



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y la relación con la responsabilidad
social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Morales Melendez, Heidy Luisa (orcid.org/0009-0008-2534-4455)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación
a: Dios por permitirme llegar
aquí,

A mis padres y hermanos
por ser pilares, soporte y
motivación en mi vida, a ti
Dulce Muina que no dejaste
de creer en mí.

Heidy Luisa Morales Meléndez

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento tan significativo en mi vida, a mi asesor, por orientarme con sabiduría y paciencia, a la Universidad César Vallejo y cada uno de los docentes que compartieron sus conocimientos conmigo.

Heidy Luisa Morales Meléndez

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35

Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023	16
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023.....	17
Tabla 3: Nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023	18
Tabla 4 : Nivel de las dimensiones de la variable responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023.....	19
Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023	20
Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023	21
Tabla 7: Nivel de confiabilidad de la variable Gestión del talento humano	69
Tabla 8: Nivel de confiabilidad de la variable Responsabilidad social gubernamental	69
Tabla 9: Prueba de Shapiro Wilk	72

Resumen

En la presente investigación se puso hincapié en poder impulsar La ODS 8, relacionada con de poder conseguir un crecimiento económico inclusivo y sostenible que beneficie a todos por igual, mediante la creación de empleo tanto para hombres como para mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad, para ello se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una municipalidad en La Libertad 2023, fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 38 colaboradores de una municipalidad bajo el régimen 728, 276 y CAS, los mismos formaron parte de la muestra, utilizándose como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, y se obtuvo como resultado que el nivel de gestión del talento humano muestra un nivel medio de 76% mientras que el 68% considera que el grado responsabilidad social gubernamental es bajo, asimismo el valor de significancia fue 0.000 y el Rho de Spearman de 0.6.43, concluyendo que si existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una municipalidad en la región La Libertad 2023.

Palabras clave: Gestión del talento humano, responsabilidad social gubernamental, selección

Abstract

In this research, emphasis was placed on being able to promote SDG 8, related to being able to achieve inclusive and sustainable economic growth that benefits everyone equally, through the creation of employment for both men and women and other groups in vulnerable situations. For this purpose, the main objective was to determine the relationship between human talent management and governmental social responsibility in a municipality in La Libertad 2023. It was applied research, with a non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The population was made up of 38 employees of a municipality under the 728, 276 and CAS regime, they were part of the sample, using a survey as a technique and a questionnaire as an instrument, and the result was that the level of talent management human shows an average level of 76% while 68% consider that the degree of governmental social responsibility is low, also the significance value was 0.000 and Spearman's Rho was 0.6.43, concluding that there is a significant relationship between management of human talent and governmental social responsibility in a municipality freedom 2023.

Keywords: Human talent management, government social responsibility, selection

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en la actualidad en que estamos viviendo ha mejorado de manera muy significativa, y siempre adaptándose de la mejor manera al mercado laboral actual, esto se debe a la importancia que ha cobrado dentro de las organizaciones públicas, y de quienes forman parte de ella como autoridades locales quienes trabajan de la mano de funcionarios y autoridades públicas, asimismo asumen la responsabilidad de promover e implementar iniciativas o políticas que se relacionen de la mejor forma con temas de responsabilidad social que promueva la oficina de RR.HH y el impacto que va a tener dentro de la comunidad, mediante la aplicación y ejecución de prácticas, poniendo principal énfasis en poder desarrollar la ODS 8 que es: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, para poder lograr este objetivo, será necesario el tener una adecuada y eficiente gestión de las operaciones del gobierno local para poder garantizar de manera transparente y eficaz la gestión del municipio. (Sánchez y Correio 2019).

En el ámbito internacional Flores et al. (2017). Nicaragua. El estudio pone énfasis en mostrar como las organizaciones gubernamentales, enfrentan desafíos importantes en cuanto a las prácticas de temas que sean relevantes y se relacionen con la GTH, poniendo énfasis en diversos factores de ámbito político, asimismo el no ponerlas en práctica va a dificultar una adecuada gestión de la misma, incumpliendo así con el desempeño eficiente de las funciones, mostrando claramente las dificultades que tienen los organismos del estado para poder diseñar, ejecutar políticas públicas que beneficie a toda la población en general.

En el ámbito nacional, en la investigación de Aliaga (2018) realizado en Ica, nos señala las dificultades que tuvo el gobierno local de Pueblo Nuevo, en cuanto a la planificación en el desarrollo e implementación de planes que se relacionen con determinadas políticas públicas y la responsabilidad social dentro del municipio, llevando a un descontento generalizado de una pequeña parte de la sociedad con el desempeño que estaban teniendo las principales autoridades del gobierno local.

Llerena y Sánchez (2020) Tingo María, la situación sanitaria que fue provocada por el Covid-19, puso en evidencia todas las carencias, en materia de responsabilidad social, dentro del sector público, asimismo mostro la falta de

compromiso en su trabajo por parte de los funcionarios, que eran los responsables de crear y a la vez implementar servicios públicos, esto sucede independientemente de su posición, por otro lado, las políticas en la sociedad, al analizar el impacto en el corto y mediano plazo, enfatizan las características de desempeño deficiente en la GTH.

Para concluir Reyes (2020), Chancay. En su investigación, GTH y su impacto en el desempeño laboral en una entidad del gobierno analizo y evaluó a los empleados que laboraban en la organización, siendo este un recurso clave, para el desarrollo de habilidades profesionales y el clima laboral organizacional, del mismo modo se buscó demostrar si ambas variables estaban relacionadas o no, e identificar la necesidad de actuar ayudando a los empleados a identificarse con los valores de la organización.

A nivel local, el estudio se centró en una municipalidad de la región La Libertad, en donde el problema radica en las diferentes áreas de trabajo, al no contar con una fuerza laboral competente para resolver problemas que menudo presentan los pobladores, asimismo la carencia de programas en la que se pueda evaluar y controlar el rendimiento del personal de la comuna, para que este sea productivo, es decir no se tiene la certeza clara si las personas que están laborando en la organización han sido contratadas bajo un proceso de reclutamiento que este sujeto a ley o también hayan recibido una debida y necesaria inducción, del mismo modo hayan pasado por un proceso de capacitación apropiado, por otra parte no se evidencia si la remuneración que perciben es acorde a las tareas que realiza, todo esto corresponde a responsabilidad social institucional, es por eso que ante este dilema esta investigación busca poder determinar cómo la GTH influye en la responsabilidad social del gobierno de la ciudad y cómo la toma de malas decisiones tendrá el impacto opuesto en el desarrollo comunitario y que este sea efectivo y eficiente.

El problema general se formuló en base a la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023? y como problemas específicos: 1.) ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023?, 2. ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023? 3). ¿De qué manera se relaciona las dimensiones de gestión del talento humano y la

responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023?

La justificación de este estudio fue el poder determinar cuál era la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental, este último concepto ha sido poco investigado, esto debido a que el tema se ha centrado y ha puesto énfasis en la responsabilidad social dentro de las empresas.

El presente estudio se justificó bajo los criterios de Hernández y Mendoza (2018), por su conveniencia porque va a permitir al gobierno municipal evaluar a cada uno de los colaboradores que laboran en la entidad municipal para poder conocer el nivel de conocimiento que tienen en temas relacionados a la GTH y la RSG, con el propósito de desarrollar estrategias más efectivas para planificar y seleccionar a las personas adecuadas, en cuanto a la relevancia social, el estudio tuvo un impacto positivo en los municipios al proporcionar datos importantes sobre el nivel de GTH y RSG, en base ello, desarrollar estrategias para mejorar estos importantes aspectos, en lo práctico se pretendió dar pie a un conocimiento básico, y poder ayudar a otros investigadores para que puedan desarrollar este tipo de temas, en cuanto a las implicaciones teóricas, esta se basó en el marco legal peruano (leyes, reglamentos, políticas y normas municipales) para una adecuada gestión de los recursos de las instituciones del estado, en cuanto a lo metodológico utilizando métodos de investigación para análisis posteriores, diseñando métodos de recolección, análisis y procesamiento de datos.

Se planteo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023 y como objetivos específicos: 1). Identificar el nivel de gestión de talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023; 2). Determinar el nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023; 3). Determinar la relación de las dimensiones de gestión de talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023.

Por otra parte, la hipótesis general que se planteó en esta investigación, fue: Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión del talento humano ha adquirido cada vez mayor importancia en el mundo en el proceso de identificación de los conocimientos, actitudes y habilidades técnicas que permiten el desarrollo exitoso de una determinada función y contribuyen positivamente a alcanzar los objetivos.

Choca (2021). Ecuador. El objetivo de su investigación fue examinar cómo la gestión del talento afecta los procesos organizacionales de las empresas de la ciudad de Riobamba. Este estudio fue de carácter descriptivo, para la recolección de datos se realizaron entrevistas a directivos de las empresas y encuestas al personal administrativo, también se utilizaron cuestionarios como instrumentos y guías de entrevista, información bibliográfica y técnicas de hipótesis deductivas., 25 colaboradores de la empresa formaron parte de la población, confirmando así que la GTH es un proceso importante que repercute de forma positiva y garantiza que la organización alcance mejores resultados, por otra parte el 76% ocupa cargos administrativos y los demás están el área operativa. El resultado final muestra que la empresa no dispone de recursos humanos suficientes para implementar una gestión adecuada de la GTH y recomienda una gestión progresiva de la misma, teniendo como finalidad poder aplicar procedimientos adecuados y siempre teniendo en cuenta los objetivos con los que contaba la empresa.

Vera y Blanco (2019), Colombia. El objetivo fue realizar una investigación acerca de las necesidades de GTH, en las PYMES, dentro del sector servicio, fue un estudio cuantitativo, no experimental y transversal que incluyó una encuesta y un cuestionario que se utilizó como instrumento, 58 empresas de la ciudad de Barranquilla formaron parte de la población y solo 30 conformaron la muestra, el resultado más llamativo es que el 66,67% de las empresas cuentan con un departamento de GTH y 33,33, no, así como por número de empleados: el 40,91% de las empresas emplean de 11 a 50 empleados, es decir, empresas pequeñas, el 31,82% tienen de 50 a 200 empleados, empresas medianas, asimismo se pudo concluir que es necesario el poder implementar un modelo de GTH que se encamine al desarrollo de la organización en su desarrollo y su valorización, con el fin de poder fortalecer los procesos internos que se llevan en la empresa.

