satisfacer las necesidades de los usuarios, solucionando sus problemas oportunamente, brindando la celeridad a los procedimientos (Vargas, 2020, p. 9).

Así como, en el ámbito regional y local, el Hospital II – 2 Iquitos “César Garayar García” carece de estrategias e iniciativas para promover la capacidad social teniendo en cuenta el ciclo de vida del trabajador. Por el contrario, deberían incorporarse en el desarrollo de clasificación y contrato de individuos, centrándose en cualificaciones tales como formación, remuneración justa, competencias y habilidades, y promoviendo la designación de personal cualificado en puestos de dirección de acuerdo con los perfiles que correspondan (Atac, 2019, p.14). Además, el gobierno peruano está interviniendo el trapecio amazónico de la región de Loreto con el objeto de mejorar la calidad humana y la responsabilidad social. Estos elementos de cambio pueden ser cuantificados, gestionados y sostenidos por los resultados obtenidos y su importancia para la participación en el desarrollo de los propósitos y objetivos planteados por la cuenca especial bilateral del proyecto PEBDACP-MINAGRI del río Putumayo (PEBDACP-MINAGRI, 2019); alineados a los diversos proyectos en proceso de ejecución incluidos en el Trapecio Amazónico. Es importante señalar que se debe contar con un perfil personal predeterminado para los roles a desarrollar en proyectos de producción de

cacao, café de comercio justo y otros. Sin embargo, la falta de un profesional es un problema que se ve agravado por las restricciones en el acceso a Internet y los servicios prestados por energía eléctrica, que actúan como barreras para el desarrollo profesional. El estudio permitirá la aplicación de diversas técnicas para mejorar la diligencia de los recursos humanos, lo que a su vez mejorará la productividad agrícola y contribuirá a realizar servicio profesional de alta calidad, de tal manera contribuir con una vida digna a la población.

La investigación **Problema general** que tenía ¿Cuánto mide la propuesta de gestión? del capital humano mejora la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022? **Problemas específicos:** i) ¿Cuáles son las características de la gestión del capital humano en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022?; ii) ¿Cuáles son las características de la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022? iii) ¿Cuál es el diseño de la propuesta de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022? iv) ¿Cuáles es el resultado de la validación por expertos del capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022?

En consecuencia, la investigación se justificó por **conveniencia**, porque benefició al poblador, generó empleo y oportunidad laboral, asimismo se generó mayor inversión para ser competitivos, se generó empleo para los ciudadanos que habitan el trapecio amazónico, con lo cual se generó dinamismo en la economía local y contribuyó a generar mejor oportunidad para los moradores de la localidad en el área que abarca el proyecto, en un espacio de tiempo determinado. Igualmente se justificó por **relevancia social**, ya que la población vulnerable puede tener facilidad de contar con los servicios de salud, educación, vivienda, servicios públicos, alimentos entre otros, por los recursos obtenidos del ejercicio laboral. También guarda **valor teórico**, porque contribuyó con nuevas teorías en función a la realidad de cada variable estudiada, que además permitió ser tomada como referente para otros estudios. Asimismo, se justificó por su **implicancia práctica**, porque permitió la organización de agricultores y

productores de la zona para mejorar el producto o recursos naturales y seguir los procesos técnicos para obtener el producto comercial permitió al proyecto empoderar a las comunidades nativas y campesinas a realizar sus actividades prácticas con mayor eficacia, obteniendo mayor y mejores resultados, que puedan ser replicados en Otras provincias de la región. Igualmente, **la utilidad metodológica**, del estudio contribuirá a generar la mejora En la gestión del potencial humano y la responsabilidad social, asimismo permitió desarrollar nuevos estudios con similares características para ahondar en la problemática o dar solución a los problemas. Igualmente, la técnica instrumento puede ser adoptado institucionalmente como parte de los procesos de supervisión, evolución o control.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la propuesta de gestión del capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022. Objetivos específicos: i) Conocer las características de la gestión del capital humano en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022; ii) evaluar las características de la responsabilidad social en Cushillococha -Trapecio Amazónico, 2022; iii) Diseñar la propuesta de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022; iv) Validar por expertos del capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022. La hipótesis general fue: La propuesta de gestión del capital humano mejora la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Paredes (2021), El compromiso Colectivo y Industrial de las Industrias PYMES de Guayaquil y el Clima Organizacional. La investigación fue del tipo cuantitativa, con una relevancia de conformidad y un diseño transversal no experimental. Se utilizó un cuestionario compuesto por 28 medidas de escala tipo Likert enunciadas, acreditado por expertos y análisis factorial exploratorio. Las dimensiones del estudio se desarrollaron con base en la propuesta de Pazmay y Ortiz y el Modelo Social Europeo. Según datos del sitio web de la Superintendencia de Sociedades, Valores y Seguros, la muestra estuvo conformada por 391 colaboradores de diversos sectores económicos. El principal hallazgo fue un coeficiente de Spearman Rho de 0,598 con un Sig (bilateral) de,000, indicando correlación moderadamente optima entre el clima institucional y el compromiso empresarial con los derechos humanos civiles.

Burgos y Castillo (2020), Tesis Causas que sustentan la gerencia de recursos humanos basado en la teoría del compromiso colectivo institucional y su relación con la cultura organizacional del Grupo TRC en la ciudad de Trujillo en el año 2019. Las metodologías utilizadas fueron inductiva, deductiva, analítica y estadística. y para la base de información se utilizó una encuesta en línea. Esto permitió determinar cómo incorporar la gestión responsable del recurso humano a la cultura organizacional del Grupo TRC para el año calendario 2019 en Trujillo. Esto posiblemente a que la gerencia de los recursos humanos se sustenta en la civilización organizacional del Grupo TRC en la ciudad de Trujillo. La metodología utilizada fue inductivo, deductivo, analítico y estadístico, y para la recolección de datos se utilizó una encuesta en línea. Esto permitió planificar cómo incluir la administración responsable de recursos humanos en la civilización organizacional del Grupo TRC para el año calendario 2019 en Trujillo.

Alfaro (2019), Nivel de Cumplimiento de las Prácticas de Compromiso Colectivo Industrial, en la Empresa AUTONORT Cajamarca”, La investigación se ha realizado a partir de las dimensiones planteadas por Fernández (2009), y ha permitido

identificar las falencias de la empresa en materia de cómo está gestionando su responsabilidad social hacia sus empleados y otras partes interesadas. 90 empleados de la empresa representa la muestra y el instrumento utilizado fue una encuesta de 18 preguntas cuya confiabilidad y validez fueron debidamente demostradas por el estadístico de cronbach, se obtuvo un resultado de 0.739, indicando un nivel aceptable de solidez del instrumento. Luego se combinó la información utilizando la escala de evaluación de Likert, que destaca el alcance del comportamiento responsable.

Martinez (2015), Dirección por Valores y Responsabilidad Empresaria in la Cooperativa de Ahorro y Créditos de Nuestra Señora de Rosario, Agencia Huánuco, para el recojo de información se tuvo en cuenta dos poblaciones 29 empleados y 8348 socios cooperativos, de ellos se obtuvieron muestra de 29 y 94 socios respectivamente, se revisaron documentos oficiales de la entidad u se aplicó encuestas a las muestras indicadas. Finalmente, se determina que los valores están influenciados por los principios y valores cooperativos, así como los valores de responsabilidad social vinculados a las políticas y prácticas en el ámbito laboral, social y ambiental.

Plan de Compromiso Cívico Institucional para el Emprendimiento Competitivo en MBN King Kong Lambayeque S.R.L., de Tapia (2019), 2018 en Chiclayo La metodología de investigación utilizada fue descriptiva con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, y la demostración consistió en 51 clientes comprometidos de Lambayeque y Chiclayo. La pregunta de la escala de Likert, se utilizó como herramienta de formación y como instrumento en la encuesta. A través del programa, los datos fueron procesados. SPSS, el cual generó tablas y figuras con información adecuadas para la discusión de los resultados Finales, se presenta una propuesta de cinco estrategias para fortalecer sus ventajas competitivas. Estas estrategias se pusieron en marcha a través de una secuencia

de iniciativas dirigidas a los grupos de interés donde se encuentran sus fieles clientes. los miembros más representativos.

El estudio de Vargas (2017), Compromiso Cívico Universitario desde la Mirada del Alumno de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - 2016, evaluó a 165 estudiantes de primero a quinto año de carrera en la citada institución. Los resultados se analizaron utilizando métodos estadísticos probabilísticos, teniendo en cuenta el año de estudio intermedio en el estudio. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Medición de Responsabilidades Sociales en Universitarios, Baca (2015), el Cuestionario de Evaluación de Responsabilidades Sociales en la Calle (2010), ambos con coeficientes de validez y confiabilidad de 0,94 y 0,941, respectivamente. Es un tipo de investigación básica, no un estudio comparativo descriptivo experimental. En consecuencia, se puede decir que la percepción del compromiso cívico a nivel universitario es pobre en las áreas de interés, de investigación, educación, administración organizacional y administración ambiental. Los estudiantes de pregrado tienen un alto nivel de responsabilidad social. No hay diferencias en las responsabilidades sociales. de la Universidad según el género; sin embargo, existen diferencias en las magnitudes de amplitud, investigación, docencia y gestión organizacional del año de estudio. Finalmente, se confirmó la hipótesis sobre el uso de la RSU por parte de los estudiantes, pero no se confirmó sobre el conocimiento de los alumnos sobre las actividades de RSU que la universidad realiza y promueven.

En el estudio de Miranda, Hurtado, Fernández, E., Hurtado y Flores (2020), "Compromiso cívico Rendimiento académico y justificación salarial del trabajador administrativo de una universidad pública de Huancayo, Perú", se utilizó el método cuantitativo básico a nivel descriptivo utilizando un diseño correlativo. La población de estudio estuvo conformada por profesores, despachos de la UNCP y operario administrativos del gobierno central de Huancayo, Perú. Además, la investigación empleó una metodología de encuesta y utilizó un cuestionario de 18 ítems para datos de RSU y un cuestionario de 21 ítems para SL, los cuales tenían altos niveles

de consistencia interna medidos por el estadístico de Cronbach de 0,870 y 0,845 respectivamente. Se concluye que existe una relación negativa y significativa entre la responsabilidad social de los estudiantes de posgrado y la justificación laboral del personal administrativo del Centro Nacional de Estadísticas Educativas. Perú en el año 2018 con un nivel de significación de 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,372.

Delgado (2019), "Propiedad Psicométrica Instrumento Ipsicap-24 para estimar el capital psicológico en las organizaciones", participaron del estudio tres ejemplos de colaboradores colombianos de diversas organizaciones de diversos sectores económicos y perfiles laborales sociodemográficos. Los resultados se dividen ad hoc en dos partes en el primer ejemplo (N = 1517). Los 36 ítems iniciales del Ipsicap así como el análisis de datos del análisis factorial exploratorio y confirmatorio dieron origen al Ipsicap-24, el cual está compuesto por cuatro niveles: esperanza (7 ítems), optimismo (7 ítems), resiliencia (6 ítems), y autosuficiencia (4 ítems). Para obtener evidencia de la validez convergente y divergente del Ipsicap-24, respectivamente (UWES), la segunda muestra (N=428) respondió al Cuestionario de Compromiso del Laboratorio de Utrecht. El tercer ejemplo (N = 105) es Las Preguntas Generales de Salud (Cuestionario de Salud General, GHQ-28). Los resultados obtenidos aportan evidencia de consistencia interna y validez de constructo para el Ipsicap-24. Esta nueva herramienta permite una evaluación válida y confiable del capital psicológico en los trabajadores colombianos.

Rojas, R., and Vilches, S. (2018), "La Dirección sobre los recursos humanos y cómo interactúan con el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo, El trabajo se realizó en el hospital Sagrado Corazón de Jess en enero de 2018 tiene un enfoque cuantitativo, un modelo de investigación aplicada, un modelo no experimental y un nivel correlativo. Cincuenta empleados del hospital que cumplieron de acuerdo a criterios de participaron en el estudio. Como técnicas para la recolección de datos se utilizó la observación, entrevistas y encuestas. La herramienta utilizada fue una encuesta validado que elaboró el autor, Kiember Inca



Allcahuaman. Para el desarrollo de datos se utilizaron los programas Excel y SPSS versión 22. Los hallazgos demostraron tener una relación estadística significativa ( $p=0,000$ ) entre los factores de gerencia de recursos humanos y el desempeño del personal en el trabajo en el Hospital Santa Fe de Jesús. Existe una relación estadísticamente significativa entre la gerencia del talento humano y el calibre del trabajo realizado por los empleados del Sagrado Corazón de Jesús. Adicionalmente, existe una relación estadística significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo que realiza el personal de la hospital Sagrado Corazón de Jesús.

