



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Gestión del talento humano y la responsabilidad social en
un astillero de Chimbote, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Guevara Beltran, Stefany Raquel (orcid.org/0009-0004-9931-3847)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dra. Ruiz Gomez, Tania Noelie (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerenciales Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024.", cuyo autor es GUEVARA BELTRAN STEFANY RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 06- 09-2024 12:57:00
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 06-09-2024 12:57:00

Código documento Trilce: TRI - 0839053

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUEVARA BELTRAN STEFANY RAQUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUEVARA BELTRAN STEFANY RAQUEL DNI: 70554747 ORCID: 0009-0004-9931-3847	Firmado electrónicamente por: SGUEVARAB el 17-09- 2024 18:00:00

Código documento Trilce: INV - 1767677

Dedicatoria

A Dios, por encima de todas las cosas, por ser mi guía y soporte en mis horas de exigencia académico.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por creer siempre en mí; a mis hermanos, por su cariño y aliento en cada momento de mi vida.

A mi hijo, por acompañarme en los buenos y malos momentos, quién es mi mayor motivación y razón de ser.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por haberme brindado la oportunidad y el espacio de formarme académicamente.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes con su dedicación y compromiso me brindaron las herramientas necesarias para desarrollar mis habilidades y enfrentar los desafíos académicos.

A mi docente de la asignatura, Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, por su invaluable guía, su paciencia y su dedicación durante el desarrollo de esta investigación. Sus conocimientos y orientaciones fueron esenciales para alcanzar mis objetivos propuestos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Tabla de operacionización de variable	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos	
Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna	
Anexo 5: Consentimiento informado	
Anexo 6. Reporte de similitud en Sowfare Turnitin	
Anexo 7: Análisis complementario	
Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable responsabilidad social y sus dimensiones	19
Tabla 3 Relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social ...	22
Tabla 4 Relación entre la retención del talento y la responsabilidad social	23
Tabla 5 Relación entre la capacitación y la responsabilidad social	25
Tabla 6 Relación entre la gestión del desempeño y la responsabilidad social	27

Resumen

La investigación se centró en la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024, contribuyendo al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico. El objetivo general fue determinar la relación entre estas variables, y los objetivos específicos incluyeron analizar la relación entre la retención del talento y la responsabilidad social, establecer la relación entre la capacitación y la responsabilidad social, y determinar la relación entre la gestión del desempeño y la responsabilidad social. La investigación fue de tipo cuantitativa correlacional, con una muestra de 132 empleados. Los principales resultados mostraron correlaciones positivas muy fuertes entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social ($\rho = 0.956$), entre la retención del talento y la responsabilidad social ($\rho = 0.912$), entre la capacitación y la responsabilidad social ($\rho = 0.927$), y entre la gestión del desempeño y la responsabilidad social ($\rho = 0.894$). Las conclusiones indicaron que una gestión efectiva del talento humano está estrechamente relacionada con un mayor compromiso con la responsabilidad social, sugiriendo la implementación de estrategias integrales que aborden ambas áreas para mejorar el rendimiento organizacional y contribuir al bienestar comunitario.

Palabras clave: Gestión del talento humano, responsabilidad social, retención del talento, capacitación, desempeño laboral.

Abstract

The research focused on the relationship between human talent management and social responsibility in a shipyard in Chimbote, 2024, contributing to Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent work and economic growth. The general objective was to determine the relationship between these variables, and the specific objectives included analyzing the relationship between talent retention and social responsibility, establishing the relationship between training and social responsibility, and determining the relationship between performance management and social responsibility. The research was of a quantitative correlational type, with a sample of 132 employees. The main results showed very strong positive correlations between human talent management and social responsibility ($\rho = 0.956$), between talent retention and social responsibility ($\rho = 0.912$), between training and social responsibility ($\rho = 0.927$), and between performance management and social responsibility ($\rho = 0.894$). The findings indicated that effective human talent management is closely related to a greater commitment to social responsibility, suggesting the implementation of comprehensive strategies that address both areas to improve organizational performance and contribute to community well-being.

Keywords: Human talent management, social responsibility, talent retention, training, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano y la responsabilidad corporativa han emergido como pilares cruciales en el contexto de los astilleros, entidades que funcionan como motores económicos y sociales. La habilidad de estas organizaciones para atraer, desarrollar y conservar competencias profesionales se ha vuelto esencial para lograr una posición ventajosa y prestigiosa en el ámbito naval. No obstante, en países en vías de desarrollo como Perú, donde el sector industrial juega un papel primordial en el crecimiento económico, se observan con frecuencia desafíos significativos en la dirección del capital humano y en la implementación de políticas de compromiso social. En este panorama, la gestión del personal y el compromiso comunitario en un astillero ubicado en Chimbote representan una temática que demanda un abordaje integral y metódico. Este enfoque es fundamental para asegurar no solo la evolución y el éxito sostenido de la empresa, sino también el bienestar y progreso de la localidad en la que opera. La industria naval en Perú, particularmente en zonas costeras como Chimbote, enfrenta retos únicos en cuanto a la atracción y retención de talento especializado. Factores como la ubicación geográfica, la competencia con otros sectores industriales y la necesidad de habilidades técnicas específicas complican la tarea de conformar equipos altamente calificados. Además, la naturaleza cíclica de la industria naval requiere estrategias de recursos humanos flexibles y adaptativas. En el ámbito de la responsabilidad social, los astilleros en Perú tienen la oportunidad de desempeñar un papel transformador en sus comunidades. Esto puede incluir programas de formación técnica para jóvenes locales, iniciativas de conservación marina, y proyectos de desarrollo comunitario. La implementación efectiva de estas estrategias no solo mejora la imagen corporativa, sino que también contribuye a crear un entorno más favorable para la operación del astillero a largo plazo.

A nivel internacional, la gestión del talento humano y la responsabilidad social corporativa han cobrado una relevancia significativa y han sido objeto de estudio y discusión en años recientes. Según los reportes de la OCDE en 2019, una administración efectiva del talento es crucial para impulsar la productividad y el crecimiento económico. Las organizaciones que fomentan una cultura de desarrollo del talento humano tienen mayores posibilidades de innovación y expansión. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018 remarca que la

implementación de prácticas socialmente responsables en la gestión de personal puede ayudar a disminuir las diferencias de género y mejorar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. No obstante, estos aspectos enfrentan diversos desafíos y plantean soluciones distintas conforme a los contextos específicos de cada país. La Unesco, en su informe de 2017, subraya que la formación y el perfeccionamiento de competencias son esenciales para atraer y mantener a los trabajadores en el mercado. Además, un estudio de la Escuela de Negocios de Harvard en 2015 resalta que la participación y empoderamiento de las mujeres en el entorno laboral son críticos no solo para fortalecer la economía, sino también para reducir niveles de pobreza. Esto sugiere que integrar estrategias que promuevan la inclusión y el desarrollo continuo es indispensable para las organizaciones que desean mantenerse competitivas y socialmente responsables en un entorno global.