De la Torre (2017), Ecuador. El objetivo estuvo en desarrollar un sistema que pueda medir la responsabilidad social de las empresas en el Parque Industrial Ambato, en el estudio participaron 118 empresas clasificadas por industria y una muestra de 60 empresas, se utilizó como método una encuesta entre directivos y representantes y como instrumento un cuestionario, el resultado más destacable es que de 60 empresas, el 5,76% de las empresas emite comprobantes de pago (facturas) en provincia, y el 10% realiza responsabilidad social en la empresa, asimismo concluyeron que la RSE impacta de manera positiva en el desarrollo sustentable de las empresas en el parque industrial de Ambato.

Mezquita et al. (2020), México. El propósito principal de este estudio fue analizar las opiniones de los residentes de la ciudad de Villahermosa en Tabasco, en lo que concierne al tema de responsabilidad social en el gobierno, el enfoque fue cuantitativo, de corte transversal, se incluyeron 60 personas, a quienes se les hizo una encuesta de un cuestionario que alcanzo una confiabilidad de 0,725 y 0,872 para cada variable de la correlación, en cuanto al análisis de indicadores relacionados con los bienes tanto públicos como privados en el interior de la comuna, $p = 0,01$ y $p = 0,05$, en cuanto a la percepción de responsabilidad social, se muestra que la relación entre la percepción de que la vida en la comuna es segura y si la comuna tiene responsabilidad social es positiva o no. de ($r = 0,527$), en lo concerniente a la limpieza de la comuna ($r = 0,517$), en conclusión, al parecer de la opinión pública en temas sobre el sobre el medio ambiente y manera como el gobierno presta los servicios es negativa, es decir el municipio no aplico de manera correcta el concepto de RSG en la ciudad y esta no forma parte de sus funciones.

Bom (2021), Colombia, El propósito de este estudio fue poder definir las características de la responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas, el estudio fue de carácter descriptivo y cuantitativo, apoyándose en bibliografía, y realizado con la participación de 20 empresarios de Manizales, se encontró que el 10% de los encuestados creían que para estimar sus sueldos no se tomaba en consideración que fueran socios o accionistas de la empresa, mientras que el 5% exige que los socios sean más amigables con el cliente y solo el 10% se preocupa por los proveedores y se concluye que ambas perspectivas estudiadas están relacionadas con la RSE.

En el ámbito nacional Espinoza y Montalvo (2021). El objetivo realizar un análisis de la GTH y el desempeño laboral en personal administrativo de la zona registral N° VII en Huancayo, Se trató de un estudio básico con diseño no experimental, descriptivo, correlacional y el método fue una encuesta y el instrumento un cuestionario, la población fueron los 24 empleados de la unidad administrativa, mismos que conformaron la muestra, el Rho fue positivo (0.769), y la Sig. (0.000) <0.05, en resumen, si existe relación entre las variables de investigación, en conclusión, se rechazó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa fue aceptada.

Centeno (2018), Arequipa. El objetivo de su estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados en los municipios de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa. fue un estudio correlacional, de carácter descriptivo y el diseño utilizado fue no experimental, utilizando como método principal una encuesta, el instrumento fue un cuestionario, la población fue un total de 375 colaboradores, de los cuales 58 conformaron la muestra, y fueron seleccionados, según el criterio del investigador, teniendo en cuenta los principales resultados, que fue el valor $P = 0.000 < 0.005$, y se concluye aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Canchan (2019), Lima. El objetivo del estudio fue determinar cómo influye la cultura organizacional en la Gestión del talento humano en los trabajadores en el municipio de Lima, fue de carácter descriptivo, se utilizó un modelo de correlación, la población fue de 120 colaboradores del municipio, la muestra incluyó a toda la población, el método que se utilizó fue una encuesta y el instrumento un cuestionario, como resultado más resaltante fue ($\rho = 0.902$), ($p = 0.001$) < 0.05, en conclusión si hubo una relación en las variables estudiadas en el municipio de Lima en el año 2018, por ende la hipótesis nula fue rechazada y se la alternativa fue aceptada .

Jibaja (2018), Piura. El objetivo del estudio fue poder determinar la relación de la GTH y la RSG, en la Municipalidad de la provincia de Sullana, este fue un estudio cuantitativo, a nivel correlacional y descriptivo, población de 1010 empleados y la muestra de 384 personas, método utilizado fue una encuesta, y el instrumento un cuestionario, valor numérico ($\rho = 619$) y el nivel de significancia (0.000), en conclusión, si hubo una relación entre la GTH y la RSG, en el municipio de la provincia de Sullana-2018.

Ordoñez (2020) Perú, El propósito de este estudio fue poder determinar la relación entre la GTH y la responsabilidad social, se trató de un estudio cuantitativo, utilizando métodos no experimentales, se trabajó con una población y una muestra de 129 personas que trabajaron dentro del área administrativa del gobierno de la región de Huancavelica, se utilizó una encuesta como método y cuestionarios como instrumentos, asimismo ($Rho = 0.672$) y ($Sig. 0.000$) es decir $< a 0.05$, en si existe relación entre la gestión del talento y la RSE en la administración pública.

Tambo (2021) Perú. El propósito del estudio fue explicar la relación entre la RSE y el desarrollo sostenible en la constructora de Servicios y Soluciones Integrales S.A.C., en cuanto al diseño de este estudio, fue cuantitativo, correlacional y no experimental, la población 42 personas; debido al pequeño tamaño de la misma, en la muestra se incluyó a toda la población y los resultados fueron ($Rho = 0,622$) y ($Sig = 0,000$) $< p = 0,05$, mostraron que las variables de estudio estaban correlacionadas de forma positiva, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y rechazo la hipótesis nula.

A continuación, se presentan teorías y definiciones relacionadas a las variables de esta investigación, en cuanto a la variable Gestión del Talento humano.

Chávez (2018), Su investigación apoyó la Teoría Y de McGregor de 1957, que enfatizaba la motivación y el desarrollo de los empleados que eran vistos como individuos pensantes y sensibles, en lugar de meros objetos limitados en la realización de actividades profesionales, por otra parte, Flores (2017), apunta a la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, que considera que la motivación de los empleados es de naturaleza únicamente económica y psicosocial e ignora la necesidad de formación, actualización de conocimientos así como las necesidades relacionadas con el propio desempeño laboral.

asimismo, Chiavenato (2020). La definió como el uso de un conjunto de técnicas y principios para ayudar a los gerentes y organizaciones en la selección de personal dentro de la organización para asegurar la espontaneidad en las acciones de los empleados para lograr alcanzar cada objetivo fijado para la organización. Por otra, Arana (2018), Considera que el talento humano describe a las personas que son parte de la organización y realizan funciones específicas para fortalecer sus recursos, las personas pasan mucho tiempo en las

organizaciones y requieren de otras personas para que ejecuten diferentes acciones, actividades y operaciones y de tal manera van a necesitar recursos de índole financieros, materiales y tecnológicos, para Asmat et al. (2018), Es un conjunto de principios y prácticas necesarias para gestionar puestos directivos que involucren personas o recursos y para llevar a cabo procesos de reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño.

Las dimensiones de Gestión del talento humano fueron diseño del puesto de trabajo según Ballivian (2020) la define como un enfoque holístico que requiere la consideración de muchos factores diferentes, con énfasis en los espacios, las condiciones ambientales y los elementos necesarios para diseñar un lugar de trabajo. Para la segunda dimensión selección de personal Ortega (2020) la define como la manera como se lleva a cabo la contratación de personal en una empresa, que comienza con la postulación de un especialista para un puesto vacante y finaliza con la contratación. Por otra parte, en cuanto a la tercera dimensión inducción Nivalet (2022), lo define como un proceso que permite informar e integrar a un nuevo empleado en la empresa. En cuanto a la cuarta dimensión desempeño en el trabajo Pedraza et al. (2017). Son las acciones y comportamientos que se observan en los trabajadores y se relacionan con los objetivos que tiene la organización, además pueden ser medidos por las habilidades y la contribución que da cada persona a la empresa, para que pueda tener éxito, y va a depender de muchas características que a menudo van hacer reflejadas en el comportamiento de cada uno de los trabajadores, ya que juegan un papel preponderante al momento de lograr los objetivos de la organización, asimismo ser productivo debe ser la fortaleza de cada empresa, finalmente la quinta dimensión gestión capacitación para la Escuela Nacional de Administración Pública (2023). Es un proceso del sistema de gestión de recursos humanos que tiene como objetivo mejorar el rendimiento del servidor mediante el desarrollo de habilidades o conocimientos que deben estar alineados con el perfil laboral de cada trabajador, y de la misma forma también con los objetivos estratégicos que ha desarrollado la organización, además también, este proceso no opera de forma aislada, sino que también requiere interacción de manera continua con otros procesos y subsistemas.

En lo referente a la segunda variable responsabilidad social gubernamental, Navarro (2018), Se refiere a la teoría de carácter político, de la cual Davis. K es el principal exponente (1960), este se basa en los beneficios y responsabilidades que recibe una organización en el proceso de obtención de poder social, teniendo en cuenta la influencia que esa organización tendrá en el entorno en el que opera, de la misma manera como se expresa en la medida del desarrollo social y aumentar su producción y sus trabajadores, y, en resumen, su riqueza, sus decisiones afectarán de alguna manera a las comunidades en las que opera. Por otra parte, Quílez (2021), Su investigación destaca la teoría del desempeño social corporativo (DSC) de Carroll de 1979, que sostiene que las organizaciones no sólo crean riqueza, sino que también son responsables de los problemas que crean, es decir, mejoran el comportamiento social corporativo como productividad, cambiando el comportamiento empresarial para crear menos impacto y mejores resultados para la sociedad y las personas.

Del mismo modo Canessa y García (2021) la define como un conjunto de prácticas o iniciativas externas como parte del trabajo realizado por una organización; en este caso, la administración pública diseña e implementa políticas públicas sostenibles. Para Jiménez (2018) Define la responsabilidad social pública o gubernamental como un conjunto de iniciativas o decisiones que tienen un impacto positivo en todos los ciudadanos y, por tanto, están asociadas a los responsables de dar forma a las políticas públicas, por otro lado Vélez & Cano (2016), lo define como la capacidad de las agencias gubernamentales para responder al impacto de sus acciones en los diversos grupos a los que están afiliados; esencialmente, su propósito es desarrollar e implementar políticas públicas dirigidas a grupos vulnerables de la sociedad.