Castro Morales (2022) Congruencia civil en la gobernanza ambiental del Distrito de Rmac. Lima, 2021, El objetivo del estudio es comprender cómo la La congruencia civil afectaría la gobernanza ambiental del Distrito. Rimac en 2021. El paradigma positivista, un enfoque cuantitativo, un tipo básico, un nivel de explicación y un diseño transversal. sin pruebas experimentales y un método deductivo hipotético se utilizaron como metodologías. La población de la Rmac está compuesta por 174232 habitantes, siendo 383 la población visible. Se utilizaron como prueba dos cuestionarios con 22 ítems cada uno, y cada uno resultó confiable con un valor de 0.915 para cohesión social y 0.853 para gobernanza ambiental, respectivamente. Los resultados descriptivos mostraron que el nivel promedio de congruencia social en la sociedad fue de 84,4 por ciento, y el nivel promedio de gobernanza ambiental fue de 86,7 por ciento, mientras que Los resultados inferenciales mostraron que el nivel de significación de la prueba de regresión fue de 0,000 o inferior a 0,05, lo que permite concluir que la congruencia social afecta la gobernanza ambiental. El estudio es significativo porque examina la congruencia social y comprende sus dimensiones, lo que permite a los gobiernos locales garantizar la calidad ambiental a través de una gobernanza ambiental sólida.

Ayes, Reyes (2021), Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una institución especializada de Trujillo durante el COVID-19, 2021, Este estudio se realizó para conocer la relación entre el clima organizacional y el

desempeño de los empleados en un instituto de especialidad de Trujillo. durante el COVID-19. 19 de febrero de 2021. Adicionalmente, respondió a la pregunta “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el personal de un instituto especializado de Trujillo durante el periodo del COVID-19?”. , sin embargo, nos permite formular la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal en un instituto especializado de Trujillo durante el COVID-19, 2021. Se utilizó el enfoque cuantitativo del estudio, el diseño no experimental y el diseño correlacional cruzado; 82 profesionales conformaron la muestra de una población de 178 profesionales. Para medir las variables de estudio se utilizaron cuestionarios y otros instrumentos en el proceso de recolección de datos. Los resultados arrojaron un valor r de Pearson de 0.56 con un nivel de significancia de 0.000, lo que nos permite concluir que Existe una relación un tanto significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en una institución especializada de Trujillo durante todo el periodo del COVID-19 en el 2021.

Los tratados de libre comercio, hace necesario de la tecnología que es fundamental. y la mano de obra producida por los recursos humanos, los líderes gubernamentales y empresariales administran sus recursos de manera eficaz para aumentar su competitividad y posicionarse como líderes del mercado. El régimen del talento humano es un término genérico usado para describir las habilidades y debilidades de uno toman en cuenta al evaluar la salud integral de una organización, y es determinante en la planificación estrategia de negocios (Zarazu, 2019, p. 43, citando a Sherman, Bohlander y Snell, 1998).

Para lograr impulsar un desarrollo social sostenible, es necesario desarrollar una observación de los factores que, en principio, componen el primordial intelectual en las universidades (primordial humano, primordial estructural, primordial relacional y primordial social), así como su interacción con los mismos. otros sectores como el gobierno, las empresas y la sociedad. La identificación y evaluación de las inestables que componen el capital intelectual en las universidades y su impacto social más amplio descansan en la posibilidad de que estas variables ya estén

presentes, pero no controladas. La adecuada identificación y gestión de estos activos intangibles, también conocidos como capital intelectual, aseguran la calidad superior de la educación, con la finalidad de elevar los estándares de excelencia educativa y dar protagonismo a las universidades en los rankings universitarios (Yong Amaya et al, 2017).

Una teoría conocida como el profesional del capital ve a las personas como seres humanos de pleno derecho con habilidades valiosas. Los nuevos empleados de la empresa están formados por seres sintientes que dedican sus conocimientos y Habilidades que ayudan a las organizaciones a lograr sus objetivos. El enfoque de este estudio. está en el perfeccionamiento de las habilidades, experiencia y destrezas de la fuerza de trabajo, así como en su colaboración, innovación y mejora continua (Cuentas, 2018, pág. 60).

introduciendo las diversas teorías de los modelos de gestión por resultados en el ámbito laboral, seguido de una breve revisión del estado de la metodología Institucional. No obstante, y completando con recomendaciones para poner en práctica el paradigma en línea desde la perspectiva de McClelland (1973), Boyatzis (2002), Spencer & Spencer (1993) y Alles (2008). Conectar las realidades teóricas y prácticas de las prácticas de gestión. organizacional a partir de las experiencias de gestión empresarial en Per, se utilizó la metodología de análisis documental del modelo, lo que permitió indicar los pasos a seguir para su integración. Los hallazgos permitieron desarrollar una propuesta para la gestión del modelo basado en competencias que consta de tres fases y ocho pasos. Esta propuesta debe estar alineada con el plan estratégico del negocio y contar con el apoyo del más alto nivel de la dirección ejecutiva en todas las organizaciones (Pacheco, 2021).

Naciones Unidas (2020) también menciona que Los pueblos indígenas tienen derecho a tomar sus propias decisiones, ejerciendo plena autonomía, el gobierno local y la preservación de su cultura. Estos derechos están protegidos por acuerdos internacionales.

Según el MIDIS (2019), "Las tribus nativas americanas tienen prioridad en el proceso de inclusión social que se está dando. está dando en Perú, especialmente en comunidades con fuentes de ingresos sostenibles que contribuyen a tener una excelente calidad de vida. Los acuerdos internacionales requieren que las naciones inviertan en mejorar el estilo de vida de las tribus.

Según datos de la ENAHO 2019, el porcentaje de 17 jefes de hogar reportaron no tener acceso a servicios de agua, según EL Ministerio de Cultura (2020). Cerrar brechas es una prioridad para impulsar el desarrollo." Las Comunidades Nativas tienen derecho a desarrollarse en el lugar de origen, aspectos políticos, económicos y sociales bajo la atenta mirada de los derechos humanos", según EL Congreso de la República (2020).

Define (MIDIS 2018) Es un método que analiza datos desde las dimensiones física y psicológica, lo que permite establecer estrategias de acuerdo con la vulnerabilidad y el riesgo del individuo. Es crucial contar con estadísticas de las cuales podamos recopilar información necesaria para crear programas de asistencia a Las comunidades indígenas más susceptibles a los cambios que trae la globalización.

(Ministerio de Agricultura) Postula: " Para dotarlos y brindar herramientas para reaccionar ante la actividad forestal de acuerdo con las medidas sanitarias, se capacita a las comunidades indígenas". La comunidad local puede proteger mejor los bosques utilizando sus conocimientos prácticos.

(Dueas y Aristizal 2017, p. 40) Se han Consideración de nuevos saberes y prácticas culturales sobre la realidad social y la diversidad étnica. Es fundamental tener en cuenta el conocimiento de los antepasados al realizar investigaciones sobre la realidad local y la influencia cultural.

Argumento (Ramos 2019, "En su investigación") Uso del conocimiento global para los agricultores de Acoria. Método de investigación: etnográfico. Nivel investigativo: básico, descriptivo. Sin diseño experimental. Población: 502 personas. Se muestran

37 personalidades. Los métodos de investigación incluyen la observación y la entrevista. El 37,04 por ciento de las enfermedades tratadas con mayor frecuencia son causadas por causas naturales, y algunas especies tienen una comprensión del 100 por ciento de sus especies sanatorias gracias al conocimiento de hace milenios. Conclusión: El conocimiento ancestral necesario para el cuidado de la salud es un componente del andro-occidentalismo.

Las comunidades indígenas amazónicas enfrentan un desafío en la realización de acciones que les permitan desarrollar sus identidades, según Nugkuag (2017). Diseño y método de investigación cuantitativa. Población y exposición: 60 personas. Las comunidades deben superar dificultades como la de no encontrar un mercado para sus bienes a fin de lograr un desarrollo económicamente sostenible.

Conclusión: Soy consciente de que la comunidad tiene una cosmovisión común. Para la celebración del contrato de financiación no reembolsable con el BID por el plazo de veinte (20) meses, MIDAGRI se suscribió como organismo ejecutor. Más de 300 familias de productores de cacao de comunidades indígenas y no indígenas están instaladas en las regiones fronterizas de Perú y Colombia.

Mediante la implementación del Proyecto "Instalación de la Secuencia Binacional de Valor del Cacao de Cultivo Orgánico y Aroma Nativo en La Amazonía Peruana" serán beneficiados gracias a la ayuda del Ministerio de Desarrollo Agropecuario y Rural y Gobierno de Colombia (MIDAGRI). Oficina de Comunicaciones, febrero de 2020. "Se capacita Dotar a las comunidades indígenas de las herramientas necesarias para responder a la actividad forestal de acuerdo con las precauciones sanitarias ", dice el Ministerio de Agricultura. La comunidad local puede proteger mejor los bosques utilizando sus conocimientos prácticos.

(Suarez, 2019) "Para incorporar los saberes ancestrales al sistema educativo actual, es necesario evaluar su adopción bajo estándares pragmáticos y científicos acordes con los principios éticos"

(Melendez & Mendoza, 2018) “Las ventas Como resultado de la falta de promoción que brindan sus artesanos a los turistas que visitan su ubicación, muchos de sus artesanos han desaparecido. localidad.” Es necesario publicitar y comercializar los productos locales, desarrollar un paquete turístico y promover la zona como destino turístico.

Según PEBDICP (2013), las organizaciones que tienen influencia sobre los pueblos indígenas deben fomentar el progreso y mejores estilos de vida en las comunidades locales. Por esta razón, deben trabajar para mejorar e implementar las necesidades básicas en las regiones fronterizas.

El gobierno debe mejorar el estilo de vida de la comunidad amazónica en base a la realización de proyectos de inversión basados en su realidad y con enfoque territorial.

**Matriz de operacionalización de variables, esta información que es sustancial y relevante se da a conocer a continuación**

Régimen de la habilidad humana, La dimensión del régimen de la habilidad humana. En el área de recursos humanos, existen muchos modelos de externalización y entrega de soluciones. Hay resultados uni-dimensionales (1D), bi-dimensionales (2D) y tri-dimensionales (3D). Algunos se centran en las personas, otros en los procesos y otros en la tecnología.

Los resultados uni-dimensionales existentes solo brindan lo mínimo, centrándose solo en números, Régimen de beneficios o incluso en el proceso de selección en sí, como si fuera una entidad separada. una pieza independiente de software empresarial. Como resultado, nuestra perspectiva es unidimensional. Las empresas con visiones más avanzadas combinarán dos opciones, creando una visión bidimensional.

Gestión en la Administración de los Recursos Humanos Cita proporcionada por Bermdez Burgos, A. I., Mora Sánchez y F. B. Armijos. (2019). Este estudio

descriptivo en forma de revisión bibliográfica fue sistematizado utilizando los métodos de investigación científica, análisis histórico-crítico, análisis de contenido y análisis analítico-sintético con el objetivo de examinar los regímenes de los recursos humanos en las instituciones comerciales en la actualidad.

Se determinó que la actividad principal de una empresa es la administración de su capital humanos. Esta gestión ahora abarca más que solo contratar y despedir empleados; ahora involucra políticas corporativas. Una de El radio de acción del El Departamento de Recursos Humanos tiene en cuenta el reclutamiento, selección, remuneración y beneficios sociales, seguridad en el trabajo e higiene personal, desarrollo organizacional, orientación y desarrollo del personal, relaciones profesionales, registros de datos y sistemas de información espacial, auditoría y desarrollo del personal. La dirección de los recursos humanos y la gestión de la habilidad humano están indisolublemente ligadas dada la existencia de un marco de normas regulatorias que permiten fortalecer los procesos de contratación, desempeño, evaluación y capacitación.

Métodos Una comunicación trabajo interno para fortalecer la identidad institucional de una empresa de seguridad en Guayaquil, Ecuador, de Kerlly Teresa Yance Jácome y Estefania Yanina EGAS Cruz 1 (2018), La empresa de seguridad guayaquileña carece actualmente de estrategias de comunicación interna que le permitan estar en contacto continuo con los trabajadores.

Debido a esto, el objetivo general de la investigación es desarrollar manejo de intercomunicación interna para fortalecer la identidad institucional de la empresa de seguridad. En el análisis posterior se utilizó la metodología de la encuesta para realizar un estudio exploratoria y descriptiva con enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta a todos los trabajadores de la empresa de manera colectiva.

Las referencias se mencionan en Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos: Reflexiones Integrativas de M. Raal Böhr (2000). El desarrollo de capacidades y áreas en las que los departamentos de Sin duda, los recursos humanos de la empresa pueden agregar valor a la organización y, al mismo tiempo, fortalecer su papel como asistentes a la alta dirección. y de los clientes internos (Ulrich, 1997).

El incremento de los talentos humanos y la capacidad de los empleados en las organizaciones asume que la mayoría de los empleados pueden estar naturalmente motivados para trabajar duro y aprender cosas nuevas. El hecho de que participe en actividades estimulantes, avance en su carrera o línea de trabajo y reciba un pago por sus esfuerzos son cosas que lo motivan y le dan energía (Price Waterhouse, 1987).

Según los líderes empresariales, tener las habilidades adecuadas es esencial para hacer negocios. El objetivo es dirigir los mejores recursos hacia la producción del mejor producto siendo efectiva. Esto significa tener suficientes empleados disponibles que estén debidamente capacitados para satisfacer tanto las necesidades del negocio como las demandas del mercado.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

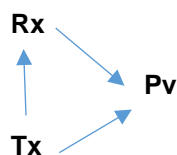
La investigación fue aplicada por su naturaleza (CONCYTEC, 2018) y porque permitió verificar si la propuesta de administración de capital humano para elevar la responsabilidad social en el trapezio amazónico.