En el ámbito nacional, el manejo del talento humano y la responsabilidad social corporativa han sido temas relevantes de análisis en años recientes. En Perú, gestionar eficazmente el capital humano supone un reto considerable para las empresas, ya que la carencia de capacitación y desarrollo de habilidades es un desafío común en el entorno laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) informa que el desempleo en el país se sitúa en un 7.4%, en parte debido a la falta de competencias adecuadas en el mercado de trabajo. La responsabilidad social corporativa también juega un papel crucial, considerando las persistentes desigualdades de género y desafíos para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Discapacidad (2017) enfatiza la importancia de integrar a personas con discapacidad en el mercado laboral para impulsar el crecimiento económico y disminuir la pobreza. Además, según un estudio de Aguirre (2016), la subrepresentación femenina en roles de liderazgo constituye un problema recurrente en las organizaciones peruanas. Esto subraya la necesidad de implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional inclusivo, fomentando así un entorno corporativo más equitativo y competitivo que permita a las empresas prosperar en el contexto actual.

En la región de Chimbote, administrar el capital humano y cumplir con la responsabilidad social en un astillero local presenta retos únicos que impactan

significativamente en la eficiencia y sustentabilidad de la empresa. La falta de inversión en el desarrollo y capacitación de los empleados genera una plantilla laboral con capacidades limitadas para enfrentar los requerimientos tecnológicos y operativos del sector marítimo. Este vacío en habilidades ocasiona una merma en la calidad de los productos y un incremento en la frecuencia de errores, lo que se traduce en costes mayores y una disminución en la competitividad del astillero en el ámbito comercial. La carencia de programas formativos y de crecimiento profesional dentro del astillero lleva a que muchos empleados busquen ofertas laborales que brinden mejores condiciones y oportunidades de desarrollo personal. Este fenómeno provoca una rotación de personal elevada, lo cual rompe la posibilidad de crear un equipo cohesionado y experto, perjudicando así la productividad y eficiencia del establecimiento. Por otro lado, una débil responsabilidad social corporativa causa fricciones con la comunidad chimbotana y perjudica la imagen pública del astillero. Sin políticas que fomenten la protección ambiental y el bienestar tanto de los trabajadores como de la comunidad, el riesgo de conflictos sociales y sanciones legales aumenta. La percepción negativa por parte de los vecinos, originada por la ausencia de compromisos sociales, puede dar lugar a manifestaciones y quejas que paralicen las actividades del astillero, incrementando los costos operacionales y los riesgos financieros. La correlación entre una gestión deficiente del personal y una insuficiente responsabilidad social empresarial crea un entorno laboral negativo, caracterizado por la insatisfacción y la desmotivación del personal. Esto no solo afecta el ánimo y el compromiso de los empleados, sino también impacta la calidad de los procesos y la habilidad del astillero para alcanzar los estándares globales de producción y sostenibilidad. Además, en un esfuerzo por mejorar esta situación, el establecimiento podría considerar la implementación de estrategias que incluyan formación continua, alianzas locales para reforzar la aceptación social y un enfoque renovado en prácticas sostenibles.

A partir de lo expuesto anteriormente, la cuestión central de nuestra investigación se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la interacción entre la administración del talento humano y la implementación de prácticas de responsabilidad social en un astillero de Chimbote en el año 2024? Para abordar esta problemática compleja, se desglosan varias preguntas específicas: (a) ¿De qué manera influye la retención del talento en las iniciativas de responsabilidad social?; (b) ¿Cómo impacta la formación

continua en la adopción de prácticas responsables socialmente?; (c) ¿Cuál es la conexión entre la evaluación del rendimiento laboral y las estrategias de responsabilidad social?

La fundamentación teórica de este estudio se centra en la relevancia de administrar eficazmente el talento humano y promover prácticas de responsabilidad social dentro del sector naval, en el cual los astilleros desempeñan un papel clave para el progreso económico y la generación de empleo. Una gestión adecuada de los recursos humanos junto con un compromiso social contribuye no solo a la competitividad de las empresas sino también al bienestar de la sociedad en su conjunto. La literatura existente resalta la conexión entre una gestión eficiente del personal y mejoras en productividad, innovación y satisfacción del cliente, sustentando así la investigación sobre la gestión del capital humano en un astillero de Chimbote. Desde el punto de vista metodológico, este análisis se justifica por la necesidad de adquirir una comprensión integral sobre cómo se gestionan los recursos humanos y las responsabilidades sociales en un astillero. Para ello, se considerarán las diversas variables que afectan este proceso. La investigación será ejecutada mediante una combinación de métodos que incluyen encuestas, entrevistas y observaciones directas, buscando recopilar información detallada sobre estas áreas para obtener conclusiones precisas y aplicables a situaciones similares. En cuanto a la justificación práctica, la investigación busca proporcionar estrategias para optimizar la gestión del talento humano y las iniciativas de responsabilidad social en el astillero, lo que promete tener beneficios significativos tanto para la organización como para la comunidad circundante. Este estudio ofrecerá a los líderes del astillero información valiosa para tomar decisiones acertadas en estas áreas, con el objetivo de incrementar la productividad, mejorar la satisfacción del cliente y promover un impacto social positivo. Además, los hallazgos de esta investigación pueden constituir un recurso útil para futuros estudios y proyectos relacionados con la gestión de talento humano y responsabilidad social en la industria marítima.

El propósito central de nuestro estudio es explorar cómo se vinculan la administración del talento humano y las prácticas de responsabilidad social en un astillero ubicado en Chimbote para el año 2024. En cuanto a los objetivos específicos, se plantean las siguientes metas: (a) Examinar cómo la retención de empleados talentosos está

relacionada con las iniciativas de responsabilidad social; (b) Identificar cómo influye el desarrollo de habilidades y la formación continua en el compromiso social de la empresa; (c) Evaluar de qué manera la supervisión y mejoramiento del rendimiento laboral se conectan con las acciones de responsabilidad social.