En lo que concierne a las dimensiones de la variable Responsabilidad social gubernamental, estas fueron El Estado mediador de la RSG según Diaz (2019), esta aborda el papel que debe desempeñar el estado para poder gestionar los conflictos en el ámbito social y ambiental, partiendo del supuesto de que siempre juega un papel protagónico, en lo referente a la segunda dimensión El Estado Promotor de RSE para la revista Stakeholders (2022), la define como la forma en que el estado debe comunicar claramente qué es la RSE y cómo utilizarla, extendiendo el comportamiento socialmente responsable a sus propios ámbitos, además, la necesidad de una gestión pública responsable aumentará en la

medida en que la administración pública exija a las empresas que cumplan con ciertos estándares de comportamiento social y ambiental, y por último la tercera dimensión estudiada El Estado socio de las empresas con RSE para Castellanos (2015), considera que el estado puede y debe hacer mucho para promover la RSE, incluso mediante la implementación de su filosofía basada en el compromiso y la democracia, así como mejorando aún más los instrumentos legales que regulan aspectos importantes para el cuidado y protección del medio ambiente, de manera similar, los gobiernos tendrán que seguir apoyando la adopción de estándares y mejores prácticas en la gestión empresarial para garantizar que todos se beneficien, en mayor o menor medida, de la responsabilidad social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación aplicada se utiliza porque busca soluciones prácticas a problemas actuales. El propósito es investigar, cambiar y/o proponer soluciones a problemas sociales como el empleo, la educación y la sociedad. (Arias et al. 2022). El método cuantitativo implica la formulación de una hipótesis, luego la recopilación de datos, el análisis estadístico y finalmente la organización de la investigación y los conceptos utilizados. (Hernández y Mendoza 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental

El estudio se realizó de manera no experimental porque las variables no se pudieron controlar ni manipular y el estudio fue transversal porque las frecuencias de las variables se analizaron en una sola ocasión. (Hernández y Mendoza 2018).

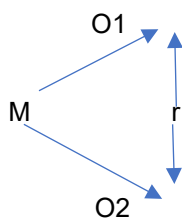
Descriptiva

La investigación descriptiva tiene como objetivo explicar las características del sujeto de investigación y se refiere al diseño de la investigación. (Muguiru 2020).

Correlacional

Este estudio es de naturaleza correlacional ya que se caracteriza por la ausencia de un experimento diseñado para medir dos variables y evaluar su relación estadística de las mismas, sin la intervención en una de las dos variables. (Velázquez, 2022)

Este estudio analiza los resultados de la recopilación de datos mediante métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. El análisis de los datos se realizó utilizando el software SPSS V26; Se crearon tablas para comparar y determinar relaciones entre las variables del estudio.



En dónde:

M = Representa la muestra

O1 y O2 = Medición de los datos de ambas variables (variable 1(GTH) y variable 2(RSG))

r = La relación de ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: El GTH, es vital en el proceso de gestión en organizaciones públicas y/o privadas y está relacionado con la gestión de los recursos humanos. El objetivo es crear recursos humanos suficientes y competitivos a través de políticas y medidas. El reclutamiento para puestos directivos incluye: reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, salario, evaluación del desempeño, garantizando un ambiente de trabajo armonioso, seguro y justo. (Vallejo 2023, p. 26)

Definición operacional: La medición se realizó mediante un método de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de escala Likert de 20 ítems, usándose la estadística descriptiva e inferencial para analizar los resultados y los datos se importaron al SPSS V26 para compararlos con la teoría y trabajos previos.

Indicadores: Políticas, perfil del puesto de trabajo, perfil del trabajador, etapa de selección, incorporación del personal, administración del personal, seguimiento, evaluación, capacitaciones.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Responsabilidad social gubernamental

Definición conceptual: Un elemento central para logro del bienestar social a través de políticas e iniciativas sostenibles y su impacto dentro de la sociedad, más allá de puntos de vista políticos y económicos, desde una perspectiva horizontal y relacional, creando así vínculos mutuamente beneficiosos con los

diferentes países, creando un mercado. participantes y sociedad civil. Involucrar a los actores sociales de manera estratégica y sostenible. (Loza, 2020).

Definición operacional: La medición se realizó mediante un método de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de escala Likert de 15 ítems, usándose la estadística descriptiva e inferencial para analizar los resultados y los datos se importaron al SPSS V26 para compararlos con la teoría y trabajos previos.

Indicadores: Arbitraje en conflictos, mediador en conflictos, estrategias, incentivos, alianzas con el sector privado.

Escala de medición: ordinal.

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

3.3.1. Población:

Se compone de un grupo de personas que a menudo comparten características parecidas, incluye a todo un grupo que se encuentra bien definido y que en un determinado momento van hacer observados con el propósito de llevar a cabo la investigación, siendo necesario una adecuada selección de forma precisa a cada una de las personas que van a participar en el estudio. (Narvéez, 2020).

La población estuvo conformada 38 colaboradores de la Municipalidad.

- **Criterios de inclusión:**

Estuvieron incluidos en esta investigación los colaboradores bajo el régimen: 728, 276 y CAS.

- **Criterios de exclusión:**

Estuvieron excluidos a participar de la investigación, los servicios contratados bajo la modalidad de Locación de servicio o servicio de Tercero.

3.3.2. Muestra:

La muestra censal es aquella donde cada una de las unidades de la investigación van a ser tomadas en cuenta como muestra, a partir que la población que va hacer estudiada se precise como censal, por ser de manera simultánea universo, población y muestra (Hurtado, 2018)

En esta investigación la muestra estuvo conformada por la misma población.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo aleatorio simple es un método en el que todos los elementos que constituyen una población o universo se incluyen en el marco muestral y tienen las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra. (Ochoa, 2017)

Para este estudio no fue necesario realizar un muestreo porque se estudió a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores de la municipalidad que se encuentran bajo el régimen 728, 276 y CAS.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación sobre la gestión del talento y la responsabilidad social en un municipio, se utilizó como método de recolección de datos una encuesta a 38 empleados de un municipio de la región La Libertad, bajo el régimen 728, 276 y CAS.

Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó dos cuestionarios. En cuanto a la primera variable esta estuvo compuesta 20 ítems, y la segunda variable 15 ítems.

Un cuestionario es una herramienta de investigación utilizada para recopilar datos y que consta de una serie de preguntas formuladas en un orden específico. Estas deben presentarse de forma coherente y clara en función de la pregunta y la hipótesis de investigación. Puede contener preguntas abiertas en las que el encuestado puede ampliar su respuesta, o puede ser una pregunta cerrada en la que el encuestado limita su respuesta a alternativas específicas. (Hernández et al 2014, p.217).

Confiabilidad

El instrumento que se utilizó, tuvo una confiabilidad alta, para ambas variables, esto corroborado por el resultado que se obtuvo en el alfa de Cronbach de 0,779 para la primera variable y de 0,887 para la segunda variable (Anexo 5)

Validez

En términos de validez, el objetivo es medir un instrumento para determinar qué tan bien mide la variable en estudio. (Hernández et al 2014, p.200), el instrumento fue validado por el Dr. Soriano Colchado José Luis, Dr. Armas Chang Juan Carlos y Mg. Rivas Rumiche Edwin. (Anexo 3)

3.5. Procedimientos

para poder iniciar esta investigación fue necesario pedir el permiso correspondiente a la municipalidad, posterior a la aprobación de la misma, se procedió a la aplicación del cuestionario piloto con el propósito de poder tener una confiabilidad con nivel alto de los instrumentos utilizados, con respecto a la segunda parte del proceso, se procedió a la aplicación del instrumento de acuerdo a la población y muestra requerida en la presente investigación, para ello fue necesario que participaran 38 colaboradores de la municipalidad, estos estuvieron bajo el régimen 728, 276, y CAS, Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para cada variable, basados en una escala Likert, compuestos por 20 ítems para la primera variable y 15 ítems y se implementó de manera online mediante un formulario de Google, posterior a ello se procedió al análisis de los mismos

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar esta investigación fue necesario utilizar estadística descriptiva, para la realización del análisis de la información recabada, y que esta se plasme en tablas para poder visualizar los resultados más resaltantes, y poder identificar la presencia de una correlación positiva en las variables que fueron estudiadas, para esto fue necesario realizar una prueba de normalidad de Shapiro Wilk ya que se trabajó con menos de 50 datos y se pudo confirmar que los datos no eran normales, por lo que se realizó la prueba Spearman y fue necesario utilizar Microsoft Office Excel 2021 e IBM Spss Statistics 26 para procesar los datos.

3.7. Aspectos éticos

Con el fin de realizar esta investigación, cada autor fue debidamente citado de acuerdo a la información que se utilizó, siguiendo de manera estricta las normas APA séptima edición, de igual manera se pudo administrar el método de la encuesta, por medio del instrumento del cuestionario a 38 colaboradores del municipio, esta se hizo de manera anónima y quedando en reserva sus datos personales y utilizando la información solo para fines meramente académicos, además la gerente del municipio se mantuvo al tanto de cada una de las acciones que se llevó a cabo.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de gestión de talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023

Tabla 1

Nivel de gestión del talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023

Variable	Nivel	ni	%
Gestión del Talento Humano	Bajo	5	13%
	Medio	29	76%
	Alto	4	11%
	Total	38	100%

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad 2023.

Interpretación: La Tabla 1 muestra que los resultados más visibles de la gestión del talento se encuentran en los niveles medio (76%) y bajo (13%).

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023

Dimensión	Nivel	ni	%
Diseño del puesto de Trabajo	Bajo	16	42%
	Medio	17	45%
	Alto	5	13%
	Total	38	100%
Selección	Bajo	6	16%
	Medio	22	58%
	Alto	10	26%
	Total	38	100%
Inducción	Bajo	10	26%
	Medio	22	58%
	Alto	6	16%
	Total	38	100%
Desempeño	Bajo	9	24%
	Medio	27	71%
	Alto	2	5%
	Total	38	100%
Gestión capacitación	Bajo	10	26%
	Medio	26	68%
	Alto	2	5%
	Total	38	100%

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad – 2023.