##### Diseño de investigación

Este tipo de investigación describe los datos recopilados después de comprender a los actores que experimentaron el discurso de una experiencia particular. Instrumentos para la recopilación de información son las entrevistas semiestructuradas, los talleres y las preguntas de las encuestas. Utilice estudios de métodos mixtos que combinen o integren el uso de datos cuantitativos, metodologías o ambos para su diseño (Bernal, 2006).

**Aplicada, no experimental, descriptiva, propositiva.**

Esquema:



Donde:

Tx = Teorías de la variable capital humano y responsabilidad social

Rx= Realidad diagnóstica de la variable capital humano y responsabilidad social.

Pv = Propuesta validada.

## 3.2 Variables y su operacionalización.

### 3.2.1 Variables

#### **Variable Independiente 1:** Gestión del capital humano

##### **Definición conceptual**

Pérez, M. (2021) El recurso más valioso dentro de una organización es el "capital humano", referido a la producción de la mano de obra en si. en función de su educación e historial laboral. Es un método para valorar económicamente las competencias profesionales que posee una determinada persona. Dado que estas son simplemente las horas que las personas se dediquen a producir bienes y servicios, el elemento trabajo de la producción también se tiene en cuenta en este capital.

##### Definición operacional

La variable gestión del capital humano se midió mediante las puntuaciones obtenidas que consta de un **Cuestionario 1: Cuestionario sobre la propuesta de gestión de Capital humano** Descripción: Consta de: Instrucciones y contenido. EL Contenido ABARCA: El control interno: Ambiente de control, comprende (5) preguntas. Evaluación del riesgo, comprende (4) ítems, actividades de control, comprende (3) ítems, Información y comunicación, comprende (4) ítems, Supervisión y Monitoreo, comprende (4) ítems, con un total de 20 ítems.

#### **Variable dependiente 2:** Ejecución de la responsabilidad social

##### **Definición conceptual**

Pérez, J. y Merino, M. (2014) La responsabilidad es una obligación o compromiso moral que se relaciona con una determinada acción o circunstancia. Por el contrario, lo social está perteneciente a la sociedad (un grupo de individuos que comparten una civilización común). Por lo tanto, la idea de responsabilidad social se refiere al deber o peso que cada miembro de la sociedad tiene para con sus

conciudadanos o el grupo en su conjunto. Esto significa que todo lo que hace una persona puede tener consecuencias para la comunidad, sean negativas o positivas, y que el sujeto debe responsabilizarse por ellas..

#### Definición operacional

La variable gestión de la responsabilidad social se midió mediante las puntuaciones obtenidas que consta de un Cuestionario 2: Cuestionario sobre gestión del capital humano para elevar la responsabilidad social Ejecución presupuestal del gasto público CON dimensión EN: Cumplimiento del compromiso anual-PCA (5) ítems, Capital humano y Responsabilidad social (4) ítems, Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento (6), haciendo un total de 15 ítems.

**Nota:** La matriz de operacionalización de variables se ubicará en los anexos.

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

#### Población

Según (Tamayo & Tamayo, 2012), es el conjunto de elementos con características observables en un lugar y tiempo determinado, donde se lleva a cabo el estudio. está constituida por 32 colaboradores del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la cuenca del Río Putumayo. Se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1 Distribución de trabajadores PEBDICP

Trabajadores	Cantidad	%
Nombrados	6	18,75
Contratados	26	81,25
Total	32	100,00

La población objetivo, está considerada por colaboradores del proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la cuenca del Río Putumayo.

**Criterios de selección:**

Todos los trabajadores del Proyecto especial tanto de oficina como de campo.

**Criterios de inclusión:**

Personal del PEBDICP, nombrados y contratados con más de tres meses laboran en la institución.

Personal del PEBDICP, nombrados y contratados con más de tres meses en el cargo actual.

Personal del PEBDICP, que deseen de manera voluntaria colaborar con el presente estudio.

**Criterios de exclusión:**

Personal del PEBDICP, nombrados y contratados con menos de tres meses laboran en la institución.

Personal del PEBDICP, nombrados y contratados que se encuentre con descanso médico o vacaciones.

Unidad de análisis

Personal del PEBDICP, nombrados y contratados **del año 2022**.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica**

SEGÚN HERNANDEZ (2010), pretendía recabar información de diversas fuentes cuyos puntos de vista interesan al investigador. Para ello, se entrega una lista anónima de preguntas escritas a los sujetos, que luego las responden por escrito en una encuesta que luego se trata estadísticamente.

Casas et al (2002). Dado que permite la recopilación y el desarrollo de datos rápidos y eficientes, la técnica de la entrevista se usa ampliamente como método de investigación. Numerosos estudios se han realizado en el sector sanitario con esta metodología, como muestran los 294 artículos del banco de datos Medline Express con el descriptor de encuesta para los años 1997

a 2000 y en español.. Por lo que a través de esta técnica se realizó la recopilación de información a través del personal que trabajan en el PEBDICP, nombrados y contratados **del año 2022, según las variables.**

### **3.4.2. Instrumentos**

Se utilizará encuestas con un listado de **20 ítems** para la primera variable y para la segunda variable 15 ítems, que estarán organizadas por dimensiones, las cuales serán respondidas los individuos de la población.

La estructura del instrumento es la siguiente: **Cuestionario 1: Cuestionario sobre la propuesta de gestión de Capital humano** Descripción: Consta de: Instrucciones y contenido. EL Contenido ABARCA: El control interno: Ambiente de control, comprende (5) preguntas. Evaluación del riesgo, comprende (4) ítems, actividades de control, comprende (3) ítems, Información y comunicación, comprende (4) ítems, Supervisión y Monitoreo, comprende (4) ítems. **Cuestionario 2: Cuestionario sobre gestión del capital humano para elevar la responsabilidad social** Ejecución presupuestal del gasto público CON dimensión EN: Cumplimiento del compromiso anual-PCA (5) ítems, Capital humano y Responsabilidad social (4) ítems, Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento (6).

### **Validez del instrumento**

La validez se realizará por juicio de expertos, se tendrá en cuenta el puntaje de cada experto.

Tabla 2

*Validez del cuestionario*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
V1: <b>Cuestionario sobre la propuesta de gestión de Capital humano</b>	1	Metodóloga	4.8	Aplicable
	2	Experto	4.8	Aplicable
	3	Experto	4.6	Aplicable
	4	Experto	4.7	Aplicable
	5	Experto	4.5	Aplicable
V2: <b>Cuestionario sobre gestión del capital humano para elevar la responsabilidad social</b>	1	Metodóloga	4.8	Aplicable
	2	Experto	4.8	Aplicable
	3	Experto	4.6	Aplicable
	4	Experto	4.7	Aplicable
	5	Experto	4.5	Aplicable

A cinco de los expertos mencionados anteriormente, que se encargaron de juzgar los instrumentos, que constan de dos cuestionarios, se les encomendó la tarea de determinar la consistencia y aplicabilidad de los indicadores con las variables de estudio. Con respecto al primer componente, el resultado arrojó una puntuación media de 4,60, o 92,00 por ciento de acuerdo entre los jueces. En cuanto a la segunda variable, arrojó una media de 4,64, que es un 92,80 por ciento de acuerdo entre jueces, lo que indica una alta validez y reúne los requisitos metodológicos para su aplicación.

### Confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el estadístico alfa de Cronbach. Entonces se aplicó la medición y se calculó el coeficiente.

Tabla 3

### Gestión de Capital humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,9254	20

### Responsabilidad social

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8643	15

Previo a la aplicación del instrumento, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento. Para que el Alfa de

Cronbach tuviera la mayor consistencia durante la aplicación, su valor debía ser lo más cercano posible a 1. Como resultado se aseguró la precisión de los instrumentos utilizados en la presente investigación mediante el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación de una prueba piloto que correspondió a cada variable. Piloto aplicado a al Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Rio Putumayo Provincia Ramon Castilla del departamento de Loreto.

Según (George & Mallery, 2003), como norma general se tomaron en consideración los puntos según el coeficiente alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable (p. 231).

La precisión del instrumento utilizado para calcular la variable de preestimación se determinó analizando 20 y 15 ítems del cuestionario mediante el estadístico de Cronbach.

#### **a) Variable 1: propuesta de gestión de Capital humano**

La confiabilidad del instrumento se calculó a partir de los resultados obtenidos y se aplicó a 32 colaboradores. El resultado fue 0,9254, que está por encima de 0,90, lo que hace que estos resultados sean excelentes.

#### **Variable 2: gestión del capital humano para elevar la responsabilidad social**

De acuerdo con los resultados obtenidos, se calculó la confiabilidad del instrumento y se aplicó a 32 colaboradores. El resultado fue 0,8643, lo cual es bueno porque es superior a 0,80.



### **3.5. Procedimiento**

Lo primero que se hizo fue gestionar la autorización del Director Ejecutivo del PEBDICP, cumpliendo con las normas internas para la evaluación y aprobación del Comité de Educación, Calidad y Ética, lo que nos permite realizar la investigación y, al final, poner en práctica las herramientas. Esta acción fue aprobada, y el personal entrevistador nos brindó los acomodos y permisos necesarios.

A continuación, se informó al personal designado y contratado para que ayudara a encontrar respuestas a las preguntas en los dos cuestionarios.

Los cuestionarios se utilizaron respetando un cronograma previamente establecido y obteniendo el consentimiento informado de cada participante.

Posteriormente, se creó la matriz de puntuación en Excel utilizando los datos procesados.

Finalmente, el Director Ejecutivo de la institución nos otorgó la Constancia de Ejecución de Investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2009), estas son secuencias lógicas de resultados que han sido condensados. La herramienta se utilizará para el análisis de los empleados de la institución mencionada, y contendrá preguntas y respuestas, siendo el valor más bajo nunca (N) y el valor más alto siempre (S) (S). Utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25 y Excel, la investigación medirá las respuestas de los encuestados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización del estudio se mantendrá un riguroso apego a las normas éticas del investigador conforme a las normas, y se respetarán Los resultados preliminares, el consentimiento informado, el retiro voluntario y el derecho a la confidencialidad, la veracidad del anuncio de expectativa y el respeto a la identidad serán detallados en un protocolo escrito para la estructura y los métodos a utilizar (Peersman, 2014). Estos pasos se realizaron de acuerdo con las normas APA.

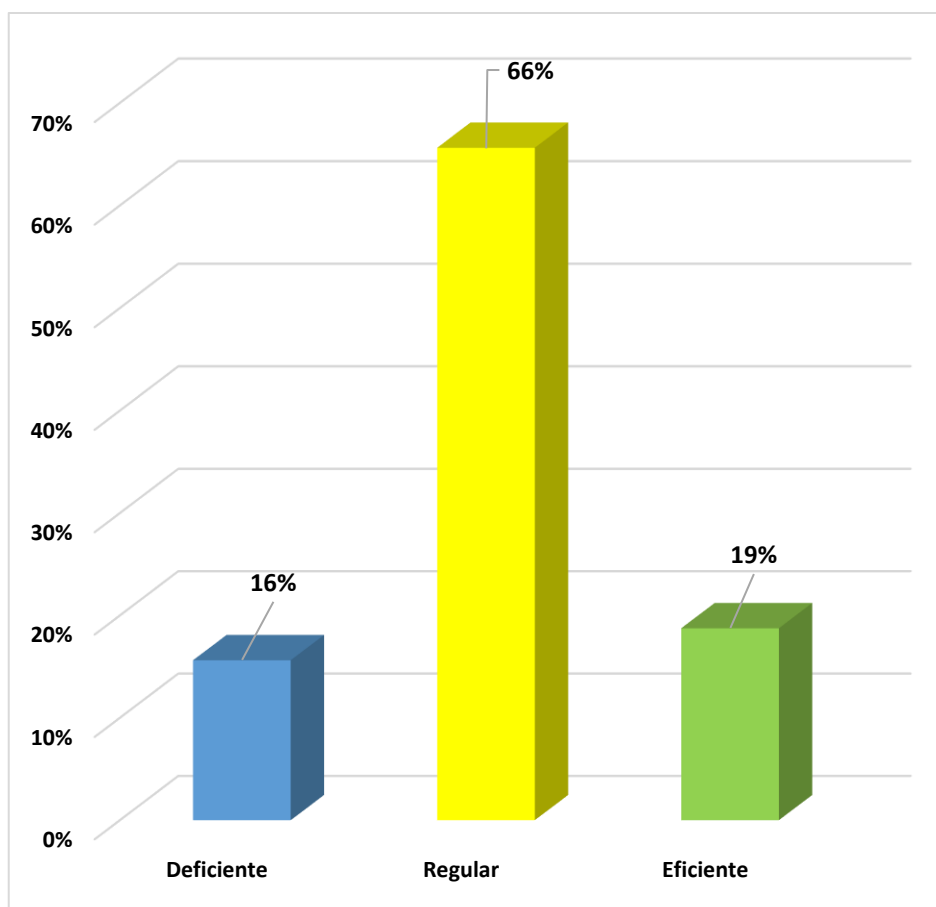
#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1.** Caracterizar el capital humano en Cushillococha-Trapezio Amazonico,2022

**Tabla 4** Interpretación total de Caracterizar el capital humano

Descripción	f	%
Deficiente	5	16%
Regular	21	66%
Eficiente	6	19%
Total	32	100%

**Figura1** Análisis descriptivo de la variable gestión Capital Humano



Del total de colaboradores encuestados, el 66% manifestó que algunas veces o de manera regular existió una buena gestión de capital humano, el 19% manifestó que siempre a casi siempre fue eficiente la gestión del capital humano, el 5% manifestó que nunca a casi nunca existió una buena gestión del capital humano en la institución.