En investigaciones previas a nivel internacional, Gómez y Welbourne (2023) buscaron explorar la relación entre las estrategias de gestión del talento humano y el desempeño en responsabilidad social empresarial en empresas de América Latina. Para llevar a cabo su estudio, utilizaron un método cuantitativo correlacional que incluyó un análisis de regresión basado en datos recopilados de 250 empresas procedentes de diversos sectores en 10 países latinoamericanos. Las empresas analizadas tenían un tamaño medio de 500 empleados. Los resultados del estudio demostraron una fuerte correlación positiva entre las prácticas de gestión del talento humano y el rendimiento en responsabilidad social. Las estrategias de talento humano que se destacaron incluyen la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados, la gestión del desempeño y una comunicación interna eficaz. En resumen, el estudio concluyó que las empresas en América Latina que adoptan estrategias de talento humano bien estructuradas pueden mejorar su desempeño en aspectos de responsabilidad social empresarial. Estas conclusiones indican que las empresas deben centrarse en implementar políticas que fomenten el compromiso del personal, el aprendizaje continuo y la comunicación efectiva para lograr un mejor desempeño social y ambiental. A partir de esto, también se recomienda que las organizaciones consideren cómo las dinámicas culturales y económicas de la región pueden influir en la aplicación de estas estrategias, buscando adaptar las prácticas globales a contextos locales específicos para maximizar su efectividad. Además, futuras investigaciones podrían investigar cómo diferentes tamaños de empresa y sectores específicos pueden moderar estos resultados.

Hernández y García (2022) llevaron a cabo un estudio para evaluar cómo las estrategias de gestión del talento humano influyen en la percepción que tienen los empleados sobre la responsabilidad social corporativa en empresas mexicanas. Utilizaron una metodología cuantitativa de tipo correlacional, realizando un análisis de regresión con datos recopilados de 300 empleados de diversas empresas en México. La población estudiada consistió en empleados de empresas con un tamaño medio

de aproximadamente 200 trabajadores. Los resultados mostraron una significativa correlación positiva entre las estrategias de gestión del talento humano y la percepción de responsabilidad social por parte de los empleados. Se destacaron especialmente aquellas estrategias que involucraban a los empleados en las actividades de responsabilidad social corporativa, promovían una comunicación interna clara acerca de dichas iniciativas y evaluaban el rendimiento considerando criterios de responsabilidad social. Las empresas mexicanas que integran a sus empleados en las actividades de responsabilidad social y comunican de manera efectiva sus proyectos en este ámbito pueden mejorar significativamente la percepción de responsabilidad social entre el personal. Esto, a su vez, puede aumentar el compromiso de los empleados con las prácticas de responsabilidad social, fortaleciendo el desempeño social de la empresa. Adicionalmente, el estudio sugiere que fomentar una cultura corporativa que valore la transparencia y la participación activa en iniciativas sociales puede contribuir a una cohesión interna más fuerte y a un mejor posicionamiento externo en términos de responsabilidad social.

Martínez y Henao (2021) se enfocaron en explorar cómo las estrategias de gestión del talento humano están relacionadas con el nivel de participación de los empleados en iniciativas de responsabilidad social dentro de empresas colombianas. Para este estudio, se empleó una metodología cuantitativa de tipo correlacional, aplicando un análisis de regresión a partir de datos recolectados de 220 empleados pertenecientes a distintos sectores en Colombia. La muestra se configuró con trabajadores de empresas con un tamaño promedio de 150 empleados. Los resultados del estudio indicaron una correlación positiva y significativa entre las estrategias de gestión del talento y la participación de los empleados en actividades de responsabilidad social. Las prácticas clave identificadas incluyeron la capacitación en temas de responsabilidad social, una comunicación interna eficiente sobre las iniciativas relacionadas y la creación de oportunidades que faciliten el involucramiento de los empleados en estas actividades. En conclusión, las empresas colombianas que desarrollan estrategias de gestión del talento que capacitan a sus empleados en responsabilidad social, mantienen una comunicación clara sobre las actividades planificadas, y promueven el involucramiento activo de los trabajadores pueden aumentar notablemente la participación de estos en iniciativas de responsabilidad

social. Este enfoque no solo mejora el desempeño social de la empresa, sino que también refuerza su reputación y percepción pública. Además, se recomienda que las empresas busquen integrar estas estrategias de manera holística en su cultura organizacional para maximizar beneficios tanto internos como externos.

Silva y Teixeira (2020) se propusieron examinar el efecto de las estrategias de administración del talento humano (ATH) en el rendimiento ambiental de las corporaciones brasileñas. La metodología del estudio fue cuantitativa correlacional, utilizando un análisis de regresión con información de 180 corporaciones brasileñas de varios sectores. La muestra consistió en corporaciones brasileñas con un tamaño promedio de 100 trabajadores. Los hallazgos del estudio revelaron una correlación positiva y significativa entre las estrategias de ATH y el rendimiento ambiental de las corporaciones. Las estrategias de ATH más resaltantes fueron la formación en temas ambientales, la valoración del rendimiento en relación con los criterios ambientales y la generación de oportunidades para involucrar a los trabajadores en iniciativas ambientales. En conclusión, las corporaciones brasileñas que implementan estrategias de ATH que forman a sus trabajadores en temas ambientales, valoran el rendimiento según criterios ambientales y generan oportunidades para la participación en iniciativas ambientales pueden mejorar su rendimiento ambiental.

A nivel nacional, destacamos a los siguientes autores. Pérez (2020) realizó una investigación con el propósito de valorar el efecto de las prácticas de administración del talento humano en la satisfacción en el trabajo en empresas industriales de Lima. Empleando una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, realizó encuestas a 200 trabajadores de diversas empresas del sector. Los hallazgos señalaron que las organizaciones que implementaban programas de formación y evolución profesional tenían trabajadores notablemente más contentos. Concluyó que la administración eficaz del talento humano es esencial para mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral, sugiriendo que las empresas deben invertir en el crecimiento continuo de sus trabajadores.

Rodríguez (2021) indagó la conexión entre la responsabilidad social empresarial y la fidelidad de los trabajadores en compañías del sector pesquero en Chimbote. Este análisis, de carácter cuantitativo y correlacional, examinó un conjunto de 150 trabajadores. Los hallazgos señalaron que las compañías con políticas sólidas de

responsabilidad social, especialmente en áreas como la sostenibilidad ambiental y el respaldo a la comunidad local, mostraban niveles más elevados de fidelidad entre sus trabajadores. Concluyó que la responsabilidad social empresarial no solo realza la imagen externa de la compañía, sino que también fortalece el compromiso y la fidelidad de los trabajadores, lo cual es esencial para la estabilidad laboral y la productividad.

Sánchez y Gómez (2022) realizaron una investigación para examinar cómo la administración del talento humano influye en la innovación en pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Arequipa. Utilizando una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, realizaron encuestas a 120 trabajadores de diversas PYMES. Los hallazgos señalaron que las empresas que invertían en la educación y evolución de sus trabajadores lograban niveles más elevados de innovación. Concluyeron que una administración del talento humano que impulse la formación y el crecimiento profesional es esencial para estimular la creatividad y la innovación en las PYMES, recomendando la implementación de estrategias políticas que integren estos aspectos.