Interpretación: En la Tabla 2 vemos que la dimensión de mayor puntuación fue desempeño con un 71%, medio y bajo con un 24%, luego la dimensión gestión capacitación, nivel medio con un 68% y nivel bajo con un 26%, también la dimensión de selección con un 58% en nivel medio y alto con un 26%, mientras que para la dimensión inducción está en nivel medio con un 58% y en nivel bajo con un 26% y finalmente la dimensión de diseño del puesto de trabajo estuvo en un nivel medio en 45% y bajo 42 %.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023

Tabla 3

Nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023

Variable	Nivel	ni	%
Responsabilidad Social Gubernamental	Bajo	26	68%
	Medio	12	32%
	Alto	0	0%
	Total	38	100%

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad 2023.

Interpretación: En la tabla 3 se observa que la variable “responsabilidad social gubernamental” se encuentra dentro de nivel bajo y es del 68% y un nivel medio 32%.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la variable responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023

Dimensión	Nivel	ni	%
Estado mediador de la RSG	Bajo	5	13%
	Medio	29	76%
	Alto	4	11%
	Total	38	100%
El estado promotor de la RSE	Bajo	11	29%
	Medio	25	66%
	Alto	2	5%
	Total	38	100%
El estado socio de las empresas con RSE	Bajo	18	47%
	Medio	17	45%
	Alto	3	8%
	Total	38	100%

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad 2023.

Interpretación: La Tabla 4 muestra que la dimensión con mayor puntaje fue el estado mediador de la RSG, medio con 76% y bajo con 13%, seguida por la dimensión el estado promotor de la RSE, también medio con 66% y bajo con 29%, y finalmente el estado socio de las empresas con RSE con 47% y 45%, en nivel bajo y medio respectivamente.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de gestión de talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023

		Responsabilidad social gubernamental	
		Sig (Bilateral)	Coefficiente de correlación Rho
Rho Spearman	Diseño del puesto de trabajo	0.004	0.456**
	Selección	0.001	0.519**
	Inducción	0.002	0.493**
	Desempeño	0.02	0.375**
	Gestión capacitación	0.012	0.402**

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad – 2023.

Interpretación: La Tabla 5 muestra todas las correlaciones entre las dimensiones de la gestión del talento y la responsabilidad social gubernamental. Los valores de significancia son menores a 0.05, por lo que existe relación entre cada dimensión gestión del talento humano y responsabilidad social gubernamental en el municipio distrital de La Libertad 2023 con un coeficiente de correlación positivo (rho: 0.456, 0.519, 0.493, 0.37 y 0,402) correspondientes al diseño del puesto de trabajo, selección, inducción, desempeño y gestión capacitación.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023.

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023.

		Responsabilidad Social Gubernamental	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0.643**
		Sig. (2-colas)	0.000
		N	38

Nota: Información recopilada a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad – 2023.

Interpretación: En la tabla 6, el nivel de significancia (Sig = 0.000) con un valor <0.05, es decir “si existe relación entre el talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una municipalidad de La Libertad, 2023”, con un coeficiente de correlación moderado alto de 0.643 en el Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se planteó como primer objetivo específico Identificar el nivel de gestión de talento humano en una Municipalidad de La Libertad 2023, Martínez y Mateus (2020), Destacan que la gestión del talento dentro de una organización es crucial para el desarrollo de la misma, tanto pública como privada, ayudando a incrementar la productividad empresarial, y poniendo mayor énfasis en el desarrollo del recurso humano. Además de identificarte e integrarse con la empresa para la que se trabaja, también va a desarrollar de manera más efectiva las funciones que deben desempeñarse, trayendo con ello grandes beneficios para la economía y la sociedad, y no solo para la empresa en la que se está laborando, asimismo para que también redunde de manera positiva en la economía del país, por otra parte, es necesario e importante recordar que el factor más importante y decisivo en el desarrollo de una organización son las personas.

En los resultados encontrados, se identificó que el 76% de las personas que laboran en el municipio en la región La Libertad en el año 2023, consideran que la gestión del talento humano está en un término medio, por otra parte, el 13% en un nivel bajo y por ultimo un 11% la considero alta, el nivel medio es el valor más representativo, por lo que se considera que los colaboradores del municipio no están aplicando correctamente las estrategias de GTH, asimismo se analizaron los resultados más resaltantes en cada una de las dimensiones, en la cual se pudo identificar que la dimensión desempeño se encontraba en un nivel medio con 71%, mientras que la dimensión gestión capacitación también en un nivel medio con 68%, además la dimensiones de selección e inducción en un nivel medio con 58% cada una y finalmente la dimensión diseño del puesto de trabajo también en un nivel medio con 45%, es decir se debe fortalecer cada una de las dimensiones , para que la gestión del talento humano en el municipio sea plena

Estos resultados guardan semejanza con el estudio que realizo Centeno (2018), quien obtuvo como resultados más resaltantes que la gestión del talento humano en el personal administrativo que labora dentro del municipio de José Luis Bustamante y Rivero en la región de Arequipa se encuentra en un término medio de 62%, del mismo modo el 38% de los encuestados cree que se encuentra en un nivel bajo, en el ámbito desempeño en el trabajo en un nivel

medio de 59% y bajo de 41% respecto a la dimensión capacitación, en un nivel medio de 53% y bajo de 40%, en la dimensión de selección de personal en un nivel de 62%, y un 38% se encontraban dentro de un nivel medio y bajo respectivamente, por lo cual considera necesario que al momento de seleccionar el personal se evalúe su formación profesional con el fin de garantizar un proceso de selección adecuado, por otra parte se tendrá que evaluar periódicamente el desempeño de cada colaborador, para poder distinguir los puntos fuertes y aquellos que necesitan mejorar, además se debe poner énfasis en capacitar de manera continua a cada trabajador, todo ello va a tener un impacto positivo en la gestión del talento humano en el municipio.

En el objetivo específico 2: Determinar el nivel de responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023, y como señala Loza (2020), Las empresas tienen la obligación moral y ética de promover estrategias de responsabilidad social en los gobiernos y, cuando sea posible, poder contribuir en alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, en base a este contexto, la responsabilidad social del gobierno, además de construir leyes e implementar políticas públicas, también debe tener una estrategia clara para el pueblo tanto en el ámbito económico y de salud.

En base a los resultados obtenidos, se muestra que la responsabilidad social del gobierno, está dentro de un nivel bajo con un 68%, seguido por un 32% que piensa que se encuentra en un nivel bajo, al analizar los resultados de cada dimensión, se puede constatar que la dimensión que obtuvo un mayor puntaje fue el estado mediador de la RSG con 76% en un nivel medio, asimismo la dimensión el estado promotor de la RSE, en un nivel medio con 66% y la dimensión el estado socio de las empresas con RSE en un nivel medio con 47%.

Estos resultados fueron comparados la investigación que realizó Mezquita et al (2020), quien nos manifiesta en base a la opinión de cada ciudadano referente al tema de responsabilidad social en el gobierno de la ciudad, se encuentra en un nivel medio: 75%, lo que significa que piensan que el gobierno local no ha demostrado plenamente la responsabilidad social en el servicio a la ciudad, por el contrario, el 11% de los encuestados dijo que era alto, es decir, están de acuerdo con las acciones del gobierno de la ciudad en temas de responsabilidad social, y con base en estos resultados, coinciden en que se necesitan mejoras a largo plazo, pero también están en desacuerdo con el

liderazgo de la ciudad hacia la RSG y otros aspectos de beneficios sociales como protección del medio ambiente, entornos urbanos, estas opiniones coinciden de manera conjunta

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de gestión de talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023, Unir (2021), Se considera que la gestión del talento incluye una serie de procesos que llevará a cabo una organización en el ámbito de los recursos humanos con un fuerte objetivo de poder atraer, contratar y formar nuevos empleados debido al valor que la empresa otorga a los mismos. Los buenos empleados trabajan de manera estrecha y en conjunto con la empresa, y esta no cambia cada uno de los procesos que ha implementado en el afán de mejorar gestión del talento.

En este sentido, como parte del procesamiento de datos, y para obtener resultados, se tuvo que llevar a cabo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, pudiendo corroborar que los niveles de significancia fueron < 0.05 en cada uno de los casos que fueron evaluados, demostrando así que no había una distribución normal, y se dispuso a realizar la prueba de correlación Rho de Spearman para cada dimensión de la variable GTH y la responsabilidad social gubernamental, estas fueron positivas en un nivel medio considerable de (0,456, 0,519, 0,493, 0,375 y 0,402, respectivamente), para cada dimensión de la variable GTH, lo que significa que, si el gobierno municipal ejecuta mejor sus estrategias en cada una de las dimensiones, esto va a repercutir en un mayor impacto en la RSG.

Estos resultados guardan semejanza con el estudio realizado por Jibaja (2018), una investigación realizada en Piura, el principal resultado de este estudio fue la existencia de una relación entre la dimensión diseño del puesto de trabajo y la responsabilidad social gubernamental (Sig 0.000), (Rho 0.466), de igual manera en la dimensión selección y la y la responsabilidad social gubernamental (Sig 0.000) y (Rho 0.443), en cuanto a la dimensión inducción y la responsabilidad social gubernamental también nos mostró un resultado favorable (Sig 0.000) y (Rho 0.420), de la misma forma para la dimensión desempeño y la responsabilidad social gubernamental (Sig 0.000) y (Rho 0.493), y finalmente la dimensión gestión capacitación y la responsabilidad social gubernamental (Sig 0.000) y (Rho 0.635), así se demostró que cada dimensión

de la GTH, se encontraba relacionada con la RSG, en el municipio de la provincia de Sullana-Piura.

En relación al objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023, Paredes (2018), Cabe señalar que una de las actividades más populares en el contexto empresarial es el desarrollo de proyectos de responsabilidad social, varios estudios han demostrado que implementar este modelo es rentable y una de las características clave para lograr un mayor éxito es la identificación precisa de las partes o grupos de interés relevantes, asimismo, el departamento de RR.HH. debe adoptar un enfoque de gestión basado en el apoyo, la visión organizacional y la misión alcanzable.

Es así que como parte del procesamiento de los datos se obtuvo un nivel de significancia de (0.000), un valor menor a 0.05, aceptando así la hipótesis alternativa que se planteó en la investigación, es decir si existe una relación entre “Gestión del talento humano” y “Responsabilidad social gubernamental” en una Municipalidad de La Libertad en el año 2023, en cuanto a la correlación esta se presentó dentro en un grado alto moderado por el coeficiente de correlación de 0.643, en base a estos resultados se pone en evidencia que si hay una mejora sostenible y constante dentro del municipio en el tema de GTH, esto va a repercutir de manera positiva en la RSG, quien también va a aumentar y tener mayor impacto en la población.