**Tabla 5 Interpretación por dimensión de pregunta de Caracterizar el capital humano**

DIMENSIONES Y PREGUNTAS	Nunca/ Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre/ Siempre		
	fi	%	fi	%	fi	%	
Ambiente de control.	De acuerdo a la propuesta de la gerencia, existe un ambiente que apoya la efectividad de las políticas de la organización.	<b>5</b>	<b>16%</b>	<b>16</b>	<b>50%</b>	11	34%
	Se observa que los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad	<b>6</b>	<b>19%</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>	11	34%
	Existen mecanismos de sanciones para las personas que cometen actos ilegales de acuerdo con las políticas establecidas	<b>10</b>	<b>31%</b>	<b>9</b>	<b>28%</b>	13	41%
	Considera que está dentro de los niveles a la espera de los estudios de las pruebas realizadas a los planes operativos en los últimos dos semestres.	6	19%	8	25%	18	56%
	El área dispone de un ambiente de trabajo que fomente el logro de los objetivos	3	9%	8	25%	21	66%
	La gerencia del proyecto especial ha difundido los lineamientos o políticas para la administración de riesgos	7	22%	9	28%	16	50%
	En las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>	13	41%
Evaluación de riesgo	Se evalúa el riesgo para una rápida respuesta (aceptar, evitar, reducir o compartir)	<b>6</b>	<b>19%</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>	15	47%
Actividades de control	En el cumplimiento de sus funciones adopta medidas para reducir los posibles efectos del riesgo	0	0%	4	13%	28	88%
	Para la ejecución de procesos se determina que sean realizadas solo por personas que tengan el perfil adecuado	2	6%	8	25%	22	69%
	Cree usted que los servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos	3	9%	9	28%	20	63%
Información y comunicación	Existe un plan de respaldo para garantizar la capacidad del servicio para continuar operando	<b>12</b>	<b>38%</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>	10	31%
	Se sintetiza la información del área con finalidad de ayudar en la toma de decisiones	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>	14	44%

	Se cuenta con políticas que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones	4	13%	9	28%	19	59%
	En respuesta a sus necesidades de información, la organización se integra con un único sistema de información de actividades	2	6%	13	41%	17	53%
	Los procedimientos de información están garantizados para los colaboradores	5	16%	7	22%	20	63%
	Existen manuales de procesos en la entidad	5	16%	2	6%	25	78%
Supervisión y monitoreo	Las actividades del personal se evalúan periódicamente	<b>9</b>	<b>28%</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>	13	41%
	Se proponen acciones de mejora en las actividades del personal	5	16%	11	34%	16	50%
	La entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico	4	13%	7	22%	21	66%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

### Interpretación

La tabla 1 nos muestra respecto al ambiente de control, el 50% (16) de los trabajadores, considera que algunas veces la propuesta de gestión considera que exista un clima que apoya la eficacia de las políticas de la organización. Asimismo, el 47% (15) refieren que algunas veces se observa que los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad, además 41%(13) indicaron que siempre a casi siempre, existen mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas, además el 56%(18) de los trabajadores, consideran que siempre a casi siempre está dentro de los niveles esperados los resultados de las pruebas de medidas realizadas en el POA a lo largo de los dos semestres anteriores, además el 66%(21) trabajadores confirma que siempre a casi siempre, el área dispone de un ambiente laboral que favorece la realización de los objetivos.

Respecto a la evaluación de riesgo, el 50% (16) considera que Siempre o casi siempre la gerencia del proyecto especial ha difundido los lineamientos o políticas para la administración de riesgos, además el 41% (13) trabajadores indican que siempre a casi siempre, en las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo, así mismo, el 47% (15) trabajadores mencionan que siempre

a casi siempre se evalúa el riesgo para determinar su respuesta (aceptar, evitar, reducir o compartir), por último el 88% (28) trabajadores afirman que Siempre y casi siempre el cumplimiento de sus funciones adopta medidas para reducir los posibles efectos del riesgo.

En referencia a las actividades de control, el 69% (22) de profesionales considera siempre y casi siempre que para la ejecución de procesos se determina que sean realizadas solo por personas que tengan el perfil adecuado, además el 63% (20) trabajadores indican que siempre a casi siempre creen que los servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos, así mismo, el 38% (12) trabajadores indican que nunca a casi nunca, se cuenta con un instrumento para asegurar la continuidad de la operación del servicio.

Referidos a la información y comunicación en la que el 47% (15) trabajadores indican que algunas veces, Se sintetiza información del área para la toma de decisiones, además, el 59% (19) trabajadores indican que siempre o casi siempre se cuenta con políticas que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones, así mismo el 53% (17) trabajadores indican que siempre a casi siempre La entidad se integra utilizando un único sistema de información. en respuesta a los requerimientos relacionados con su actividad, Además, el 63% (20) trabajadores indican que siempre a casi siempre los procedimientos de información están garantizados para los colaboradores.

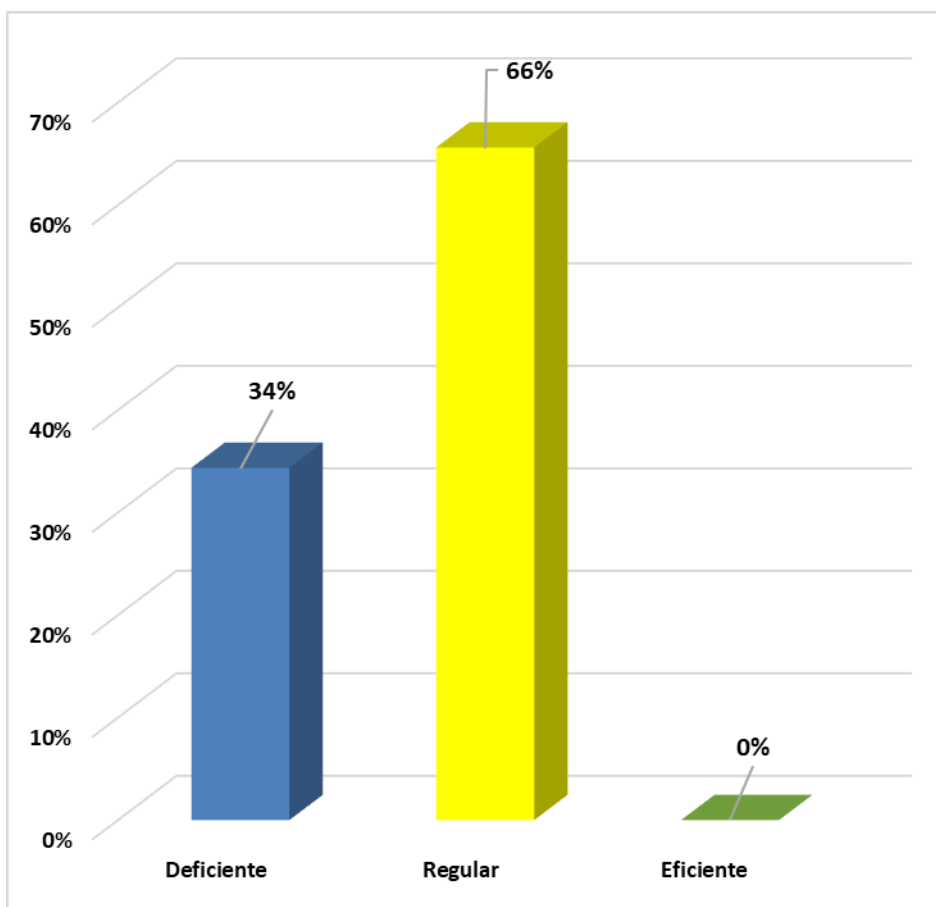
Finalmente, Supervisión y monitoreo el 78% (25) de los colaboradores manifiestan que siempre o casi siempre, existen manuales de procesos en la entidad, por otro lado el 41% (13) trabajadores indican que siempre a casi siempre las actividades del personal se evalúan periódicamente, además para el 50% (16) trabajadores encuestados siempre a casi siempre, indican que se proponen acciones de mejora en las actividades del personal, así mismo el 66% (21) trabajadores indican que siempre casi siempre la entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico.

**Objetivo específico 2.** Identificar las características de la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazonico,2022

**Tabla 6** Interpretación total de las características de la responsabilidad social

Descripción	f	%
Deficiente	11	34%
Regular	21	66%
Eficiente	0	0%
Total	32	100%

**Figura 2** Análisis descriptivo de la variable gestion Responsabilidad social



De la totalidad de encuestados, el 66% indicó que algunas veces se identificó características de responsabilidad social, el 34% manifestó que nunca a casi nunca

deficientemente, se identificó características de responsabilidad social, en la institución.

**Tabla 7**

*Interpretación por ítems de las características de la responsabilidad social*

	Ítems	Nunca/casi nunca		Algunas veces		Casi siempre/ Siempre	
		Fi	%	fi	%	fi	%
<b>Programación del compromiso anual-PCA</b>	Considera que se efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social	5	16%	7	22%	20	63%
	Considera usted que se comunica oportunamente la capacitación del personal	<b>6</b>	<b>19%</b>	<b>12</b>	<b>38%</b>	14	44%
	Considera usted que la transparencia ayudará contribuye a la realización de las actividades profesionales con responsabilidad social	0	0%	12	38%	20	63%
	La gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal	<b>12</b>	<b>38%</b>	<b>12</b>	<b>38%</b>	8	25%
	Considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación	<b>7</b>	<b>22%</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>	14	44%
Capital humano y Responsabilidad social	Considera usted el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad	2	6%	9	28%	21	66%
	Considera usted que el periodo del personal en campo es suficiente para elevar el capital humano con responsabilidad social	3	9%	9	28%	20	63%
	Considera usted que la responsabilidad social depende del capital humano	3	9%	3	9%	26	81%
	Considera usted que los parámetros para conseguir los talentos humanos competentes con responsabilidad social limitan su obtenerlos	4	13%	10	31%	18	56%
	La gerencia general completar la ejecución planificada de ingresos o gastos al término de cada actividad.	4	13%	5	16%	23	72%
<b>Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento</b>	Considera que son válidos la existencia de procedimientos actualizados para acceder a los recursos públicos	2	6%	9	28%	21	66%
	En el proyecto especial, existe un informe detallado de la ejecución de los ingresos proyectados por fuente de financiamiento	2	6%	5	16%	25	78%



Existe capacidad de manejo presupuestario respecto a la liquidación del presupuesto total proyectado	0	0%	10	31%	22	69%
Cuando la entidad concede la buena PRO, el beneficiario procede a registrar el compromiso anual	5	16%	4	13%	23	72%
Considera usted que es importante el registro presupuestal en el SIAF-SP	0	0%	3	9%	29	91%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores

## Interpretación

La tabla 2 nos presenta la programación del compromiso anual-PCA; el 63% (20) señalan que siempre o casi siempre considera que se efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social, esto podría deberse a que, el 44% (14) indican que siempre o casi siempre se considera que se comunica oportunamente la capacitación del personal, así mismo, el 63% (20) señalan que siempre a casi siempre la transparencia ayudará contribuya a la realización de las actividades profesionales con responsabilidad social, además, el 38% (12) indican que nunca a casi nunca y algunas veces la gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal, así mismo, el 44% (14) indican que siempre o casi siempre se considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación.

Referente Capital humano y Responsabilidad social, el 66% (21) indican que “Siempre o casi siempre” consideran que el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad, además se considera que el periodo del personal en campo es suficiente para elevar el capital humano con responsabilidad social un 63% (20) lo consideran que siempre a casi siempre. Asimismo, el 81% (26) manifiesta que siempre a casi siempre se considera que la responsabilidad social depende del capital humano y un 56% (18) afirma que “siempre a casi siempre” Considera usted que los parámetros para conseguir los talentos humanos competentes con responsabilidad social limitan obtenerlos.

Con respecto a la ejecución del capital humano y fuente de financiamiento, un 72% (23) afirma que siempre a casi siempre, la gerencia general conforme a la ejecución programada de pagos o gastos al término de cada actividad, como mismo un 66% (21) afirma que siempre a casi siempre, se considera que son válidos la existencia de procedimientos actualizados para acceder a los recursos públicos, y el 78% (25) afirma que siempre a casi siempre el 69% (22) dan fe que siempre a casi siempre, existe capacidad de manejo presupuestario respecto a la liquidación del presupuesto total proyectado, además el 72% (23) indican que siempre a casi siempre, es cuando la entidad concede la buena PRO, el beneficiario procede a registrar el compromiso anual, finalmente el 91% (29) indican y consideran que siempre a casi siempre, es importante el registro presupuestal en el SIAF-SP.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la caracterización del capital humano en Cushillococha-Trapezio Amazónico en 2022, el 66% de los encuestados indicó que existe una buena gestión del capital humano ocasional o periódicamente; 19% indicó que la buena gestión del capital humano siempre o casi siempre fue efectiva; y el 5% indicó que nunca existió una buena gestión del capital humano en la institución.