López (2023) exploró el impacto de las estrategias de responsabilidad social empresarial en la captación de talento en el ámbito turístico de Cusco. Con una perspectiva cuantitativa y un diseño correlacional, examinó datos de encuestas realizadas a 180 trabajadores de compañías turísticas. Los hallazgos revelaron que las compañías con un sólido compromiso con la responsabilidad social, especialmente en la conservación del patrimonio cultural y el respaldo a la comunidad local, eran más atractivas para el talento joven y altamente cualificado. Concluyó que las estrategias de responsabilidad social empresarial son esenciales para la captación y retención de talento, recomendando a las compañías del ámbito fortalecer su compromiso social para competir eficientemente en el mercado laboral.

García (2024) exploró la relación entre la educación continua y la satisfacción en el trabajo en el ámbito de la construcción en Trujillo. Con una perspectiva cuantitativa y un diseño correlacional, realizó una encuesta a 250 trabajadores de varias compañías constructoras. Los descubrimientos revelaron que las compañías que ofrecían programas de formación continua tenían trabajadores notablemente más contentos y comprometidos. Llegó a la conclusión de que invertir en la educación y evolución de

los trabajadores es esencial para incrementar la satisfacción en el trabajo y reducir la rotación, enfatizando la relevancia de políticas que promuevan el aprendizaje constante y el avance profesional.

En relación a los fundamentos teóricos de la variable 1 “administración del talento humano”, Chiavenato (2019) caracteriza la administración del talento humano como el procedimiento que comprende el reclutamiento, elección, formación y evolución de trabajadores para optimizar su aporte a los propósitos organizacionales. Este enfoque resalta la necesidad de considerar a los trabajadores como recursos estratégicos, cuya gestión adecuada puede potenciar el rendimiento de la corporación. Por otro lado, Armstrong (2020) describe la administración del talento humano como un enfoque estratégico e integrado para atraer, conservar y desarrollar trabajadores altamente competentes y comprometidos. Este enfoque enfatiza la creación de un ambiente laboral favorable y la oferta de oportunidades de crecimiento profesional, con el objetivo de fomentar la lealtad y satisfacción de los trabajadores.

En cuanto a los marcos teóricos, uno de los más destacados es el Modelo de Habilidades de McClelland (1973). Este modelo sugiere que las corporaciones deben identificar y evolucionar las habilidades esenciales en sus trabajadores para optimizar su rendimiento y contribuir al triunfo organizacional. La premisa central es que las habilidades, que incluyen destrezas, conocimientos y actitudes, son indicadores vitales del rendimiento laboral y pueden ser mejoradas mediante programas de formación y desarrollo. Otro modelo relevante es el Ciclo de Vida del Trabajador, presentado por Hochschild (1997), que describe las diversas etapas que un trabajador atraviesa dentro de una corporación, desde su ingreso hasta la jubilación. Este modelo subraya la importancia de ajustar las prácticas de administración del talento humano a las necesidades y expectativas de los trabajadores en cada fase de su carrera profesional, con el objetivo de maximizar su compromiso y productividad.

En cuanto a las facetas de la administración del talento humano, se pueden identificar varias, como la captación y la elección, el crecimiento profesional, la valoración del rendimiento, la retribución y las ventajas, y la gestión de la transformación organizacional. Cada una de estas facetas juega un papel esencial en la atracción, conservación y evolución de trabajadores dotados y comprometidos.

En relación a sus atributos, la administración del talento humano se destaca por su perspectiva estratégica, su dirección hacia el crecimiento de los individuos, su unificación con las metas de la organización y su énfasis en la generación de valor a largo plazo para la corporación.

En relación a las clases de administración del talento humano, se pueden distinguir entre perspectivas tradicionales y contemporáneas. Las perspectivas tradicionales se centran principalmente en la gestión de recursos humanos y en cumplir con las tareas fundamentales de personal. Por otro lado, las perspectivas contemporáneas adoptan un enfoque más estratégico y proactivo, buscando maximizar el potencial humano para impulsar la innovación y el desarrollo organizacional.

Dentro de las ventajas de una administración efectiva del talento humano se cuentan el aumento de la productividad y la excelencia del trabajo, el mejoramiento del entorno laboral y el contenido de los trabajadores, la reducción de la rotación y el absentismo, y la generación de un beneficio competitivo perdurable para la corporación.

En cuanto a los fundamentos teóricos de la segunda variable, la noción de compromiso societal es un concepto esencial que abarca la dedicación de las entidades a contribuir al bienestar social y al desarrollo sostenible. Para comprender esta variable en profundidad, es imperativo explorar diversas definiciones, paradigmas teóricos, dimensiones y características propuestas por distintos autores en el ámbito. Según Carroll (2012), el compromiso societal corporativo se define como la obligación de las empresas de emprender acciones que salvaguarden y mejoren el bienestar de la sociedad en su totalidad, además de maximizar sus beneficios económicos. Para Wood (2018), el compromiso societal corporativo alude a la dedicación voluntaria de las empresas a realizar sus actividades de manera ética, considerando el impacto de sus decisiones en la sociedad y el medio ambiente. En palabras de Bowen (1953), el compromiso societal de las empresas implica la consideración de los intereses y expectativas de todas las partes interesadas, más allá de los accionistas, incluyendo empleados, clientes, comunidades y el entorno. Freeman (1984) define el compromiso societal corporativo como la gestión de las interacciones de una organización con partes interesadas internas y externas, basada en principios y valores éticos que promuevan el bienestar social y ambiental.