Estos resultados son semejantes a la investigación realizada por Ordoñez (2020), en su tesis de maestría desarrollada en Huancavelica, también obtuvo un resultado positivo en su prueba de hipótesis (Sig. 0.000) y (Rho = 0.672), por lo que pudo concluir en su investigación que en efecto había una relación en sus variables que estudio.

Asimismo, la investigación realizada por Jibaja (2018), también mostraron resultados parecidos, en su tesis de maestría realizada en el municipio de la provincia de Sullana en Piura, también obtuvo un resultado positivo de (Sig. 0.000) y (Rho = 0.635), por lo cual acepto su hipótesis alternativa y dejó de lado la nula, observándose la influencia que tiene la variable GTH en la RSG, asimismo se remarca la importancia de que los colaboradores del municipio tengan mayores conocimientos en el tema para tener grandes mejoras dentro de la entidad y esto redunde en la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en el municipio, el nivel de significancia fue 0.000, lo que confirma que mientras los colaboradores del municipio cuenten con mayores conocimientos en relación al tema de gestión del talento humano, la responsabilidad social en la entidad va hacer mayor, corroborando las bases teóricas sobre el tema estudiado, además de otros estudios realizados anteriormente correspondiente a la relación entre las variables que han sido estudiadas, en lo que concierne al Rho de Spearman fue 0.643.
2. Se pudo conocer que el 76% de las personas que participaron en la encuesta manifestó que el grado de gestión del talento humano en la municipalidad está en un nivel medio, es decir que el gobierno y los trabajadores no han considerado plenamente este tema en la entidad donde están laborando.
3. Se logro identificar que en el municipio de la región La Libertad, la responsabilidad social se encuentra en un nivel bajo del 68%, lo que significa que los empleados que laboran en este municipio tienen poco conocimiento en temas de responsabilidad social.
4. Se determino la existencia de una correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y responsabilidad social gubernamental en el municipio de la región La Libertad en él año 2023, en base a valores de significancia <0.05 en cada evaluación que se realizó, teniendo esto en cuenta, se puede afirmar que mejorar cada dimensión estudiada habrá un impacto positivo en el tema de responsabilidad social gubernamental, el Rho de Spearman fue 0,456, 0,519, 0,493, 0,375 y 0,402 para el diseño del puesto de trabajo, selección, inducción, desempeño y gestión capacitación respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

En la municipalidad las autoridades deben diseñar un programa de mejora relacionado al tema de gestión del talento humano que impacte de manera positiva en cada uno de los trabajadores y que genere una mayor responsabilidad social gubernamental.

Las autoridades del municipio deberán realizar una mejora referente a las políticas, directivas y lineamientos en el tema de gestión del talento humano, que redunde en un impacto positivo en los trabajadores y que puedan tener una mayor responsabilidad social gubernamental.

Implementar programas de responsabilidad social gubernamental para el beneficio de la sociedad en general, buscando el compromiso de cada colaborador que labora en el municipio, en tal sentido será necesario que la gerencia pueda desarrollar estrategias en un corto y mediano plazo.

La selección del personal se debe llevar a cabo con profesionales especializados y capacitados, con el propósito que exista un proceso de selección transparente en la que los postulantes cumplan con las características profesionales y personales a lo que el puesto requiere, comunicar de manera periódica la forma como se llevara a cabo la evaluación de desempeño, asimismo se debe mejorar la comunicación de los trabajadores de tal manera que vea una correcta inducción y finalmente se debe gestionar y planificar una adecuada capacitación a cada colaborador para que tengan un mejor desempeño en los puestos que laboran, todo ello va a repercutir en una mejor responsabilidad social gubernamental.

REFERENCIAS

- Aliaga, M. (2018). Responsabilidad social y seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, Chincha, Ica - 2018. Ica. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26157>
- Arana, B. (2018). Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. (Tesis de título). "Universidad Técnica de Babahoyo" Ecuador. Obtenido de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4899/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, A. (2021) diseño y metodología de la investigación. Obtenido de: http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vázquez, M. (2022). Metodología de la investigación. Obtenido de: <https://repositorio.concytec.gob.pe/server/api/core/bitstreams/7a5d1057-a12a-c504-03ce-8ac4ae45fb0b/content>
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 23 de julio de 2020. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Asmat, N., Alberca, N., Jara, A. & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Ballivian, R. (2020). Diseño de puestos de trabajo: conceptos, análisis y descripción. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/disenio-de-puestos-de-trabajo/>

- Bom, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión. RCS Revista de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593008/28066593008.pdf>
- Canchan, E. (2019). Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima – 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3211>
- Castellanos, R. (2015). Rol del Estado y responsabilidad social empresarial. Obtenido de: https://www.gestiopolis.com/rol-estado-responsabilidad-social-empresarial/#google_vignette
- Centeno, I. (2018). Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7167>
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. Obtenido de http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Choca, M. (2021). Ecuador. Gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa comercial bastidas de la ciudad de Riobamba. Obtenido de [8.-TESIS Marco Antonio Choca Socoy-ING-COM.pdf \(unach.edu.ec\)](8.-TESIS Marco Antonio Choca Socoy-ING-COM.pdf (unach.edu.ec))
- Cornejo, P. (2022), Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103782>

- De la Torre, N. (2017). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible en el parque industrial del cantón Ambato (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Perú. Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24756/1/T3884M.pdf>
- Díaz, J. (2019). El rol del Estado peruano en la gestión de los conflictos sociales. Obtenido de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/download/17491/14735/61122>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. (Tesis de Maestría). Obtenido de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Escuela Nacional de Administración Pública (2023). Gestión de la capacitación para entidades públicas: Inicio. Obtenido de: <https://guias.enap.edu.pe/GDC>
- Flores, P., Velásquez, B. y Gómez, R. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. (Tesis de Título). "Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua". Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Flores, M. (2017). Management of organizational knowledge in Taylorismo and in human relations teoría. Obtenido de: <https://acortar.link/5Y7p3B>
- García, A. (2021). Responsabilidad social empresarial en el sector minero de cara a la transición energética en Colombia. Universidad de Bogotá. Obtenido de [Trabajo de grado.pdf \(utadeo.edu.co\)](#)

- García, M. (2018). La responsabilidad social empresarial, pública e individual en la obra de Rousseau. Revista Gestión Y Estrategia. pag (30)
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/621/566>
- Goyeneche, S. (2017). Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del Municipio de Socha. (Tesis de Título). Universidad de Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Obtenido de:
<http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/2250>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación Científica. (6ª ed.) Mc Graw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. Obtenido de.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hurtado, E. (2018). Muestra Censal. Obtenido de:
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Jibaja, L. (2018). La gestión del talento humano y su relación con responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana – Piura. 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo – Piura. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99049>
- Llerena, R. y Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. Obtenido de: <https://acortar.link/D6HFp5>
- López, A. (2018). La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la municipalidad provincial de Leoncio Prado (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1321>

- Loza, L. (2020). Responsabilidad social gubernamental. Obtenido de: <https://www.sando.com/es/responsabilidad-social-gubernamental/>
- Makdisse, M., Katz, M., Ramos, P., Pereira, A., Shiramizo, S., Neto, M., & Klajner, S. (2018). What is a value management office? An implementation experience in Latin America. *Value in health regional issues*, 17, 71-73. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/27371/9549-28938-1-PB.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Martínez, A. y Mateus, A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7894530.pdf>
- Mézquita, Ríos & Sánchez (2020). Responsabilidad social del gobierno municipal con el medio ambiente y los servicios públicos: percepción ciudadana, 7(1), 1-19. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=fb59131d82c0-48e4-9e3e-34f7831ed416%40redis>
- Muguirra, A. (2020). ¿Qué es la investigación descriptiva? Obtenido de: <https://acortar.link/cVzPa6>
- Narváez, M. (2020). ¿Qué es una población? Definición, tipos y métodos de estudio. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>
- Navarro, L. (2018). Corporate Social Responsibility: theories underlying their applicability in Venezuela. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056828011/html/>
- Nikolaou, I., & Georgiou, K. (2018). Fairness reactions to the employment interview. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 103-111. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>

Nivalet (2022). Inducción Laboral: Qué es y Por Qué es Importante. Obtenido de:
<https://blog.nivelat.com/inducccion-laboral>

Ochoa, C. (2017). Muestreo aleatorio simple: Definición. Obtenido de:
<https://www.netquest.com/blog/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>

Ordoñez, G. (2020). Gestión del talento humano y la responsabilidad social en la gestión pública del gobierno regional de Huancavelica año 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de:
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/a6cf3c69-ac7f-426a-a16f-fadce3455cdf>

Paredes, H. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial (RSC) y la Gestión del Talento Humano. Obtenido de:
<https://infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-responsabilidad-social-empresarial-rsc-y-la-gestion-del-talento-humano/>

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2017). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Obtenido de: <https://acortar.link/htajFC>

Pérez, S. (2020). Alianzas público-privadas. Obtenido de:
<https://omal.info/spip.php?article4810>

Quílez, M. (2021). Desarrollo y análisis de un modelo de desempeño social corporativo a través de las percepciones de directivos y directivas en empresas españolas. Obtenido de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=298289>

Reyes, N., Gutiérrez, J., & Sotelo, J. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. 6(1), 54-68. Obtenido de:
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451/1277>

Sánchez, F., RÍOS, M. y Correio, A. (2019). La responsabilidad social gubernamental en Chiapas. Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/f9cc/d3bfb54d5109a4fe34aa4e5c481471ab918.pdf>

Stakeholders (2022). El Estado debe promover la responsabilidad social empresarial. Obtenido de: <https://acortar.link/4gyDTC>

Tambo, M. (2021). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible por la constructora corporación de servicios y soluciones integrales S.A.C, Ate 2021. (Tesis de Título). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72696>

Unir (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? Obtenido de: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Velázquez, A. (2022). ¿Qué es la investigación correlacional? Obtenido de: <https://acortar.link/Sz2sh7>

Vázquez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-resumen/>

Vélez, X. & Cano, E. (2016). The different types of social responsibility and their ethical implications. Obtenido de: <https://acortar.link/uexSKU>