Rojas, R., and Vilches, S. (2018), "La caracterización del capital humano y su Relación con el Desempeño de los Empleados en el Hospital Sacramental Corazón de Jesús de Lima", Investigación con enfoque cuantitativo, diseño de investigación aplicada, no nivel experimental, y se realizó un nivel correlativo con 50 empleados del Lugar realizaron criterios de inclusión. Como instrumento de recolección de información se utilizó la observación, entrevistas y encuestas. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado creado por el autor, Kiember Inca Allccahuaman. Para el desarrollo de datos se utilizaron los programas SPSS versión 22 y Excel. Los hallazgos mostraron la existencia de una asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral que es estadísticamente significativa al nivel  $p=0,000$ , así como una asociación entre la gestión de recursos humanos y

la calidad del desempeño laboral al nivel  $p=0,007$  y, finalmente, una asociación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo al nivel  $p=0,007$ .

En cuanto a la pregunta de “Identificar las características de la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazónico en el 2022”, el 66% de los encuestados indicó que lo había hecho ocasionalmente, mientras que el 34% indicó que nunca lo había hecho o lo había hecho de manera insuficiente.

Paredes (2021), La Responsabilidad Social y Empresarial de las Empresas PYMES de Guayaquil y el Clima Organizacional. Según datos del sitio web de la Superintendencia de Sociedades, Valores y Seguros, la muestra estuvo conformada por 391 colaboradores de diversos sectores económicos. El principal hallazgo fue un coeficiente de Spearman Rho de 0,598 con un Sig (bilateral) de,000, indicando una relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la responsabilidad social por parte de las empresas. Proyecto de compromiso Social Empresarial para el Emprendimiento Competitivo en MBN King Kong Lambayeque S.R.L., de Tapia (2019), Chiclayo, 2018. La muestra estuvo conformada por 51 clientes fijos de Lambayeque y Chiclayo, y el tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva y cuantitativa con un diseño no experimental. La técnica utilizada fue la entrevista, y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escala tipo Likert que se utilizó para la discusión de los resultados. Finalmente, se realiza una propuesta de cinco estrategias para potenciar sus ventajas competitivas. Estas estrategias se implementaron a través de una serie de actividades dirigidas a grupos de interés donde sus clientes fieles son los miembros más representativos.

## VI. CONCLUSIONES

Uno de los desafíos de la administración pública es adaptarse a las demandas de los ciudadanos, buscando siempre sobresalir demostrando siempre eficacia, eficiencia y claridad en la gestión de los recursos, por lo tanto, este trabajo permitió atreves de las encuestas y levantamiento de información los siguientes resultados en el PEBDICP que tiene influencia en el trapezio amazónico.

Con respecto al capital humano y Frente al ítems, ambiente de control en la entidad se concluye que Existe un clima ambiental que contribuye a la efectividad de las políticas de la organización, este acápite está entre casi nunca y a veces con un 16 y 50 %, respectivamente. Que casi siempre los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad, con un 47 % y siempre Existen mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas con un 41%.

En el ítem, evaluación de riesgo se indica que siempre en las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo con un 41 %, que siempre Se evalúa el riesgo para determina su respuesta con un 47 %,

En lo respecto a actividades de control, se menciona que nunca a casi nunca Cuentan con un instrumento de contingencia para asegurar la operación continua del servicio con un 38 a 35 por ciento, respectivamente, de nunca a casi nunca. Se sintetiza la información del área para ayudar en la toma de decisiones con un 9 a 47%, respectivamente.

En la supervisión y monitoreo siempre casi siempre Las actividades del personal se evalúan periódicamente con un 41 %.

En la responsabilidad social frente al programa de compromiso anual, siempre a casi siempre se comunica oportunamente la capacitación del personal, con un 44%. Además, que nunca a casi nunca y algunas veces La gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal con un 38 %, también el 44 % considera que siempre a casi siempre Considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda tomar más énfasis e implementar un plan de acción en lo referente del capital humano frente al ambiente de control en la entidad sobre la existencia de un clima que apoya la eficacia de las políticas de la organización y refuerza el cumplimiento por parte de los empleados acto ético dentro y fuera de la entidad, así como también sobre los mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas.

En la evaluación del riesgo, se debe reforzar en las labores de planificación de actividades considerar la gestión de riesgo, así como también evalúa el riesgo para determinar su respuesta.

En lo respecto a actividades de control, se recomienda poner mayor énfasis en tener un instrumento de contingencia para consolidar la continuidad de la operación del servicio, así como la consistencia de datos del área para la toma de decisiones.

Para la supervisión y monitoreo las actividades del personal se deben evaluar periódicamente, se debe contar con un sistema de la supervisión y monitoreo.

Para la responsabilidad social programa de compromiso anual, se debe comunicar oportunamente la capacitación del personal, así como también se debe tener muy en cuenta el compromiso anual, ya que esta afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación.

El área de personal, comunicar a la colaboradora las funciones dentro de sus competencias y de acuerdo con su unidad orgánica, además de delegar funciones administrativas cuando sea necesario a los otros colaboradores, con el fin de poder impartir mayor cantidad de responsabilidades e involucramiento del personal.

El director debe utilizar el liderazgo situacional porque el entorno está cambiando, así como difundir y promover las próximas actividades a la población objetivo.

Jefe de control interno, realizar actividades preventivas para identificar errores en el transcurso de los proyectos, programas y actividades de la institución. Además, informe al público sobre los gastos de la institución y asegúrese de que sean fácilmente accesibles.

## VIII.PROPUESTA

**Objetivo específico 3.** Diseñar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazonico.

Tabla 8. Diseñar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazonico

Entrada	Proceso	Resultado
Bajo Compromiso	Incentivar la innovación, aumentar la atracción de beneficio, clientes consumidores,	Gestores líderes, gestión del capital humano.
Poca confianza	mejorar la atracción, retención y productividad,	Fuerte trabajo en equipo
Bajo Liderazgo	mejorara la gestión del riesgo, mejorar la eficiencia energética y operacional,	Mejor identidad institucional
Poco trabajo en equipo	mejorara la licencia social para operar, mejorar imagen y reputación, expandir las posibilidades de financiación.	Ciudadanos satisfechos, responsabilidad social.

# Propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapezio Amazónico.

## 1. Representación gráfica

Figura 3. Diseño de la propuesta

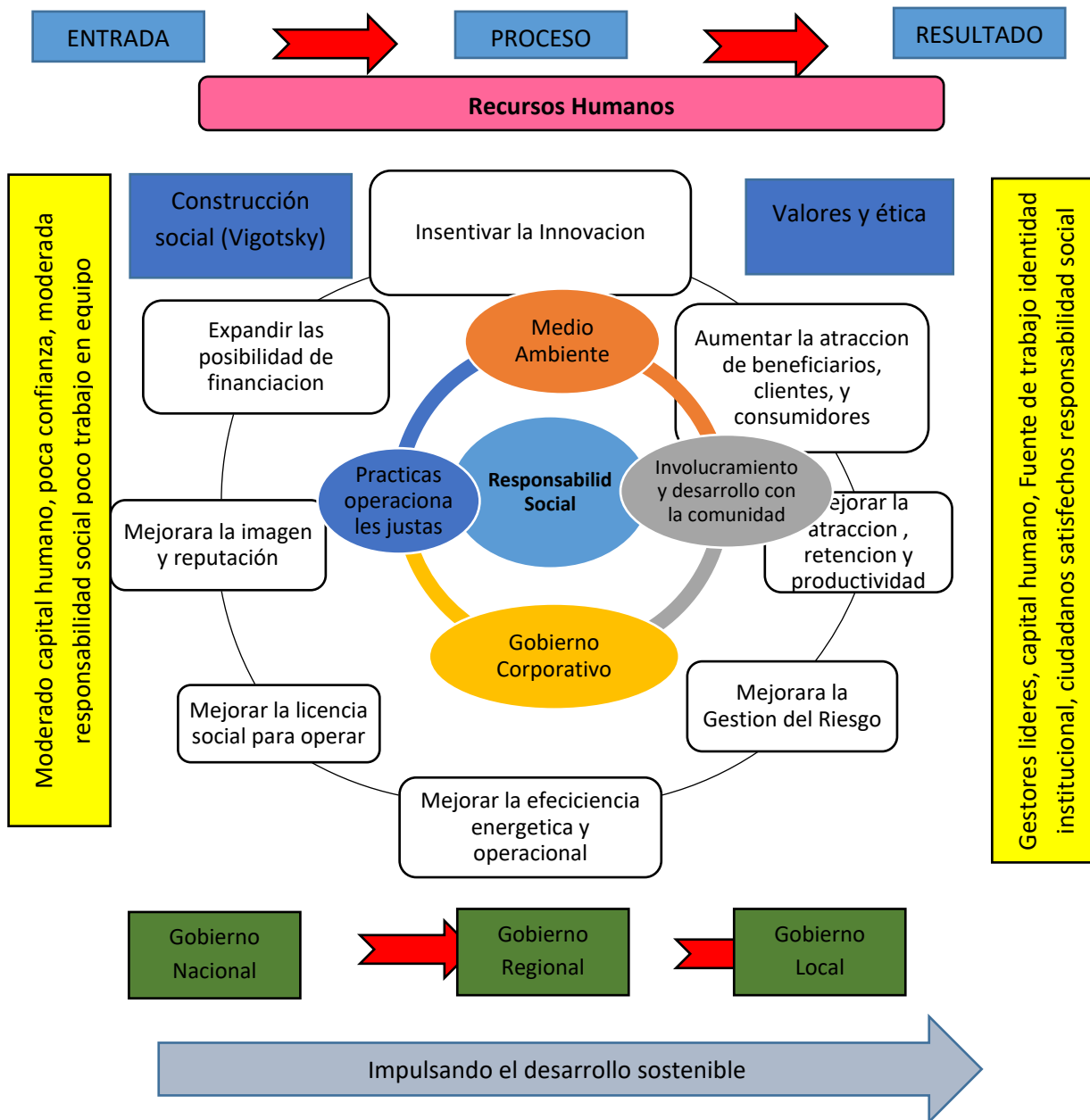


Tabla 9. Caracterización de la propuesta Matriz de procesos Capital humano

Macroproceso Proceso nivel 0	Proceso nivel 1	Proceso nivel 2	Proceso nivel 3	Actividades
Capital Humano	Ambiente de control	1.1. Ambiente ético que contribuya a la eficiencia de las políticas de la entidad	Elaboración del código	Determinación del contenido creación de un clima estable
			Definición del código	Comunicación de los empleados y directivos Comunicación a los stakeholders
			Seguimiento del código	dispositivos para inspección organización para controlar Denuncias anónimas.
			Establecimiento de sanciones	Establecimiento de premios y castigos Revisión de los sistemas de compensación
		1.2. niveles esperados los resultados de las evaluaciones realizadas a los planes operativos durante los dos últimos semestres	Integración en el plan estratégico de negocio	Técnicas para medición de actividades Reingeniería de procesos.
			Presupuesto, inventarios y evaluación de planillas	Gestión por competencias
		1.3. clima laboral que favorece el cumplimiento de los objetivos	Estructura	División, agrupación y coordinación de actividades organizativas en varios niveles judiciales
			responsabilidad	Niveles de autonomía y supervisión en la realización de la actividad asignada
			Recompensa	Beneficios que reciben los colaboradores a cambio de su esfuerzo, compromiso y resultados
			Desafío	Magnitud del reto que representa la actividad asignada y los sistemas de apoyo para afrontarlo
			Relaciones	Umbral de respeto y cooperación que posibiliten y promuevan la consecución de resultados



			Cooperación	Nivel de coordinación para el logro de los objetivos del equipo
			Estándares	Diseño y medición de los indicadores de cumplimiento
			Conflicto	Mecanismos para solucionar las diferencias laborales o sociales dentro de una organización
			Identidad	Orgullo y satisfacción de pertenecer y contribuir a la organización
	Evaluación de riesgo	lineamientos o políticas para la administración de riesgos	Marcos lineales para el fortalecimiento de capacidades institucionales	Capacitación institucional, GAD, comunidades. Campañas información ciudadana. Asesoría (universidades y ONG) Investigación (universidades)
			Lineamientos para implementar normas jurídicas	Revisión constitución, leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, resoluciones y otros acuerdos internacionales. Diseño de ordenanzas para GAD
			Lineamientos de implementación de política pública	Principios Rectores para el Desarrollo de Políticas Públicas Sectoriales, Participación Ciudadana y Reforma Democrática Estatal
			Líneas para implementar normas técnicas y benchmarks	Guía de implementación de las normas ISO 31000 para la gestión de riesgos en una organización
			Lineamientos para la implementación de proyectos de mitigación	Informes de inspección técnica de la SGR, la UGR del GAD o instituciones públicas.
		labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo	Plan de riesgo	1 entrada. Normativas institucionales, Plan estratégico institucional 2021 al 2027, contexto interno, contexto externo. 2.Herramientas y técnicas, Gestión de procesos, Reuniones de trabajo.