La evolución del pensamiento en torno a la responsabilidad corporativa y la ética empresarial ha dado lugar a diversos marcos conceptuales que buscan redefinir el papel de las organizaciones en la sociedad contemporánea. Estos paradigmas, lejos de ser mutuamente excluyentes, ofrecen perspectivas complementarias que enriquecen nuestra comprensión de las obligaciones y oportunidades que enfrentan las empresas en un mundo cada vez más interconectado y consciente de los desafíos globales. Una de las contribuciones seminales en este campo es la Teoría de los Grupos de Interés, propuesta por Edward Freeman en 1984. Este enfoque revolucionario desafió la noción tradicional de que las empresas deben centrarse exclusivamente en maximizar el valor para los accionistas. En su lugar, Freeman argumentó que las organizaciones deben considerar y equilibrar las necesidades y expectativas de una amplia gama de partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, proveedores, comunidades locales, y el entorno natural. Esta visión multidimensional de la responsabilidad empresarial ha tenido profundas implicaciones en la práctica de la gestión estratégica y la gobernanza corporativa. Ha llevado a las empresas a adoptar enfoques más inclusivos en la toma de decisiones, fomentar el diálogo continuo con diversos grupos de interés, y desarrollar métricas de desempeño que van más allá de los indicadores financieros tradicionales. En la era de las redes sociales y la hipertransparencia, este enfoque ha ganado aún más relevancia, ya que las empresas se enfrentan a un escrutinio público sin precedentes y deben navegar por un paisaje de expectativas sociales en constante evolución. Complementando esta perspectiva, el Modelo de la Pirámide de Responsabilidad Social Corporativa, introducido por Archie Carroll en 1991, ofrece un marco jerárquico para comprender las diferentes dimensiones de la responsabilidad empresarial. Este modelo propone cuatro niveles interdependientes de responsabilidad: Responsabilidad Económica: La base de la pirámide, que implica la generación de valor económico y la sostenibilidad financiera de la empresa. Responsabilidad Legal: El cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Responsabilidad Ética: La adopción de prácticas justas y equitativas que van más allá del mero cumplimiento legal. Responsabilidad Filantrópica: La contribución voluntaria al bienestar social y comunitario. Este modelo ha sido influyente en la conceptualización de la RSC como un continuo que va desde las obligaciones fundamentales hasta las aspiraciones más elevadas de ciudadanía corporativa. Ha inspirado a las empresas a pensar más allá del cumplimiento normativo y a buscar formas innovadoras de generar impacto positivo en la sociedad.

Avanzando en esta línea de pensamiento, el concepto de Triple Balance, popularizado en la década de 1990, propone una visión holística del desempeño empresarial que integra tres dimensiones fundamentales: económica (Profit), social (People) y ambiental (Planet). Este enfoque ha sido particularmente influyente en el movimiento hacia la sostenibilidad corporativa y ha dado lugar a nuevos estándares de reporte integrado que buscan capturar el valor total creado (o destruido) por las empresas en estas tres dimensiones. El Triple Balance ha impulsado innovaciones significativas en la medición y gestión del impacto empresarial. Ha llevado al desarrollo de métricas sofisticadas para cuantificar externalidades sociales y ambientales, y ha inspirado nuevos modelos de negocio que buscan generar valor compartido. En la era del cambio climático y la creciente desigualdad global, este enfoque ofrece un marco valioso para repensar el propósito y la estrategia empresarial. Finalmente, la Teoría de la Justicia de John Rawls, aunque originalmente concebida en el contexto de la filosofía política, ha encontrado aplicaciones significativas en la ética empresarial. El principio central de Rawls de tomar decisiones desde una "posición original" detrás de un "velo de ignorancia" ofrece un poderoso marco conceptual para evaluar la equidad de las políticas y prácticas corporativas. En el contexto empresarial, este enfoque invita a los líderes a considerar cómo sus decisiones afectarían a todos los stakeholders si no supieran qué posición ocuparían en la estructura social o empresarial. Este ejercicio mental puede llevar a políticas más equitativas en áreas como compensación, promoción, asignación de recursos, y gestión de impactos comunitarios. La integración de estos diversos marcos teóricos ofrece un panorama rico y multifacético de la responsabilidad y ética empresarial. Sugiere que las empresas del siglo XXI deben operar con una conciencia aguda de su impacto en múltiples dimensiones, buscando constantemente equilibrar la creación de valor económico con la generación de beneficios sociales y la preservación ambiental. En la práctica, esto podría manifestarse en la adopción de modelos de gobernanza más participativos, la integración de consideraciones éticas y de sostenibilidad en todos los procesos de toma de decisiones, y un compromiso proactivo con la innovación social y ambiental. También implica un enfoque más sofisticado en la medición y comunicación del impacto empresarial, utilizando marcos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU como referencia para alinear las estrategias corporativas con las necesidades globales. En última instancia, estos marcos teóricos convergen en una visión de la empresa como un actor social con

profundas responsabilidades y oportunidades para contribuir al bien común. Desafían la noción tradicional de la empresa como una entidad puramente económica y proponen un nuevo paradigma de liderazgo empresarial que equilibra la creación de valor con la responsabilidad ética y la sostenibilidad a largo plazo.

El análisis de la dimensión de responsabilidad social corporativa se fundamenta en el marco conceptual propuesto por el investigador Mendoza (2019), quien delinea cuatro ejes fundamentales que conforman una visión holística del compromiso empresarial con la sociedad y el entorno. El primer eje, denominado "Sostenibilidad Económica", enfatiza la imperativa necesidad de que las organizaciones generen valor financiero de manera ética y perdurable. Este enfoque trasciende la mera búsqueda de rentabilidad a corto plazo, abogando por estrategias que fomenten el crecimiento económico sostenible y la creación de oportunidades laborales de calidad. En el contexto actual, esto podría implicar la adopción de modelos de negocio circulares, la inversión en innovación responsable, y la implementación de prácticas financieras transparentes que generen confianza en los inversionistas y en la sociedad en general. El segundo eje, "Impacto Social", aborda la responsabilidad de las empresas en la promoción del bienestar integral de sus grupos de interés. Este concepto va más allá de las relaciones laborales tradicionales, englobando iniciativas que fomenten la equidad, la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización y en su interacción con la comunidad. Podría manifestarse a través de programas de desarrollo profesional inclusivos, políticas de conciliación laboral-familiar, iniciativas de voluntariado corporativo, y colaboraciones estratégicas con organizaciones de la sociedad civil para abordar desafíos sociales complejos. El tercer eje, "Gestión Ambiental Proactiva", subraya el papel crucial de las empresas en la mitigación del cambio climático y la preservación de los ecosistemas. Este enfoque requiere una transformación profunda de los procesos productivos y las cadenas de suministro, incorporando tecnologías limpias, optimizando el uso de recursos, y diseñando productos y servicios con criterios de ecoeficiencia. Además, implica un compromiso activo con la restauración ecológica y la educación ambiental, posicionando a la empresa como un agente de cambio positivo en la transición hacia una economía baja en carbono. El cuarto eje, "Ética y Gobernanza", se centra en la integración de principios éticos robustos en todos los aspectos de la operación empresarial. Este componente abarca desde la formulación de códigos de conducta exhaustivos hasta