Vera y Blanco (2019) “Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia”, <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=81861610003>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Según Vallejo (2023) La GTH es un elemento importante en los procesos gerenciales de las organizaciones públicas y/o privadas y como instrumento, se usó está relacionado con la gestión de recursos humanos, tiene finalidad la formación de capital humano competitivo mediante el uso de actividades	La La medición se realizó mediante el método de la encuesta, y utilizando un cuestionario de 20 ítems en una escala de Likert, la estadística descriptiva e inferencial para analizar los resultados, y los datos se importaron a SPSS V26 para compararlos con la teoría y el trabajo previo	Diseño del puesto de trabajo	Políticas	Ordinal
			Selección	Perfil del puesto de trabajo Perfil del trabajador Etapa de selección	
			Inducción	Incorporación del personal Administración del personal	
			Desempeño	Seguimiento Evaluación	
			Gestión capacitación	Capacitaciones	

FUENTE: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Responsabilidad social gubernamental	Según Loza (2020) La responsabilidad social gubernamental tiene como principal característica alcanzar el bienestar social con políticas e iniciativas sostenibles y el impacto que estas puedan tener en la sociedad, más allá de los aspectos políticos y económico	La medición se realizó mediante el método de la encuesta, y utilizando un cuestionario de 15 ítems en una escala de Likert, como instrumento, se usó la estadística descriptiva e inferencial para analizar los resultados, y los datos se importaron a SPSS V26 para compararlos con la teoría y el trabajo previo	El estado mediador de la RSG	Arbitraje en conflictos Mediador en conflictos	Ordinal
			El estado promotor de RSE	Estrategias Incentivos	
			El estado socio de las empresas con RSE	Alianzas con sector privado	

FUENTE: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Estimado participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria: SI () No () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en una Municipalidad de La Libertad 2023, asimismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: hmoralesme@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VI)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DISEÑO DEL PUESTO						
1	¿El gobierno municipal cuenta con políticas, directivas o lineamientos que describan el proceso gestión de talento humano para todos sus trabajadores?					
2	¿Considera usted que el municipio cuenta con un buen proceso de reclutamiento de nuevos colaboradores?					
SELECCIÓN						

3	¿El gobierno municipal tiene definidos las condiciones, roles y funcionalidad de los puestos de trabajo?					
4	¿En el gobierno municipal el diseño de los perfiles del puesto de trabajo corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?					
5	¿Considera usted que la retribución salarial de los trabajadores del municipio es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan?					
6	¿En el municipio el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo permite la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?					
7	¿En el municipio están diseñadas las tareas, funciones y objetivo de los puestos de trabajo?					
8	¿El gobierno municipal realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las capacidades de los posibles colaboradores para un puesto de trabajo?					
9	El gobierno municipal cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial					
INDUCCIÓN						
10	¿Considera usted que existe una adecuada comunicación de los directivos (jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) con los postulantes a puestos de trabajo en el municipio?					
11	¿Considera usted que existe una adecuada orientación al personal que ingresa como nuevo trabajador en el municipio?					
12	¿Considera usted que existen adecuados procesos de inducción (preparación) para que el nuevo personal					

	desempeñe con idoneidad su actual puesto de trabajo en el municipio?					
13	¿En el municipio, los colaboradores cuentan con el diseño, material y quipos necesarios para el buen desempeño de sus funciones?					
14	¿Considera usted que en el municipio se promueve el desarrollo de un clima organizacional adecuado para todos los colaboradores?					
DESEMPEÑO						
15	¿Considera usted que en el municipio distrital existen procedimientos para el acompañamiento de los trabajadores en el proceso de ejecución de sus funciones en el cargo?					
16	¿En el municipio se realizan sistemas institucionales de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales?					
17	¿En el gobierno municipal se evalúa la gestión de los gerentes de acuerdo a políticas conocidas por todos los trabajadores?					
GESTIÓN CAPACITACIÓN						
18	¿Existe presupuesto asignado para la formación/capacitación de los trabajadores para la mejora de su labor en el puesto de trabajo?					
19	¿En el municipio si existen planes de capacitación, considera que estos sí se cumplen?					
20	¿En el municipio las capacitaciones recibidas por los colaboradores contribuyen al desarrollo de sus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?					

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL (V2)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
EL ESTADO MEDIADOR DE LA RSG						
21	¿El gobierno municipal cuenta con normas o políticas de recompensa para la solución de los conflictos de manera imparcial?					
22	¿El gobierno municipal cuenta con normas o políticas de sanción para la solución de los conflictos de manera imparcial?					
23	¿El gobierno municipal cuenta con mecanismos para detectar la formación de conflictos entre los trabajadores?					
24	¿El gobierno municipal cuenta con mecanismos para la solución de los conflictos entre los trabajadores?					
ESTADO PROMOTOR DE RSE						
25	¿El gobierno municipal cuenta con un plan estratégico que contemple el plan de gestión del talento humano con objetivos para el desarrollo de los trabajadores?					
26	¿En el municipio se adoptan y ejecutan programas de bienestar social laboral?					
27	¿Conoce usted si el municipio desarrolla actividades (entrevistas con psicólogos o terapeutas organizacionales) que favorezcan la salud mental de sus colaboradores?					

28	¿El municipio cuenta con un plan de actividades (desayunos, almuerzos, dinámicas, reuniones de trabajo y otros) que favorezca en desarrollo de un clima laboral de calidad?					
29	¿Considera usted que en la municipalidad existe un planeamiento de necesidades de personal trabajador?					
30	¿Existe en el Municipio planes de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores					
31	¿Considera usted que en la municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los integrantes de la organización?					
32	¿Considera usted que en la municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los familiares de los trabajadores de la organización?					
EL ESTADO SOCIO DE LAS EMPRESAS CON RSE						
33	¿El municipio tiene convenios con empresas comerciales privadas para que les otorguen créditos a sus trabajadores para la compra de artículos personales, de salud, de casa y otros que le favorezcan su calidad de vida?					
34	¿El municipio tiene convenios con empresas financieras privadas para que les otorguen créditos de consumo, bancarios, hipotecarios y otros a sus trabajadores que le favorezcan su calidad de vida?					
35	¿El municipio tiene convenios con empresas educativas privadas para que les otorguen becas de estudios con descuentos para trabajadores y familia?					

Anexo 3: Matriz de evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión del Talento Humano – Responsabilidad Social Gubernamental". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSÉ LUIS SORIANO COLCHADO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones	
Institución donde labora:	UPAO – UCV - UPN	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Morales Meléndez Heidi Luisa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	4 a 8 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Pataz – La Libertad
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre



4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del puesto de trabajo • Selección • Inducción • Desempeño • Gestión Capacitación 	La GTH es un elemento importante en los procesos gerenciales de las organizaciones públicas y/o privadas y está relacionado con la gestión de recursos humanos, tiene por finalidad la formación de capital humano idóneo y competitivo mediante el uso de políticas y actividades (Vallejo 2023, p. 26)
Responsabilidad Social Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • El estado mediador de la RSG • El estado promotor de RSE • El estado socio de las empresas con RSE 	La responsabilidad social gubernamental tiene como característica principal alcanzar el bienestar social con políticas e iniciativas sostenibles y el impacto que estas puedan tener en la sociedad, más allá de los aspectos políticos y económico (Cristian Loza Adauí, 2013)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios dirigidos a los colaboradores bajo el régimen 728, 276 y CAS de una Municipalidad en la Libertad, en el año 2023, basado en los aportes de los autores) Vallejo 2023, p. 26 para la variable Gestión del Talento Humano, y Cristian Loza Adauí, 2013 para la variable Responsabilidad Social Gubernamental, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión del talento Humano

- Primera dimensión: DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO
 - Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del diseño del puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Políticas, Directivas, Lineamientos	¿El Gobierno Municipal cuenta con políticas, directivas o lineamientos que describan el proceso gestión de talento humano para todos sus trabajadores?	4	4	3	
	¿Considera usted que el Municipio cuenta con un buen proceso de reclutamiento de nuevos colaboradores?	4	4	4	

- Segunda dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la selección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del puesto de trabajo	¿El Gobierno Municipal tiene definidos las condiciones, roles y funcionalidad de los puestos de trabajo?	4	3	4	
	¿En el Gobierno Municipal el diseño de los perfiles del puesto de trabajo corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	3	3	3	
	¿Considera usted que la retribución salarial de los trabajadores del Municipio es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan?	4	3	4	
	¿En el Municipio el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo permite la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?	3	3	3	
Perfil del trabajador	¿En el Municipio están diseñadas las tareas, funciones y objetivo de los puestos de trabajo?	3	3	4	

Etapa de selección	¿El Gobierno Municipal realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las capacidades de los posibles colaboradores para un puesto de trabajo?*	4	4	4	
	¿El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial?*	4	4	4	

- Tercera dimensión: INDUCCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Inducción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación de personal	¿Considera usted que existe una adecuada comunicación de los directivos (jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) con los postulantes a puestos de trabajo en el Municipio?*	4	3	2	
	¿Considera usted que existe una adecuada orientación al personal que i n g r e s a c ó m o nuevo trabajador en el Municipio?*	3	3	4	
Administración de personal	¿Considera usted que existen adecuados procesos de inducción (preparación) para que el nuevo personal desempeñe con idoneidad su a c t u a l p u e s t o d e trabajo en el Municipio?*	4	4	4	
	¿En el Municipio, los colaboradores cuentan con el diseño, material y quipos necesarios para el buen desempeño de sus funciones?*	4	4	4	
	¿Considera usted que en el Municipio se promueve el desarrollo de un clima organizacional adecuado para todos los colaboradores?*	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	¿Considera usted que en el Municipio Distrital existen procedimientos para el acompañamiento de los trabajadores en el proceso de ejecución de sus funciones en el cargo?	2	2	2	Reformular pregunta
	¿En el Municipio se realizan sistemas institucionales de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales?	4	4	4	
Evaluaciones	¿En el Gobierno Municipal se evalúa la gestión de los gerentes de acuerdo a políticas conocidas por todos los trabajadores?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Gestión Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	¿Existe presupuesto asignado para la formación/capacitación de los trabajadores para la mejora de su labor en el puesto de trabajo?	4	3	4	
	¿En el Municipio si existen planes de capacitación, considera que estos si se cumplen?	3	3	4	
	¿En el Municipio las capacitaciones recibidas por los colaboradores contribuyen al desarrollo de sus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Responsabilidad Social Gubernamental