				3.Salidas, Planes operativos y sus procesos.
			Identificación del riesgo	1 entrada. Proceso de unidades y programas, Resultados del periodo. 2.Herramientas y técnicas, revisión de documentación Recopilación de información, análisis de los factores internos y externos. 3.Salidas, Registro de riesgos.
			Análisis cualitativo del riesgo	1 entrada. Registros de riesgos. Riesgos en procesos, unidades y programas. 2.Herramientas y técnicas, Evaluación de impactos, matriz de impactos. 3.Salidas, Categorización de impactos Riesgos.
			Análisis cuantitativo del riesgo	1 entrada. Matriz de categorización de impacto de riesgos, Objetivos de procesos de unidades y programas ´presupuesto. 2.Herramientas y técnicas, Evaluación de probabilidad de ocurrencia, Matriz de probabilidad de ocurrencia. 3.Salidas, Matriz de probabilidad de impacto.
			Plan de respuesta al Riesgos	1 entrada. Matriz de probabilidad e impacto. 2.Herramientas y técnicas, Estrategia para riesgo, Estrategia de respuesta para contingencias. 3.Salidas, Plan de gestión de Riesgos.
			Seguimiento y control de riesgos	1 entrada. Plan de gestión de riesgos, Registro de riesgos, informe de riesgos. 2.Herramientas y técnicas, Análisis de indicadores, reunión de evaluación de avance de planificación. 3.Salidas, Registros de riesgos actualizado, acciones correctivas, acciones preventivas.
	Actividades de control	personas que tengan el perfil adecuado	Elaborar el perfil del candidato	El primer paso es reunirse para conocer y estudiar las necesidades del cliente y su entorno, así conjuntamente conseguimos elaborar el perfil del candidato ideal de la manera más clara posible.

				<p>Una buena fase de determinación del perfil del candidato junto con el cliente es para nosotros determinante en la eficacia y el éxito del proceso.</p> <p>Una vez consensuado el perfil del candidato ideal daremos comienzo a la fase de búsqueda eligiendo el método más apropiado: búsqueda directa o búsqueda indirecta.</p>
			Búsqueda de Candidatos	Una vez decidida la búsqueda, elegiremos e identificaremos a los candidatos potenciales, que deberán tener no sólo las cualidades y experiencia objetivamente requeridas, sino además un interés inicial por el proyecto. Nos introducimos así en la primera parte de la entrevista.
			Entrevistas a Candidatos Potenciales	Una vez hemos elegido el tipo de entrevista y han sido entrevistados, evaluamos entre ellos los candidatos que más encajan con el cliente. Valoramos las cualidades objetivas, subjetivas y los motivos reales de cambio laboral, evaluando cuál empáticamente encajaría mejor en el entorno en el que va a trabajar. También realizamos un control de referencias. Así conseguiremos reducir el número de candidatos, es decir, seleccionaremos cuáles son a priori los finalistas.
			Selección de Personal: la Decisión Final	<p>Se presentarán al cliente los candidatos finalistas y este será siempre quién realiza la Selección, elegirá el más apropiado.</p> <p>Finalmente realizamos un seguimiento del candidato para ver cómo se adapta a su nueva etapa laboral.</p>
		servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos	Decreto Legislativo N° 276 aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM	«Artículo 78°.- La rotación implica el traslado del servidor dentro de la organización para asignar tareas de acuerdo con el grupo

				ocupacional y nivel de carrera alcanzado. Cuando sea dentro del lugar habitual de trabajo, surte efecto por autoridad administrativa; en caso contrario, se ejecuta con el consentimiento del interesado.
		plan de acción para asegurar la continuidad de la operación del servicio	Gestor de continuidad	Estar al pendiente de los cambios organizacionales, servicios, procesos, infraestructura, gente. Evidenciar los cambios existentes, ya sea comunicándolo o formalizándolos durante un ejercicio. Llevar una bitácora de cambios
			Dueño del plan /líder de recuperación del área o proceso	Estar al pendiente de los cambios al interior de sus áreas. Coordinar con el gestor para efectuar los cambios correspondientes.
	Supervisión y monitoreo	Existen manuales de procesos en la entidad	Disposiciones Generales	Alcance del Manual Base Legal
			Naturaleza, Dependencia, Objetivo y Funciones Generales	Naturaleza, Dependencia y Objeto Ámbito de Intervención Funciones Generales Marco de políticas nacionales y sectoriales Objetivo General Objetivos Específicos
			Organización	Estructura Orgánica Órganos de Dirección Dirección Ejecutiva Órgano de Control Institucional Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento Oficina de Asesoría Legal Oficina de Administración Dirección de Infraestructura Agraria Dirección de Desarrollo Agroeconómico Dirección Zonal

				<p>Ámbito de intervención de las Direcciones Zonales</p> <p>Nivel de Coordinación</p> <p>Régimen Laboral</p> <p>Recursos</p> <p>Principales Procesos</p> <p>Organigrama</p>
		Las actividades del personal se evalúan periódicamente	Análisis de trabajo	Descripción del trabajo y los requerimientos del empleado para una tarea en particular
			Estándares de desempeño	Definición de los requerimientos del trabajo en niveles de desempeño aceptables y no aceptables
			Evaluación del desempeño	Descripción de la fortalezas, debilidades, capacitación y competencias de un empleado en relación a su puesto.
		proponen acciones de mejora en las actividades del personal	Valor de los recursos	El aumento de la gestión representa valor cuando hay aumento en las estrategias y se establecen acciones para la reducción de los costos logrando así un valor diferenciador en el que hacer en los servicios y la producción
			Lo humano como elemento único	Por las habilidades, conocimientos y capacidades del personal de la organización, este se constituye en una ventaja competitiva frente a las demás corporaciones, lo que hace que se a un recurso único y difícil de imitar.
			Un recurso difícil de imitar	Cada colaborador desarrollo sus propias habilidades y adquiere competencias que le hacen único y difícil de imitar, convirtiéndose así en una persona altamente competitiva y en un valor agregado para la organización por contar con personal comprometido y con el deseo de ofrecer a la corporación alternativas de competitividad.
			Organización de los recursos	El desarrollo de las tareas realizadas por los colaboradores es una actividad necesaria para generar métodos de trabajo eficaces en la empresa

				de tal manera que puedan evidenciarse en los servicios percibidos por los clientes.
			Eficacia en los gastos de los recursos	Las actividades que debe desarrollar cada colaborador deben ser lo suficientemente claras y eficaces, en tal sentido que no se desperdicie valor en dichas actividades, generando así resultados óptimos para la organización y los colaboradores.
			Fortalecimiento y desarrollo de los recursos	Las organizaciones deben contar con el mejor recurso humano para ser cada vez mejores y ello se logrará fortaleciendo, madurando y potencializando las habilidades de sus colaboradores.
		La entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico	Aumenta la seguridad	Aumenta la seguridad general de la empresa
			Brinda acceso a tecnología de punta	Brinda acceso a tecnología de punta probadas por profesionales de T.I
			Aumenta la eficiencia	Aumenta la eficiencia, potenciando el crecimiento de la organización
			Recibe asistencia y soporte personalizado	Recibe asistencia y soporte personalizado y especializado
			Ahorra dinero	Ahorra dinero y aumenta el retorno de la inversión

Tabla 10. Caracterización de la propuesta Matriz de procesos Responsabilidad Social

Macroproceso Proceso nivel 0	Proceso nivel 1	Proceso nivel 2	Proceso nivel 3	Actividades
Responsabilidad Social	1. Programación del compromiso anual-PCA	1.1. efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social	Valor ambiental	Protección del ambiente; materia prima no contaminante, energía, agua, cumplimiento con las leyes, transporte, reciclaje del material
			Valor social	Condiciones de lugar de trabajo y empleo, relaciones empresa trabajador, seguridad y salud, formación y educación. Impacto en la comunidad; inversiones subsidios o impuestos, créditos, apoyo institucional. Valores y principios éticos de la empresa; código de ética, condiciones laborales, derecho del trabajador, normas de conducta.
			Valor económico	Mercado. Clientes, proveedores, procesos internos.
		1.2. la capacitación del personal	Inducción al puesto	Debe ser impartida por el jefe directo, para evitar copiar vicios o malas costumbres.
			Capacitación cruzada	Ayuda al personal a conocer limitaciones para el servicio y posibles soluciones a fallas
			Calidad en el servicio al beneficiario	Enseña como retener beneficiarios, como evitar beneficiarios enojados y como prevenir decepciones.
			Objetivo del servicio al beneficiario	Es una forma de orientarlos, por que conocen las prioridades y saben el nivel de urgencia.
			Problema de servicio al beneficiario	Ayuda al personal a estar preparado para resolver las fallas comunes del servicio
		Coaching en servicio	La retroalimentación positiva ayuda a cambiar los hábitos de forma duradera y voluntaria.	

		1.3 actividades profesionales con responsabilidad social	Pandemia como un banco de prueba	Reorganización del trabajo y gestión interna, videoconferencias, ecommerce y bigdata.
			Oportunidad programas con responsabilidad social	Plan de conciliación, plan de igualdad, plan de prevención
			Directivos	Nuevos escenarios y sus planes de contingencia (futuro incierto). Nuevos bonus por responsabilidad (accidentes, abastecimiento, clima laboral, atracción de talentos)
	Capital humano y Responsabilidad social	el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad	Responsabilidad social empresarial y profesional	Las empresas son consideradas personas corporativas las cuales tienen derechos y deberes de responsabilidad social. Se deben garantizar la equidad laboral, los derechos humanos y con el medio ambiente. Además, deben ser espacios de crecimiento personal, familiar, de este modo se garantiza las actividades económicas y la responsabilidad social.
			Responsabilidad social empresarial profesional y creación de valor	Las empresas deben crear en sus empleados un valor social. En la actualidad los valores se han perdido dando prioridad a los objetivos económicos de las empresas y esto ha llevado a la destrucción del medioambiente, la corrupción, la desigualdad y la pobreza. La equidad de los ciudadanos como salud, educación y vivienda, se han convertido en productos que se adquieren según el nivel económico de las personas y esto es consecuencia de los nuevos modelos económicos empresariales.
			Llamado de los futuros profesionales y gerentes	Las personas que van a generar empresa, deben crear un ambiente en el cual la responsabilidad social debe ir ligada al objetivo económico, como resultado de un esfuerzo humanístico, técnico y profesional. Deben permitir el trabajo en equipo, el trabajo cooperativo y comunitario en la toma de decisiones, y



				todas las acciones que beneficien al medio ambiente y la prevalencia de los derechos humanos
	<b>Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento</b>	La gerencia general realiza la ejecución programada de ingresos o gastos, al cierre de cada ejercicio	<b>Certificación</b>	Acto de administración que garantiza que se cuenta con crédito presupuestario para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional
			compromiso	Con cargo al crédito presupuestario por el monto total de la obligación que corresponde al año fiscal.
			devengado	Reconocimiento de la obligación de pago, previa constatación de que el bien o servicio se ha realizado. Afecta el presupuesto institucional de forma definitiva
			Pago	La ejecución del pago con cargo a fondos públicos para atender el gasto comprometido y devengado
		existe un informe detallado de la ejecución presupuestal de ingresos por tipo de fuente de financiamiento	Informe ejecutivo de ingresos por fuente de financiamiento	Información de las fuentes de financiamiento en la entidad
		registro presupuestal en el SIAF-SP	La forman tes fases	Programación multi anual Formulación Aprobación presupuestal
			Comprende seguimiento y evaluación	Evaluación presupuestaria
			Incluye modificaciones presupuestarias	Ejecución presupuestaria



## REFERENCIAS

- Abarca, R. (2017). Obtenido de Repositorio Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2815/253T20171183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alfaro spelucin, g. (2019). nivel de cumplimiento de las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, en la Empresa AUTONORT Cajamarca 2019, Cajamarca-Perú.
- Armada Pacheco, J. M. (2021). Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 98, 310. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5527593>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Astete, I. (2017). Obtenido de Epositorio UNASAAC: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2815/253T20171183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atac, J. (Setiembre de 2019). Obtenido de Repositorio UPS: Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/57/TesisAtac.pdf>
- Bases de datos de pueblos indígenas u originarios. (7 de 12 de 2020). Obtenido de Base de datos de pueblos indígenas u originarios: <https://bdpi.cultura.gob.pe/glosario>
- Barbachan, M. (1 de Octubre de 2017). Obtenido de Revista PUCP: Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989>
- Basantes, S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- BBC. (4 de Julio de 2020). Obtenido de BBC.COM:  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-52915114>
- Bernal. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Bonilla, L. (2018). Obtenido de Sentido y prácticade saberes ancestrales:  
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3362/Tesis\\_Liliana\\_Maria\\_Bonilla.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3362/Tesis_Liliana_Maria_Bonilla.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Blanco A & Domínguez A (2019). Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial Revista Española de Sociología (RES) 2020 © Federación Española de Sociología doi:10.22325/fes/res.2020.20
- Burgos, A., Castillo, W. (2020), Factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de responsabilidad social empresarial y su relación con la cultura organizacional del Grupo TRC en la ciudad de Trujillo, año 2019
- Cabrero, E., & Mendoza, D. (2014). *Los gobiernos municipales a debate: Un análisis de la institución municipal a través de la Encuesta INEGI 2009* (1 era ed.). México: Ink.
- Campos, S., & Loza, P. (2011). *incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Ceja, G. (1994). *Planeación y organización de empresas* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- CEPAL. (2020). Obtenido de CEPAL:  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/folleto\\_amazonia\\_posible\\_y\\_sostenible.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/folleto_amazonia_posible_y_sostenible.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (8a ed ed.). México: Mexicana.
- ContentEngine LLC, a Florida limited liability company. (2019). Obtenido de Proquest:  
<https://www.proquest.com/wire-feeds/los-taitas-y-mamas-salasakas-comparten-saberes/docview/2312467027/se-2?accountid=37408>