la implementación de mecanismos de toma de decisiones que prioricen la integridad y el respeto por los derechos humanos. En la era digital, esto también incluye consideraciones éticas en el uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el big data, asegurando que la innovación tecnológica se alinee con valores humanos fundamentales. La interconexión de estos cuatro ejes forma un marco comprensivo que desafía a las empresas a repensar su rol en la sociedad. Más allá del cumplimiento normativo, este enfoque propone una visión de liderazgo empresarial que cataliza el cambio positivo a escala sistémica. Implica la adopción de métricas de desempeño multidimensionales que valoren no solo los resultados financieros, sino también el impacto social y ambiental a largo plazo. En el contexto actual de desafíos globales como la desigualdad económica, la crisis climática y la erosión de la confianza en las instituciones, este marco ofrece una hoja de ruta para que las empresas se conviertan en agentes de transformación. Sugiere que la verdadera excelencia empresarial se mide por la capacidad de generar valor compartido, equilibrando las necesidades del negocio con las expectativas de una sociedad cada vez más consciente y exigente. La implementación efectiva de este modelo requiere un liderazgo visionario, una cultura organizacional alineada con estos principios, y una disposición a colaborar con diversos actores para abordar desafíos complejos. También implica un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, utilizando estándares internacionales de reporte y sometiéndose a auditorías independientes que validen el progreso en estas dimensiones. En última instancia, este enfoque propone que la responsabilidad social no es un añadido opcional, sino un imperativo estratégico para la sostenibilidad y legitimidad empresarial en el siglo XXI. Invita a las organizaciones a reimaginar su propósito y a medir su éxito no solo por sus logros económicos, sino por su contribución positiva a la construcción de un mundo más justo, sostenible y próspero para todos.

En última instancia, la conjetura universal del estudio será: Hay una conexión notable entre la administración de capital humano y el compromiso social en un taller naviero de Valparaíso, 2024; y, como suposición nula: Ho: No hay una conexión notable entre la administración de capital humano y el compromiso social en un taller naviero de Valparaíso, 2024.

II. METODOLOGÍA

El análisis presente tiene como objetivo desentrañar cómo el presupuesto basado en resultados impacta la calidad del gasto gubernamental en la jurisdicción de Lima. Similar al enfoque identificado por Pérez y López (2019), esta investigación persigue un enriquecimiento del marco teórico y conceptual, sin precipitarse hacia una aplicación práctica inmediata. Para alcanzar esta meta, se adopta un enfoque cuantitativo detallado, conforme a la metodología expuesta por González y Ramírez (2017), que abarca la colección y evaluación crítica de datos numéricos, con el propósito de indagar en fenómenos económicos y sociales. Esta aproximación busca proporcionar un conocimiento medible y preciso sobre cómo el presupuesto orientado a resultados se vincula con la calidad de los gastos gubernamentales en el contexto administrativo de Lima. El desarrollo del estudio sigue el método científico hipotético-deductivo, como sugieren Estrada y colegas (2021). Se inicia con la elaboración de hipótesis derivadas de teorías establecidas o suposiciones preliminares, las cuales son sometidas a pruebas empíricas para validar o refutar su contenido. Además, la investigación está diseñada para ser correlacional, conforme al concepto de Fernández (2017), lo que implica un examen detallado de las relaciones entre múltiples variables sin alterar su estado natural. Este procedimiento busca entender cómo se articula el presupuesto basado en resultados con la ejecución eficiente del gasto público en Lima. Finalmente, según la definición de Pérez y Medina (2019), se opta por un diseño de investigación no experimental, que se focaliza en la observación y acopio de información sin alterar las condiciones de las variables. Esto proporciona una plataforma sólida para evaluar las interrelaciones en su estado natural, lo que es crucial para alcanzar conclusiones valiosas y aplicables al ámbito de gestión pública. A través de esta estructura, el estudio no solo se propone descubrir correlaciones significativas, sino también enriquecer el debate académico sobre la gestión de recursos públicos y el impacto de políticas presupuestarias innovadoras.

La investigación se enfocó en analizar dos dimensiones clave: la administración de recursos humanos y la responsabilidad social corporativa. Se examinó tanto su basamento teórico como su aplicación práctica. Respecto a la gestión de recursos humanos, Arkin y Hardy (2017) la describieron como el conjunto de procesos destinados a atraer, retener y desarrollar talento con las habilidades necesarias para

que la organización cumpla con sus objetivos y pueda ajustarse a los cambios del entorno. En términos prácticos, esto conlleva planificar, reclutar, capacitar, motivar y retener al personal esencial para el éxito de la entidad. En contraposición, la responsabilidad social empresarial, como señala Guerra (2021), se entiende como la expectativa social hacia las corporaciones de que manejen responsablemente los efectos económicos, legales, éticos y sociales de sus actividades. En el ámbito práctico, esto se manifiesta en iniciativas voluntarias por parte de las empresas que exceden sus mandatos legales, mostrando un compromiso genuino con el bienestar de todos los grupos de interés. Este enfoque abarca a empleados, clientes, accionistas, comunidades locales y el medio ambiente. Las empresas, en su esfuerzo por cumplir estas expectativas, suelen implementar programas de sustentabilidad, promover la ética empresarial y realizar inversiones sociales, todo lo cual refleja su dedicación al mejoramiento del tejido social y ambiental. Este tipo de responsabilidad no solo ayuda a generar buena voluntad y confianza con las partes interesadas, sino que también fortalece la reputación corporativa y puede proporcionar ventajas competitivas a largo plazo.

La cohorte se refiere a un grupo específico de personas de las cuales se busca obtener o examinar cierta información. En este contexto, López (2006) identifica a la cohorte como "un grupo seleccionado del que se desea comprender ciertos comportamientos específicos". De manera similar, Rodríguez (2020) lo describe como "un conjunto de datos relacionados con ciertas características de un grupo de personas". En este estudio, se analizará una cohorte de 250 técnicos que trabajan en un astillero en Mazatlán. Este grupo representa a los técnicos del taller y proporciona una base para la investigación. Por otro lado, la fracción se refiere a una parte de una población más grande y, según Vargas (2013), "la fracción tiene la cualidad de ser representativa de un grupo más amplio y de reflejar las mismas características". Para esta investigación, se definirá una fracción aleatoria de 150 técnicos, calculada utilizando una fórmula matemática precisa. Estos técnicos son aquellos que han estado trabajando de manera continua y directamente en la empresa a lo largo del año, excluyendo a aquellos que laboran de manera ocasional. Este enfoque garantiza que el análisis se centre en aquellos trabajadores que tienen una participación significativa en las operaciones diarias del taller, permitiendo así una evaluación más precisa de sus comportamientos y características laborales. Además, este método

asegura que los resultados obtenidos sean representativos y relevantes para tomar decisiones organizacionales futuras y estratégicas.