- Primera dimensión: EL ESTADO MEDIADOR DE LA RSG
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de El estado mediador de la RSG

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Arbitraje en conflicto	¿El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de recompensa para la solución de los conflictos de manera imparcial?	3	3	4	
	¿El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de sanción para la solución de los conflictos de manera imparcial?	4	4	4	
Mediador de conflictos	¿El Gobierno municipal cuenta con mecanismos para detectar la formación de conflictos entre los trabajadores?	3	3	4	
	¿El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos para la solución de los conflictos entre los trabajadores?	4	4	4	

- Segunda dimensión: ESTADO PROMOTOR DE RSE
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estado Promotor de RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	¿El Gobierno Municipal cuenta con un plan estratégico que contemple el plan de gestión del talento humano con objetivos para el desarrollo de los trabajadores?	4	4		
	¿En el Municipio se adoptan y ejecutan programas de bienestar social laboral?	4	4	4	
	¿Conoce usted si el Municipio desarrolla actividades (entrevistas con psicólogos o terapeutas organizacionales) que favorezcan la salud mental de sus colaboradores?	4	4	4	
	¿El Municipio cuenta con un plan de actividades (desayunos, almuerzos, dinámicas, reuniones de trabajo y otros) que favorezca en desarrollo de un clima laboral de calidad?*	4	4	4	
Incentivos	¿Considera usted que en la Municipalidad existe un				

	planeamiento de necesidades de personal trabajador?	3	3	3	
	¿Existe en el Municipio planes de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores?	3	3	4	
	¿Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los integrantes de la organización?	4	4	4	
	¿Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los familiares de los trabajadores de la organización?	4	4	3	

Tercera dimensión: EL ESTADO SOCIO DE LAS EMPRESAS CON RSE
Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del estado socio de las empresas con RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alianzas con el sector privado	¿El Municipio tiene convenios con empresas comerciales privadas para que les otorguen créditos a sus trabajadores para la compra de artículos personales, de salud, de casa y otros que le favorezcan su calidad de vida?	3	4	4	
	¿El Municipio tiene convenios con empresas financieras privadas para que les otorguen créditos de consumo, bancarios, hipotecarios y otros a Sus trabajadores que le favorezcan su calidad de vida?	4	4	4	
	¿El Municipio tiene convenios con empresas educativas privadas para que les otorguen becas de estudios con descuentos para trabajadores y familia?'	4	4	4	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión del Talento Humano – Responsabilidad Social Gubernamental. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN CARLOS ARMAS CHANG	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Morales Meléndez Heidy Luisa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	4 a 8 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	La Libertad - Perú
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del puesto de trabajo • Selección • Inducción • Desempeño • Gestión Capacitación 	La GTH es un elemento importante en los procesos gerenciales de las organizaciones públicas y/o privadas y está relacionado con la gestión de recursos humanos, tiene por finalidad la formación de capital humano idóneo y competitivo mediante el uso de políticas y actividades (Vallejo 2023, p. 26)
Responsabilidad Social Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • El estado mediador de la RSG • El estado promotor de RSE • El estado socio de las empresas con RSE 	La responsabilidad social gubernamental tiene como característica principal alcanzar el bienestar social con políticas e iniciativas sostenibles y el impacto que estas puedan tener en la sociedad, más allá de los aspectos políticos y económico (Cristian Loza Adauí, 2013)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios dirigidos a los colaboradores bajo el régimen 728, 276 y CAS de una Municipalidad en la Libertad, en el año 2023, basado en los aportes de los autores) Vallejo 2023, p. 26 para la variable Gestión del Talento Humano, y Cristian Loza Adauí, 2013 para la variable Responsabilidad Social Gubernamental, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión del talento Humano

- Primera dimensión: DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO
 - Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del diseño del puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas, Directivas, Lineamientos	El Gobierno Municipal cuenta con políticas, directivas o lineamientos que describan el proceso gestión de talento humano para todos sus trabajadores	3	3	3	
	Considera usted que el Municipio cuenta con un buen proceso de reclutamiento de nuevos colaboradores	3	3	3	

- Segunda dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la selección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del puesto de trabajo	El Gobierno Municipal tiene definidos las condiciones, roles y funcionalidad de los puestos de trabajo	3	3	4	
	En el Gobierno Municipal el diseño de los perfiles del puesto de trabajo corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos	3	3	4	
	Considera usted que la retribución salarial de los trabajadores del Municipio es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan	3	3	4	
	En el Municipio el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo permite la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos	3	3	4	
Perfil del trabajador	En el Municipio están diseñadas las tareas, funciones y objetivo de los puestos de trabajo	3	3	4	
Etapa de selección	El Gobierno Municipal realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las	3	3	4	



capacidades de los posibles colaboradores para un puesto de trabajo				
El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial	3	3	4	

- Tercera dimensión: INDUCCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Inducción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación de personal	Considera usted que existe una adecuada comunicación de los directivos (jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) con los postulantes a puestos de trabajo en el Municipio	3	3	4	
	Considera usted que existe una adecuada orientación al personal que ingresa como nuevo trabajador en el Municipio	3	3	4	
Administración de personal	Considera usted que existen adecuados procesos de inducción (preparación) para que el nuevo personal desempeñe con idoneidad su actual puesto de trabajo en el Municipio	3	3	4	
	En el Municipio, los colaboradores cuentan con el diseño, material y equipos necesarios para el buen desempeño de sus funciones	3	3	4	
	Considera usted que en el Municipio se promueve el desarrollo de un clima organizacional adecuado para todos los colaboradores	3	3	4	

- Cuarta dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	Considera usted que en el Municipio Distrital existen procedimientos para el acompañamiento de los trabajadores en el proceso de ejecución de sus funciones en el cargo	3	3	3	
	En el Municipio se realizan sistemas institucionales de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales	3	3	3	
Evaluaciones	En el Gobierno Municipal se evalúa la gestión de los gerentes de acuerdo a políticas conocidas por todos los trabajadores	3	3	3	

- Quinta dimensión: Gestión Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Gestión Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	Existe presupuesto asignado para la formación/capacitación de los trabajadores para la mejora de su labor en el puesto de trabajo	3	3	4	
	En el Municipio si existen planes de capacitación, considera que estos sí se cumplen	3	3	4	
	En el Municipio las capacitaciones recibidas por los colaboradores contribuyen al desarrollo de sus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	3	3	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Responsabilidad Social Gubernamental

- Primera dimensión: EL ESTADO MEDIADOR DE LA RSG
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de El estado mediador de la RSG

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Arbitraje en conflicto	El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de recompensa para la solución de los conflictos de manera imparcial	3	3		4
	El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de sanción para la solución de los conflictos de manera imparcial	3	3	4	
Mediador de conflictos	El Gobierno municipal cuenta con mecanismos para detectar la formación de conflictos entre los trabajadores	3	3	4	
	El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos para la solución de los conflictos entre los trabajadores	3	3	4	

- Segunda dimensión: ESTADO PROMOTOR DE RSE
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estado Promotor de RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estrategias	El Gobierno Municipal cuenta con un plan estratégico que contemple el plan de gestión del talento humano con objetivos para el desarrollo de los trabajadores	3	3	3	
	¿En el Municipio se adoptan y ejecutan programas de bienestar social laboral?	3	3	3	
	Conoce usted si el Municipio desarrolla actividades (entrevistas con psicólogos o terapeutas organizacionales) que favorezcan la salud mental de sus colaboradores	3	3	3	
	El Municipio cuenta con un plan de actividades (desayunos, almuerzos, dinámicas, reuniones de trabajo y otros) que favorezca en desarrollo de un clima laboral de calidad	3	3	3	
Incentivos	Considera usted que en la Municipalidad existe un planeamiento de	3	3	3	

necesidades de personal trabajador				
Existe en el Municipio planes de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores	3	3	3	
Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los integrantes de la organización	3	3	3	
Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los familiares de los trabajadores de la organización	3	3	3	

Tercera dimensión: EL ESTADO SOCIO DE LAS EMPRESAS CON RSE
Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de el estado socio de las empresas con RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alianzas con el sector privado	El Municipio tiene convenios con empresas comerciales privadas para que les otorguen créditos a sus trabajadores para la compra de artículos personales, de salud, de casa y otros que le favorezcan su calidad de vida	3	3	3	
	El Municipio tiene convenios con empresas financieras privadas para que les otorguen créditos de consumo, bancarios, hipotecarios y otros a Sus trabajadores que le favorezcan su calidad de vida	3	3	3	
	El Municipio tiene convenios con empresas educativas privadas para que les otorguen becas de estudios con descuentos para trabajadores y familia	3	3	3	



Lic. Adm. Armas Chang Juan
 CLAD 18238

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión del Talento Humano – Responsabilidad Social Gubernamental. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edwin Rivas Rumiche	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

César

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Morales Meléndez Heidy Luisa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	4 a 8 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	La Libertad - Perú
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del puesto de trabajo • Selección • Inducción • Desempeño • Gestión Capacitación 	La GTH es un elemento importante en los procesos gerenciales de las organizaciones públicas y/o privadas y está relacionado con la gestión de recursos humanos, tiene por finalidad la formación de capital humano idóneo y competitivo mediante el uso de políticas y actividades (Vallejo 2023, p. 26)
Responsabilidad Social Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • El estado mediador de la RSG • El estado promotor de RSE • El estado socio de las empresas con RSE 	La responsabilidad social gubernamental tiene como característica principal alcanzar el bienestar social con políticas e iniciativas sostenibles y el impacto que estas puedan tener en la sociedad, más allá de los aspectos políticos y económico (Cristian Loza Adauí, 2013)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios dirigidos a los colaboradores bajo el régimen 728, 276 y CAS de una Municipalidad en la Libertad, en el año 2023, basado en los aportes de los autores) Vallejo 2023, p. 26 para la variable Gestión del Talento Humano, y Cristian Loza Adauí, 2013 para la variable Responsabilidad Social Gubernamental, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión del talento Humano

- Primera dimensión: DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO
 - Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del diseño del puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas, Directivas, Lineamientos	El Gobierno Municipal cuenta con políticas, directivas o lineamientos que describan el proceso gestión de talento humano para todos sus trabajadores	4	4	4	
	Considera usted que el Municipio cuenta con un buen proceso de reclutamiento de nuevos colaboradores	4	4	4	