- ContentEngine LLC, a Florida limited liability company. (2020). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/wire-feeds/cómo-ha-afectado-la-actual-pandemia-de-covid-19/docview/2437766148/se-2?accountid=37408>
- Coronel, R. (3 de Setiembre de 2020). Obtenido de Dase UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7065/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2020-000054.pdf>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relaciones-y-tensiones-entre-la-etnoeducación-los/docview/2114614938/se-2?accountid=37408>
- Cuentas, S. (10 de Julio de 2018). Obtenido de Revista Scielo: Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>
- De la Torre, J. (2014). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Delgado, L. (2019) Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24\*, Universidad El Bosque, Colombia
- Delgado, M. (14 de Setiembre de 2019). Obtenido de Bibliotecas UNSA: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9590/UPdelamdc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Dueñas, Y. A. (Julio de 2017). Obtenido de TED: <http://www.scielo.org.co/pdf/ted/n42/0121-3814-ted-42-00025.pdf>
- DW. (5 de Mayo de 2018). Obtenido de DW: <https://www.dw.com/es/conocimiento-ancestral-ind%C3%ADgena-contra-el-cambio-clim%C3%A1tico-desde-am%C3%A9rica-latina/a-43673214>
- Everardo, B. (2011). *Recaudación fiscal y certificación profesional: enlace de dos políticas públicas. Dilemas de las Políticas en públicas en Latinoamerica* (1 era ed.). México: FLACSO / UABC.

- Koellner, E C, Manriquez M R y Cortes Y R, (2020), *Modelo de gestión socioeconómica y responsabilidad social empresarial. Un caso de estudio del sector aguacatero en México*, revue *Recherche en Sciences de Gestion-Management Sciences-Ciencias de Gestión*, n°141, p 121 à 142.
- Fayol, H. (1916). *Administracion industrial y general*. Paris: El Ateneo.
- Flores, P. (2017). Obtenido de Saberes ancestrales y uso de la lengua shikuana en la construccion d econceptos matematicos: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3337/SABERES%20ANCESTRALES%20SIKUANI\\_%20CONST%20DE%20CONCEPTOS%20MAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3337/SABERES%20ANCESTRALES%20SIKUANI_%20CONST%20DE%20CONCEPTOS%20MAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fonseca, K. (2017). Obtenido de Repositorio Universsidad Cesar Vallejo: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23414/fonseca\\_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23414/fonseca_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garcia, J. (6 de Febrero de 2017). Obtenido de FACE: Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%c3%adticasgesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC. (2015). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/newspapers/el-idioma-kichwa-y-los-saberes-ancestrales-en/docview/1657811230/se-2?accountid=37408>
- Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC. (2017). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/newspapers/en-el-agro-se-aplican-los-saberes-ancestrales/docview/1854601035/se-2?accountid=37408>
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación* (7ma ed.). México: MGraw Hill Internacional.

- Koontz, H., O Donnell, C., & Wehrich, H. (1986). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- López, L. (2017). Obtenido de Repositorio Javeriana: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35417/Trabajo%20de%20Grado%20No.22.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3era ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Marin, R., Barreix, A., & Machado, R. (2015). *Recaudar para crecer: bases para la reforma tributaria en Centroamérica* (1era ed.). México: IDB.
- Martinez, L (2015). Dirección por Valores y Responsabilidad Empresarial en la Cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora de Rosario, Agencia Huánuco,
- Martinez, O., & López, X. (27 de Setiembre de 2018). Obtenido de CIENCIA ERGO SUM: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10458194012/10458194012.pdf>
- Melendez, E., & Mendoza, L. (2018). *Influencia de la técnica alfarera ancestral en la demanda de la cerámica del Pueblo de Huancas, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1655/Mendoza%20Cruz%20Luis%20-%20Melendez%20Lopez%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Melinkoff, R. (2005). *Los procesos administrativos*. Caracas : Panapo.
- Merino, A., Saenz, E., & Silva, M. (2016). *La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de comas, 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ministerio de Cultura. (7 de Diciembre de 2020). Obtenido de Ministerio de Cultura: <https://www.gob.pe/institucion/cultura/noticias/51836-cultura-reconocimiento-de-diversidad-linguistica-contribuira-con-el-desarrollo-nacional>
- Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D., Flores, J., (2020), Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú)

- Mori, P. (2018). *Relación de la recaudación tributaria con el desarrollo local gestionado por la municipalidad distrital de Barranquita, 2018*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2da ed.). México: Mexicana.
- M. Raúl Böhr (2000), Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras, Universidad Católica Boliviana, Revista numero 8.
- Niño, J. (2018). *El legado del última Kraanti*. Colombia: Revista Colombiana de Antropología.
- Nugkuag, E. (2017). Obtenido de Cybertesis UNMSM: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7010/Nugkuag\\_ce.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7010/Nugkuag_ce.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ñañez, O. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.
- OIT. (2019). Obtenido de Organización Internacina del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_713013.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf)
- Osorio, A. (Junio de 2016). Obtenido de Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134149742003.pdf>
- Paucar , Y. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Pavón, J. (2018). Obtenido de Calle14: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2790/279054997014/279054997014.pdf>
- PEBDICP-MINAGRI. (2019). Resolución Directoral N°008-2019-MINAGRI-PEBDICP. *Resolución Directoral*. Iquitos: PEDICP.
- PEDICP-MINAGRI. (2019). Resolución Directoral N°008-2019-MINAGRI-PEBDICP. *Resolución Directoral*. Iquitos: PEDICP.



- Pérez, P. (29 de Setiembre de 2016). Obtenido de Perseitas:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4989/498952329006/498952329006.pdf>
- Pérez, P. (10 de Octubre de 2018). Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional  
 :  
<https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2628/Fundamentos%20Tel%c3%baricos%20del%20Saber%20Ancestral%20Ind%c3%adgena.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pérez, M. (2021) Definición de Capital humano. Recuperado de:  
<https://conceptodefinicion.de/capital-humano/>. Consultado el 4 de agosto del 2022
- Pérez, J. y Merino, M. (2014) Actualizado: 2016.  
 Definicion.de: Definición de responsabilidad social  
 (<https://definicion.de/responsabilidad-social/>)
- Pinedo, A. (2013). Recaudación municipal y su relación con la ejecución de obras gestionadas por administración directa periodo 2008 – 2013. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Playor, S. (2008). Gestión empresarial (3era ed.). Lima: Editorial Hemisferio.
- Price Waterhouse (1987) Diseño de cursos de entrenamiento. Autor, Londres.
- Ramos, L. (2018). *Uso de los saberes ancestrales, para el cuidado de la salud en la Comunidad Cmapesina Acoria, Huancavelica-2018*. Huancayo: Unversidad Nacional del Centro del Perú.
- Ramos, L. (2019). *Uso de los sabares ancestrales, para cuidado de la salud en la Comunidad Campesina de Acoria, Huancavelica-2018* . Huancayo: UNCP.
- Rarmírez, Y. (2018). Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Capital Humano de una Empresa de Autotransporte de pasajeros en la ciudad de Xalapa, Veracruz
- Rengifo, E., Ríos, S., Fachin, L., & Vargas, G. (15 de Abril de 2017). Obtenido de Revista Peruana de Biología:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rpb/v24n1/a08v24n1.pdf>
- República, C. d. (18 de Mayo de 2006). Obtenido de Congreso:  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28736.pdf>

- Rojas, R., Vilches, S. (2018), *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús* – Lima, enero 2018
- Salgado, E., Sandra, R., Mlaverri, L., & Vargas, G. (2016). *Saberes ancestrales el uso de la flora y fauna en la comunidad indígena Tikuna de Cushillo Cocha, Zona fronteriza Perú Colombia Brasil*. Iquitos: Revisa Peruana de Biología.
- Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía Poison S.A.* Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Santolaya, M. (2011). *Supuestos prácticos de recaudación tributaria* (1era ed.). México: CISS.
- Sierra, B. (2007). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Thomson.
- Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión.
- Suárez, P. (Mayo de 2019). Obtenido de Ciencia UNEMI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661249012/582661249012.pdf>
- Suarez, P. (2019). *Incorporación de los saberes ancestrales en la educación ordinaria*. Ecuador: CIENCIA UNEMI.
- Tapia, L. (2019). *Plan de Responsabilidad Social Empresarial para Generar Ventaja Competitiva en la Empresa MBN KING KONG Lambayeque S.R.L., Chiclayo, 2018*. Universidad Señor de Sipan
- Terry, G., & Franklin, S. (1994). *Administración*. México: Continental.
- Torres, G. (15 de Agosto de 2019). Obtenido de Repositorio UCV: Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres\\_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNESCO. (7 de 12 de 2020). Obtenido de UNESCO: <http://www.unesco.org/new/es/natural-sciences/priority-areas/links/related-information/what-is-local-and-indigenous-knowledge/>
- UNICEF. (2004). Obtenido de EIRD: [https://www.eird.org/herramientas/esp/Derechos/Igualdad\\_con\\_dignidad.pdf](https://www.eird.org/herramientas/esp/Derechos/Igualdad_con_dignidad.pdf)

- UNICEF. (2004). Obtenido de UNICEF:  
[https://www.eird.org/herramientas/esp/Derechos/Igualdad\\_con\\_dignidad.pdf](https://www.eird.org/herramientas/esp/Derechos/Igualdad_con_dignidad.pdf)
- Uribe, M. (2019). Obtenido de Educación y ciudad: Downloads/Dialnet-SaberesAncestralesYTradicionalesVinculadosALaPract-7390641%20(1).pdf
- Ulrich, D.(1997)\_Recursos humanos champions. Granica, Buenos Aires.
- Valdera, J. (2016). *Relación entre la recaudación tributaria y la inversión en el desarrollo local ejecutado por la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2015*. Yurimaguas: Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.
- Vargas, M.(2017), Responsabilidad Social Universitaria desde la Percepción del Estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2016.
- Vargas, D. (10 de Setiembre de 2020). Obtenido de Repositorio Universidad Científica:  
Recuperado de  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1257/TB-Vargas%20D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, Y. (2019). Obtenido de Universidad Técnica Estatal de Quevedo:  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/3917/1/T-UTEQ-0041.pdf>
- Vela, M. (27 de Diciembre de 2019). Obtenido de Repositrio UNAP:  
[http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6796/Martin\\_Tesis\\_Titulo\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6796/Martin_Tesis_Titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zarazu, J. (26 de Junio de 2019). Obtenido de EBSCOHOST: Recuperado de  
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=fcd71612-317b-4e22-a56b-0cc8c1fdd157%40sessionmgr102>

## ANEXOS

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TITULO:** Propuesta de gestión de capital humano para elevar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022

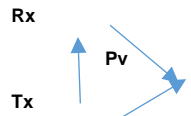
**AUTOR(A):** Mg. Gilmer José Maco Luján

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: gestión de capital humano	Capital humano son mecanismos necesarios e indispensables para que las instituciones organicen e implementen metodologías y mecanismos que ayuden a gestionar de manera razonable, oportuna y eficiente las políticas, procesos y procedimientos (Mendoza & et. al 2020, p. 33).	Talento humano que brinda competencias prácticas agrícolas, para mejorar la cosecha y postcosecha de productos de cacao orgánico en parcelas agroforestales, de tal forma que evitan la agricultura migratoria, mejorando la productividad del cacao. Comprende ambiente de control, evaluación de riesgos, información y comunicación, control. Se medirá a través de un cuestionario.	Sistemas de nominas	-Eficiente dirección del personal. -Accesibilidad de beneficios sociales.	<b>Ordinal</b>
			Dirección de conflictos	-Brindando mejores de trabajo . Manejo oportuno y coherente de los conflictos internos. Trabajadores reciben soluciones satisfactorias y justas a sus problemas.	
			Conducción de comunicación interna	-Desarrollar un ambiente interno que facilite comunicar valores, políticas, estrategias. . promover canales formales de comunicación.	
			Capacitación y desarrollo del personal	. – Formular, financiar y realizar la planificación de la programación de capacitación.	
V2: Ejecución de la responsabilidad social	La responsabilidad social conlleva a construir una posición hacia los medios económicos y terrenal hacia la población y enfocarse que los medios que les ofrece la naturaleza tienen propósitos sociales y lucrativos y como tal deben ser empleados con armonía y equidad (Mejía, Gonzales, & Torres, 2021, pág. 36).	Intención, capacidad y obligación de responder ante la sociedad, por acciones u omisiones profesionales que impactan al bien común". Representa un compromiso con los demás y con los principios y valores de justicia, bien común y dignidad absoluta de la persona. La variable responsabilidad social, comprende las dimensiones: aspecto corporativo, aspecto social, aspecto laboral, negociación con los interesados.	Aspecto Social.	- Responsabilidad social.	<b>Ordinal</b>
			Aspecto Laboral	Ejecuta funciones, actividades y procesos empresariales.	
			Grupos de interés	Asumir gran importancia en desiciones empresariales. Genera puentes comunicativos con grupos de interés.	

## Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022

AUTOR: Mg. Gilmer Jose Maco Luján

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida la propuesta de gestión de capital humano mejora la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuales son las características del capital humano en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022?</p> <p>¿Cuáles son las características de la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022?</p> <p>¿Cuál es el diseño de la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022?</p> <p>¿Cuál es el resultado de la validación por expertos de la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Caracterizar el capital humano en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p> <p>Identificar las características de la responsabilidad social en cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p> <p>Diseñar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p> <p>Validar por expertos la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> La propuesta de gestión de capital humano mejora la responsabilidad social en Cushillococha-Trapecio Amazonico,2022</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Dos Cuestionario</p> <p>Cuestionario de Capital Humano y Responsabilidad Social.</p>												
Diseño de la investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Aplicada, no experimental, descriptiva, propositiva.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: Tx = Teorías de la variable capital humano y responsabilidad social Rx= Realidad diagnóstica de la variable capital humano y responsabilidad social. Pv = Propuesta validada.</p>	<p><b>Población</b> 32 trabajadores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1230 1008 1461 1039">Variables</th> <th data-bbox="1461 1008 1856 1039">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1230 1039 1461 1203" rowspan="3">Gestión del Capital Humano</td> <td data-bbox="1461 1039 1856 1055">Sistemas de nominas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1461 1055 1856 1071">Dirección de conflictos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1461 1071 1856 1088">Conducción de comunicación interna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1230 1203 1461 1252"></td> <td data-bbox="1461 1203 1856 1252">Capacitación y desarrollo del personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1230 1252 1461 1300" rowspan="3">Responsabilidad Social</td> <td data-bbox="1461 1252 1856 1268">Aspecto Social</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1461 1268 1856 1284">Aspecto Laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1461 1284 1856 1300">Grupos de interes</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del Capital Humano	Sistemas de nominas	Dirección de conflictos	Conducción de comunicación interna		Capacitación y desarrollo del personal	Responsabilidad Social	Aspecto Social	Aspecto Laboral	Grupos de interes
Variables	Dimensiones														
Gestión del Capital Humano	Sistemas de nominas														
	Dirección de conflictos														
	Conducción de comunicación interna														
	Capacitación y desarrollo del personal														
Responsabilidad Social	Aspecto Social														
	Aspecto Laboral														
	Grupos de interes														

## Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

### A. Cuestionario de gestión del capital humano

#### Instrucciones

Respetado(a) empleado(a), tienes en tus manos un cuestionario de preguntas, cuyo objetivo es recabar información sobre la propuesta de gestión de capital humano., priorice solo una alternativa y marque con una "X", es de carácter anónimo. Agradezco su colaboración.

Valor	1	2	3	4	5
CÓDIGO	N	C N	A V	C S	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES Y PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Ambiente de control</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	¿Según la propuesta de gestión considera que exista un clima ético que contribuya a la efectividad de las políticas de la entidad?					
2	¿Se observa que los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad?					
3	¿Existen mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas?					
4	¿Considera que está dentro de los niveles esperados los resultados de las mediciones efectuadas a los planes operativos en los últimos dos semestres?					
5	El área dispone de un clima laboral que favorece el cumplimiento de los objetivos					
Evaluación de riesgo						
6	¿La gerencia del proyecto especial ha difundido los lineamientos o políticas para la administración de riesgos?					
7	¿En las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo?					

<b>8</b>	¿Se evalúa el riesgo para determina su respuesta (aceptar, evitar, reducir o compartir)?					
<b>9</b>	¿En el cumplimiento de sus funciones adopta medidas para reducir los posibles efectos del riesgo?					
<b>Actividades de control</b>						
<b>10</b>	¿Para la ejecución de procesos se determina que sean realizadas solo por personas que tengan el perfil adecuado?					
<b>11</b>	¿Cree usted que los servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos?					
<b>12</b>	¿Existe un plan de contingencia para asegurar la continuidad de la operación del servicio?					
<b>Información y comunicación</b>						
<b>13</b>	La información del área se sintetiza para la toma de decisiones					
<b>14</b>	Se cuenta con políticas que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones					
<b>15</b>	La entidad está integrada a un solo sistema de información en respuesta a sus necesidades de sus actividades					
<b>16</b>	¿Los procedimientos de información están garantizados para los colaboradores?					
<b>Supervisión y monitoreo</b>						
<b>17</b>	¿Existen manuales de procesos en la entidad?					
<b>18</b>	¿Las actividades del personal se evalúan periódicamente?					
<b>19</b>	¿Se proponen acciones de mejora en las actividades del personal?					
<b>20</b>	¿La entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico?					

¡Muchas gracias!



## B. Cuestionario de responsabilidad social

### Instrucciones

Respetado(a) amigo(a) empleado(a) (a), la finalidad de recoger de esta encuesta es para recoger datos importantes sobre la ejecución del gasto público. Marque en el lugar correspondiente, su respuesta es anónima. Agradezco su colaboración.

Valor	1	2	3	4	5
CÓDIGO	N	C N	A V	C S	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº		1	2	3	4	5
	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Programación del compromiso anual-PCA</b>						
1	¿Considera que se efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social?					
2	¿Considera usted que se comunica oportunamente la capacitación del personal?					
3	¿Considera usted que la transparencia ayudará contribuye a la realización de las actividades profesionales con responsabilidad social?					
4	¿La gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal?					
5	Considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación.					
<b>Capital humano y Responsabilidad social</b>						
6	¿Considera usted el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad?					
7	¿Considera usted que el periodo del personal en campo es suficiente para elevar el capital humano con responsabilidad social?					
8	¿Considera usted que la responsabilidad social depende del capital humano?					
9	¿Considera usted que los parámetros para conseguir los talentos humanos competentes con responsabilidad social limitan su obtenerlos?					

<b>Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento</b>						
<b>10</b>	¿La gerencia general cumple con la ejecución programada de ingresos o gastos, al cierre de cada ejercicio?					
<b>11</b>	¿Considera que son válidos la existencia de procedimientos actualizados para acceder a los recursos públicos?					
<b>12</b>	¿En el proyecto especial, existe un informe detallado de la ejecución del presupuesto de ingresos por fuente de financiamiento?					
<b>13</b>	¿Existe capacidad de manejo presupuestario respecto a la liquidación del presupuesto total proyectado?					
<b>14</b>	Cuando la entidad concede la buena PRO, el beneficiario procede a registrar el compromiso anual.					
<b>15</b>	¿Considera usted que es importante el registro presupuestal en el SIAF-SP?					

Muchas gracias por su colaboración

## Anexo 4: Ficha de validación de expertos

## Anexo 5: Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

### A. Metodóloga

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cenaqué Miranda, Ofelia Carol  
 Institución donde labora : Universidad de Ciencias Aplicadas  
 Especialidad : Metodóloga  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Capital humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maco Lujan, Gilmer José

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Capital humano</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Capital humano</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Capital humano</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

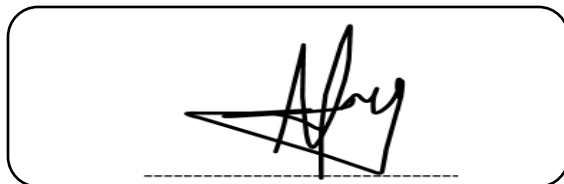
#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es **aplicable**, pero le recomiendo que inserte un instructivo de la forma de llenado y revise algunos errores ortográficos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 23 de abril de 2022

A handwritten signature in black ink is centered within a rounded rectangular box. Below the signature, there is a horizontal dashed line.

Sello personal y firma

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			x		x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Responsabilidad social</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Responsabilidad social</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Responsabilidad social.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

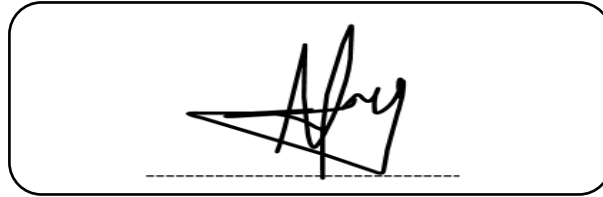
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es **aplicable**, pero le recomiendo que inserte un instructivo de la forma de llenado y revise algunos errores ortográficos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



Sello personal y firma

## B. Experto 1

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Chunga Olivares, Luis A.  
 Institución donde labora : Universidad de Callao  
 Especialidad : Dr. En Administración de Empresas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maco Luján, Gilmer José

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Capital humano</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Capital humano</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Capital humano</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>48</b>
----------------------	-----------

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8

Tarapoto, 8 de mayo de 2022

Instrumento válido para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.8 Tarapoto, 8 de Mayo de 2021

**Dr. LUIS A. CHUNGA OLIVARES**  
Administración de Empresas

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Responsabilidad social.</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Responsabilidad social.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Responsabilidad social.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

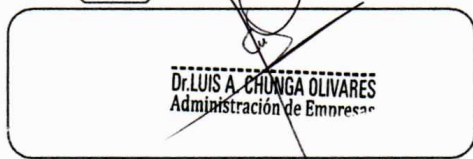
4.8

Tarapoto, 23 de mayo de 2022



PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.8**

Tarapoto, 23 de abril de 2022



Sello personal y firma

## C. Experto 2

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vásquez Cahuaza, Berardo  
 Institución donde labora : DRE-Loreto  
 Especialidad : Planificación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maco Lujan, Gilmer José

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Capital humano</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Capital humano</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Capital humano</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>45</b>
----------------------	-----------

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

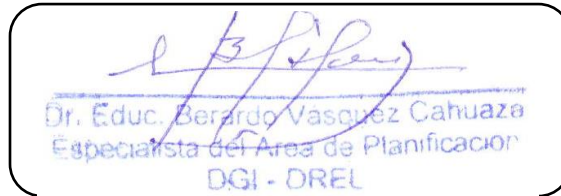
**VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.50

Tarapoto, 8 de mayo de 2022



Sello personal y firma

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Responsabilidad social.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Responsabilidad social.</b>					x

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Responsabilidad social.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				<b>47</b>		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


**VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 23 de mayo de 2022



Dr. Educ. Bernardo Vasquez Cahuaza  
Especialista del Área de Planificación  
DGI - DREL

Sello personal y firma

## D. Experto 3

### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Oyarse Sangama, Lady Diane  
 Institución donde labora : CE N° 312 "Gallito"  
 Especialidad : Dra. En Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maco Lujan, Gilmer Jose

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Capital humano</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Capital humano</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Capital humano</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 8 de mayo de 2022

Sello personal y firma

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Responsabilidad social.</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Responsabilidad social.</b>					x

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Responsabilidad social.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				<b>47</b>		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Tarapoto, 23 de mayo de 2022



Sello personal y firma

## E. Experto 4

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Reymundo, José Luís  
 Institución donde labora : I.E. N° 60052 "GJSM"  
 Especialidad : Dr. En Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maco Lujan, Gilmer José

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Capital humano</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Capital humano</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Capital humano</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>45</b>
----------------------	-----------

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

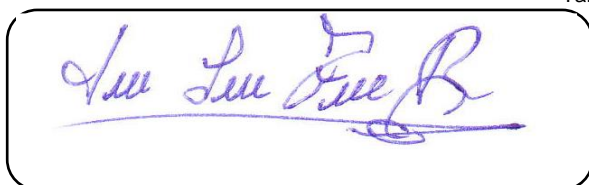
**XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.50

Tarapoto, 8 de mayo de 2022



Sello personal y firma

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Responsabilidad social.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Responsabilidad social.</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Responsabilidad social.</b>				x	



METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>46</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

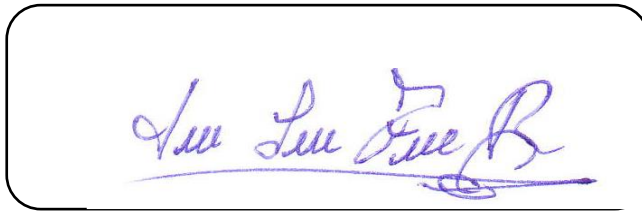
**XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es **aplicable**, pero le recomiendo que inserte un instructivo de la forma de llenado y revise algunos errores ortográficos.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Iquitos, 23 de mayo de 2022



Sello personal y firma

## Anexo 6: Constancia de autorización

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

#### Datos Generales

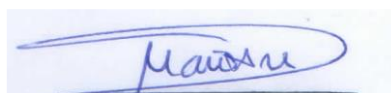
Nombre de la Organización:	RUC: 20207736261
Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Mario Antonio Ríos Vela	DNI: 05417584

#### 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	
Propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en Cushillococha - Trapecio Amazónico, 2022	
Nombre del Programa Académico: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos Gilmer Jose Maco Lujan	DNI: 05393064

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.



Bigo. MARIO ANTONIO RÍOS VELA  
Director Ejecutivo  
MIDAGRI - PEBDICP

(\* ) 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.