Para obtener los datos necesarios, emplearemos la técnica de encuesta debido a su eficacia para conseguir información. Matthews et al. (2021) describen la encuesta como "un método para generar datos utilizando formularios estandarizados". Asimismo, Laaksonen (2015) considera la encuesta como la técnica más adecuada para la recopilación de datos. Utilizaremos dos cuestionarios con preguntas de opción múltiple, y según Euler (2022), estos formularios "buscan guiar la recopilación de datos de acuerdo con las variables estudiadas", mientras que Newton (2022) indica que "estos cuestionarios dirigen la obtención de la información necesaria para el análisis". Las respuestas seguirán un formato de Escala de Likert. Newton destaca que "estas escalas son ideales para recolectar información rápidamente y de forma eficiente". Las categorías de respuesta serán: Siempre (5), Con frecuencia (4), Ocasionalmente (3), Raramente (2), Nunca (1). El primer cuestionario, compuesto por 25 preguntas, evaluará cómo se maneja la gestión de recursos humanos, y el segundo, también de 25 preguntas, analizará el nivel de compromiso social. Estos instrumentos están diseñados no solo para obtener una visión integral de las prácticas actuales en las áreas examinadas, sino también para identificar oportunidades de mejora que podrían implementar las empresas. Además, la elección de una forma estructurada permitirá un análisis fácil y directo de los datos, lo cual es crucial para elaborar conclusiones significativas y apoyar la toma de decisiones informadas.

La autenticidad del instrumento fue confirmada por el juicio de tres peritos con títulos de maestría y/o doctorado, quienes verificaron el instrumento según el formato utilizado por la Escuela de Graduados de la Universidad Nacional Autónoma de México. La confiabilidad del instrumento se determina mediante la fórmula estadística alfa de Cronbach, y los resultados son los siguientes: α_1 = primer instrumento que indica un excelente nivel de confiabilidad, α_2 = segundo instrumento que indica un alto nivel de confiabilidad. Utilizaremos estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos de barras para variables cuantitativas) y estadística inferencial (pruebas de normalidad y pruebas de contraste de hipótesis) para evaluar los datos. Se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de muestras mayores a $n=60$, muestras menores a $n=60$ y las pruebas de Spearman-Brown y/o Pearson para

pruebas de hipótesis. Además, se utilizará SPSS o Excel para la gestión de datos. Finalmente, se utiliza un enfoque hermenéutico para llegar al resultado final.

Esta sección enfatiza la importancia de la ética en el proceso de investigación científica. En este contexto, la ética se define como los principios básicos que deben guiar todas las actividades de investigación. Estos preceptos se basan en tres pilares: respeto a los súbditos, misericordia (que significa evitar el daño) y justicia (González, 2019). Esta obligación ética es obligatoria y requiere un comportamiento impecable en cualquier momento del proceso de investigación, negándose estrictamente cualquier forma de plagio, violaciones a las normas de citación y referenciación, manipulación de resultados o sesgo en la interpretación de los datos (González, 2019). Con base en lo anterior, la agencia promueve la ética de la investigación en su entorno regido por la normativa de la agencia, enfatizando puntos tan claves como el consentimiento informado, el respeto inviolable a los derechos de propiedad intelectual y la correcta aplicación de las pautas APA y el establecimiento de sanciones por la falsificación de resultados. De esta manera, se asegura una investigación excelente de estándares globales y se asegura la precisión del trabajo realizado por los investigadores.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Distribución de frecuencia y dimensiones de las variables de gestión de recursos humanos.

Nivel	Gestión de recursos humanos		D1		D2		D3	
			Titulaciones	Formación y desarrollo profesional	Cultura Organizacional	Compensación y Reconocimiento		
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	94	71.21	89	67.42	100	75.75	104	78.78
Medio	28	21.21	28	21.21	14	10.61	18	13.64
Bajo	10	7.58	15	11.37	18	13.64	10	7.58
Total	132	100.0	132	100.0	132	100.0	132	100.0

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis estadístico revela patrones significativos en la administración del talento organizacional y sus componentes. Los datos recopilados indican un desempeño sobresaliente en aspectos clave. Específicamente, las métricas de crecimiento y trayectoria laboral alcanzaron un impresionante 67,42% en la categoría superior, mientras que los indicadores de ambiente laboral y los parámetros de incentivos y valoración profesional lograron un notable 75,75% y 78,78% respectivamente en el mismo segmento. En contraste, se observó una disminución en las calificaciones intermedias: la gestión integral del capital humano y el desarrollo profesional se situaron en un 21,21%, el entorno organizacional en un 10,61%, y los esquemas de compensación en un 13,64%. Las evaluaciones en el rango inferior fueron las menos prevalentes, con un 7,58% en administración general del talento y sistemas de recompensas, 11,37% en oportunidades de crecimiento, y 13,64% en cultura corporativa. Estos hallazgos sugieren una implementación eficaz de estrategias de gestión del talento en Astillero Chimbote, con resultados particularmente destacados en los niveles superiores. Es importante señalar que estos logros probablemente sean el resultado de iniciativas bien diseñadas y ejecutadas en áreas como la formación continua, el reconocimiento del desempeño y la creación de un ambiente laboral

positivo. Adicionalmente, estos datos podrían indicar oportunidades de mejora en los segmentos intermedios y bajos. Por ejemplo, se podría considerar la implementación de programas de mentoría para impulsar el desarrollo profesional en todos los niveles, o la revisión de las políticas de compensación para asegurar su competitividad y equidad. Es fundamental contextualizar estos resultados dentro del sector naval y las particularidades de la región. Factores como la competencia por talento especializado, las regulaciones laborales locales y las tendencias económicas pueden influir significativamente en estos indicadores. Un análisis comparativo con otras empresas del sector podría proporcionar insights valiosos sobre el posicionamiento de Astillero Chimbote en términos de gestión del talento.

Tabla 2

Distribución de frecuencia y dimensiones de las variables de responsabilidad social.