- Segunda dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la selección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del puesto de trabajo	El Gobierno Municipal tiene definidos las condiciones, roles y funcionalidad de los puestos de trabajo	4	4	4	
	En el Gobierno Municipal el diseño de los perfiles del puesto de trabajo corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos	4	4	4	
	Considera usted que la retribución salarial de los trabajadores del Municipio es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan	4	4	4	
	En el Municipio el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo permite la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos	4	4	4	
Perfil del trabajador	En el Municipio están diseñadas las tareas, funciones y objetivo de los puestos de trabajo	4	4	4	
Etapa de selección	El Gobierno Municipal realiza un proceso de selección de personal de acuerdo con las	4	4	4	

	capacidades de los posibles colaboradores para un puesto de trabajo				
	El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial	4	4	4	

- Tercera dimensión: INDUCCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Inducción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación de personal	Considera usted que existe una adecuada comunicación de los directivos (jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) con los postulantes a puestos de trabajo en el Municipio	4	4	4	
	Considera usted que existe una adecuada orientación al personal que ingresa como nuevo trabajador en el Municipio	4	4	4	
Administración de personal	Considera usted que existen adecuados procesos de inducción (preparación) para que el nuevo personal desempeñe con idoneidad su actual puesto de trabajo en el Municipio	4	4	4	
	En el Municipio, los colaboradores cuentan con el diseño, material y equipos necesarios para el buen desempeño de sus funciones	4	4	4	
	Considera usted que en el Municipio se promueve el desarrollo de un clima organizacional adecuado para todos los colaboradores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	Considera usted que en el Municipio Distrital existen procedimientos para el acompañamiento de los trabajadores en el proceso de ejecución de sus funciones en el cargo	4	4	4	
Evaluaciones	En el Municipio se realizan sistemas institucionales de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales	4	4	4	
	En el Gobierno Municipal se evalúa la gestión de los gerentes de acuerdo a políticas conocidas por todos los trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Gestión Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	Existe presupuesto asignado para la formación/capacitación de los trabajadores para la mejora de su labor en el puesto de trabajo	4	4	4	
	En el Municipio si existen planes de capacitación, considera que estos si se cumplen	4	4	4	
	En el Municipio las capacitaciones recibidas por los colaboradores contribuyen al desarrollo de sus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Responsabilidad Social Gubernamental

- Primera dimensión: EL ESTADO MEDIADOR DE LA RSG
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de El estado mediador de la RSG

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Arbitraje en conflicto	El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de recompensa para la solución de los conflictos de manera imparcial	4	4	4	
	El Gobierno Municipal cuenta con normas o políticas de sanción para la solución de los conflictos de manera imparcial	4	4	4	
Mediador de conflictos	El Gobierno municipal cuenta con mecanismos para detectar la formación de conflictos entre los trabajadores	4	4	4	
	El Gobierno Municipal cuenta con mecanismos para la solución de los conflictos entre los trabajadores	4	4	4	

- Segunda dimensión: ESTADO PROMOTOR DE RSE
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Estado Promotor de RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estrategias	El Gobierno Municipal cuenta con un plan estratégico que contemple el plan de gestión del talento humano con objetivos para el desarrollo de los trabajadores	4	4	4	
	¿En el Municipio se adoptan y ejecutan programas de bienestar social laboral?	4	4	4	
	¿Conoce usted si el Municipio desarrolla actividades (entrevistas con psicólogos o terapeutas organizacionales) que favorezcan la salud mental de sus colaboradores?	4	4	4	
	El Municipio cuenta con un plan de actividades (desayunos, almuerzos, dinámicas, reuniones de trabajo y otros) que favorezca en desarrollo de un clima laboral de calidad	4	4	4	
Incentivos	Considera usted que en la Municipalidad existe un planeamiento de	4	4	4	

	necesidades de personal trabajador				
	Existe en el Municipio planes de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores	4	4	4	
	Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los integrantes de la organización	4	4	4	
	Considera usted que en la Municipalidad se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los familiares de los trabajadores de la organización	4	4	4	

Tercera dimensión: EL ESTADO SOCIO DE LAS EMPRESAS CON RSE
 Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de el estado socio de las empresas con RSE

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alianzas con el sector privado	El Municipio tiene convenios con empresas comerciales privadas para que les otorguen créditos a sus trabajadores para la compra de artículos personales, de salud, de casa y otros que le favorezcan su calidad de vida	4	4	4	
	El Municipio tiene convenios con empresas financieras privadas para que les otorguen créditos de consumo, bancarios, hipotecarios y otros a Sus trabajadores que le favorezcan su calidad de vida	4	4	4	
	El Municipio tiene convenios con empresas educativas privadas para que les otorguen becas de estudios con descuentos para trabajadores y familia	4	4	4	



Mg. Edwin Rivas Rumiche
 DNI 02831833
 CLAD 13915
 Firma del evaluador

Anexo 4: Cálculo alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items																				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Sum fila (t)
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	3	2	5	4	3	4	5	5	4	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	66
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	71
6	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	44
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	64
8	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	63
9	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
10	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	58
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	82
12	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	66
13	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52
14	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	69
15	3	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	97
16	3	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	65
17	3	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	1	4	2	1	3	3	3	59
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	54
19	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	37
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	64
21	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	68
22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	5	54
23	3	3	4	4	4	2	5	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	64
24	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	63
25	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
26	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	58
27	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	82
28	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	66
29	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52
30	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	69
31	3	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	97
32	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	65
33	3	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	1	4	2	1	3	3	3	59
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	54
35	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	37
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	64
37	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	68
38	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	5	54
PROMEDIO	2.92	2.79	3.34	3.24	3.16	2.84	3.26	3.32	3.26	4.58	2.97	2.79	2.89	2.68	3.16	2.63	2.74	2.63	2.79	3.08	Varianza Total
DESV EST S_i	0.97	0.96	1.12	1.13	1.15	0.92	1.03	1.09	1.06	6.85	0.88	0.91	0.83	1.16	0.72	0.71	0.86	0.85	0.70	1.02	Columnas
VARIANZA por ítem	0.94	0.93	1.26	1.27	1.33	0.84	1.06	1.19	1.12	46.95	0.78	0.82	0.69	1.36	0.51	0.51	0.74	0.73	0.50	1.31	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	64.84																			249.64	

α= 0.779

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items															Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	48
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	40
6	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	34
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29
8	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	42
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	45
10	4	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	4	4	4	36
11	5	5	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	47
12	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	42
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	42
14	3	4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	3	1	2	2	48
15	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	45
16	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	1	1	1	1	36
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
18	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	44
19	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	40
20	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	49
21	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	5	4	3	3	46
22	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	31
23	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	41
24	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	42
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	45
26	4	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	4	4	4	36
27	5	5	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	47
28	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	42
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	42
30	3	4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	3	1	2	2	48
31	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	45
32	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	1	1	1	1	36
33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
34	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	44
35	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	40
36	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	49
37	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	5	4	3	3	46
38	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	31
PROMEDIO	3.05	3.24	2.89	2.89	2.58	2.82	2.61	2.61	2.55	2.68	2.55	2.29	2.34	2.66	2.42	2.42	Varianza Total
DESV EST S_i	0.93	0.94	0.86	0.98	0.68	0.80	1.00	0.95	0.69	0.77	0.69	0.73	1.17	0.99	0.89	0.89	Columnas
VARIANZA por ítem	0.86	0.89	0.75	0.96	0.47	0.64	1.00	0.89	0.47	0.60	0.47	0.54	1.37	0.99	0.79	0.79	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	11.68															64.32	

$\alpha = 0.877$

Anexo 5: Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental

Tabla 7

Nivel de confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Apreciación
Gestión del Talento Humano	0.779	20	Elevada

Interpretación: En la tabla 7 se puede observar que nuestra variable obtuvo un nivel de confianza de 0.779, lo que indica un nivel de confianza elevado

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de la variable Responsabilidad social gubernamental

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Apreciación
Responsabilidad social gubernamental	0.877	15	Elevada

Interpretación: En la tabla 8 se puede observar que nuestra variable obtuvo un nivel de confianza de 0.887, lo que indica un nivel de confianza elevado

Anexo 6: Reporte Turnitin

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA LIBERTAD 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
8	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
10	Candia, Gabriela Genesis Olivera Velarde, Gisella Silvana Lombardi Salas, Luis Enrique Neira Gutierrez, Raul Edison Grey. "Plataforma Digital De intermediacion Para El Talento Flexible", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	<1%
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	prezi.com Fuente de Internet	<1%

13	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	fup.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	http://63.241.6.66/banking/bankohana/banksignup.asp Fuente de Internet	<1 %
18	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	vinculando.org Fuente de Internet	<1 %
21	biomed.uninet.edu Fuente de Internet	<1 %
22	patents.google.com Fuente de Internet	<1 %
23	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	"Report of the eighteenth session of the Western Central Atlantic Fishery Commission, Managua, Nicaragua, 26-29 July 2022/Rapport de la dix-huitième session de la Commission des pêches pour l'Atlantique Centre-Ouest, Managua, Nicaragua, 26-29 juillet 2022/Informe de la decimoctava reunión de la Comisión de Pesca para el Atlántico Centro-Occidental, Managua, Nicaragua, 26-29 de julio de 2022", Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), 2023 Publicación	<1 %
26	elpitazo.net Fuente de Internet	

Anexo 7: Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Diseño del puesto de trabajo	911	38	,005
Selección	906	38	,004
Inducción	718	38	,000
Desempeño	833	38	,000
Gestión capacitación	935	38	,030
Gestión del talento humano	908	38	,004
Responsabilidad social gubernamental	838	38	,000

Nota: Datos recolectados a 38 colaboradores de una municipalidad de La Libertad 2023

Interpretación: En la presente tabla se muestra la prueba de normalidad de los datos, debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en donde se pudo observar que las variables (gestión del talento humano y responsabilidad social gubernamental) y las dimensiones de la variable gestión del talento humano, no siguen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la correlación Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la relación con la responsabilidad social gubernamental en una municipalidad de La Libertad 2023", cuyo autor es MORALES MELENDEZ HEIDY LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENRIQUE SANTOS NAUCA TORRES DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 19-12- 2023 19:13:55

Código documento Trilce: TRI - 0667678