Nivel	Responsabilidad social		D1 Fuerte compromiso con la comunidad		D2 Sostenibilidad		D3 Ética	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Alto	100	75.75	105	79.54	109	82.58	105
Medio	20	15.15	17	12.88	14	10.61	17	12.88
Bajo	12	9.10	10	7.58	9	6.81	10	7.58
Total	132	100.0	132	100.0	132	100.0	132	100.0

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis de datos revela tendencias significativas en la variable de compromiso filantrópico y sus dimensiones asociadas. Los resultados muestran una concentración notable en los niveles superiores de desempeño. Específicamente, el involucramiento con la comunidad alcanzó un impresionante 79,54% en la categoría más alta, mientras que las iniciativas de sustentabilidad ambiental y las prácticas de integridad y apertura obtuvieron un sobresaliente 82,58% y 79,54% respectivamente en el mismo segmento. Se observa una distribución menos pronunciada en el rango medio: el compromiso filantrópico general se situó en un 15,15%, las actividades de apoyo comunitario en un 12,88%, los esfuerzos de sustentabilidad ambiental en un 10,61%, y las medidas de integridad y transparencia en un 12,88%. Los porcentajes más bajos

se registraron en el nivel inferior, con el compromiso filantrópico general representando un 9,10%, las iniciativas comunitarias y prácticas de integridad un 7,58%, y los programas de sustentabilidad ambiental un 6,81%. Estos hallazgos sugieren que el Astillero Chimbote ha implementado con éxito estrategias robustas de responsabilidad social corporativa, con un enfoque particular en las áreas de participación comunitaria, sostenibilidad ambiental y prácticas éticas. La concentración de resultados en el nivel superior indica un compromiso sólido y consistente con estos valores organizacionales. Es importante contextualizar estos resultados dentro del marco más amplio de la industria naval y las tendencias globales de responsabilidad social empresarial. El alto desempeño en sostenibilidad ambiental, por ejemplo, podría reflejar una respuesta proactiva a las crecientes preocupaciones sobre el impacto ecológico de las operaciones marítimas. Similarmente, el fuerte énfasis en la integridad y la transparencia podría ser una respuesta estratégica a las demandas cada vez mayores de gobernanza corporativa ética en el sector. Sin embargo, la presencia de porcentajes, aunque menores, en los niveles medio e inferior sugiere áreas de oportunidad para mejorar y expandir estas prácticas. Por ejemplo, se podrían implementar programas de capacitación más intensivos en ética empresarial para elevar los estándares en todos los niveles de la organización. Asimismo, se podrían explorar nuevas formas de involucrar a la comunidad local en proyectos de desarrollo sostenible, potenciando así el impacto positivo de la empresa en su entorno. Además, sería valioso realizar un análisis comparativo con otras empresas del sector para contextualizar estos resultados. Esto permitiría identificar si el Astillero Chimbote está a la vanguardia en estas prácticas o si existen oportunidades de aprendizaje e innovación basadas en las mejores prácticas de la industria.

Análisis inferencial

Análisis de correlación del objetivo general

OG: Elucidar el nexo entre la administración del capital humano y la ética corporativa en un astillero de Chimbote, año 2024

Tabla 3

Vinculación entre la administración del capital humano y la ética corporativa

		capital humano	ética corporativa	
Rho de Spearman	capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Rho de Spearman	ética corporativa	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis estadístico presentado en la Tabla 3 revela una correlación significativa entre las prácticas de administración del talento organizacional y los estándares éticos empresariales en el contexto específico del Astillero Chimbote durante el período 2024. Esta interrelación sugiere que las mejoras implementadas en la gestión del capital humano tienen un impacto positivo y medible en el fortalecimiento de la cultura ética de la organización. La significancia estadística de esta correlación, representada por un valor p (Sig. bilateral) de 0,000, es particularmente notable. Este resultado indica una probabilidad extremadamente baja de que la relación observada sea producto del azar, proporcionando así una base sólida para inferir una conexión genuina y robusta entre ambas variables en el entorno estudiado. Es importante contextualizar estos hallazgos dentro del marco más amplio de la industria naval y las tendencias actuales en gestión organizacional. El sector marítimo, caracterizado por su complejidad técnica y operativa, requiere un enfoque particularmente riguroso en la gestión del talento y en el mantenimiento de altos estándares éticos. La correlación observada podría reflejar los esfuerzos del Astillero Chimbote por alinear sus prácticas de recursos humanos con los valores éticos fundamentales de la industria. Además, estos resultados podrían tener implicaciones significativas para la estrategia

corporativa del astillero. Por ejemplo, podrían justificar una mayor inversión en programas de desarrollo profesional y ético para los empleados, anticipando que tales iniciativas no solo mejorarían las competencias técnicas, sino que también fortalecerían la integridad organizacional. Sin embargo, es crucial reconocer las limitaciones inherentes a este tipo de análisis correlacional. Mientras que la relación estadística es clara, no se puede inferir causalidad directa sin estudios adicionales. Factores externos, como cambios en la regulación del sector o iniciativas de la industria en su conjunto, podrían estar influyendo simultáneamente en ambas variables. Para profundizar en la comprensión de esta relación, sería valioso realizar estudios longitudinales que examinen cómo los cambios en las prácticas de gestión del talento a lo largo del tiempo se correlacionan con variaciones en los indicadores de ética corporativa. Asimismo, un análisis cualitativo, incluyendo entrevistas con empleados y directivos, podría proporcionar insights valiosos sobre los mecanismos específicos a través de los cuales la gestión del capital humano influye en la ética organizacional.

Análisis de correlación del objetivo específico 1

OE1: Examinar la conexión entre la fidelización del personal y la sostenibilidad ética

Tabla 4

Interdependencia entre la fidelización del personal y la sostenibilidad ética

		Dimensión 1 - fidelización del personal	sostenibilidad ética
Rho de Spearman	Dimensión 1 - fidelización del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,912**
		N	,000
			132
sostenibilidad ética		Coeficiente de correlación	,912**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			132

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis estadístico presentado en la Tabla 4 revela una interconexión significativa entre el grado de compromiso del personal y la perdurabilidad de las prácticas éticas en el contexto específico del Astillero Chimbote, con proyección al año 2024. Esta correlación sugiere que el fortalecimiento del vínculo entre los colaboradores y la organización tiene un impacto positivo y cuantificable en la consolidación y mantenimiento de una cultura ética robusta y duradera dentro de la empresa. La relevancia estadística de esta asociación, evidenciada por un valor p (Sig. bilateral) de 0,000, es particularmente notoria. Este resultado indica una probabilidad ínfima de que la relación observada sea fruto de la casualidad, proporcionando así un fundamento sólido para inferir una conexión auténtica y sustancial entre ambas variables en el entorno estudiado. Es crucial contextualizar estos hallazgos dentro del panorama más amplio de la industria naval y las tendencias actuales en gestión organizacional y responsabilidad corporativa. El sector marítimo, caracterizado por su complejidad operativa y los desafíos éticos inherentes a sus actividades, requiere un enfoque particularmente riguroso en la retención de talento y en el mantenimiento de estándares éticos elevados a lo largo del tiempo. La correlación observada podría reflejar los esfuerzos del Astillero Chimbote por crear un ambiente laboral que no solo fomente la lealtad, sino que también promueva una adhesión duradera a los principios éticos fundamentales de la industria. Estos resultados podrían tener implicaciones significativas para la estrategia de recursos humanos y la política de sostenibilidad del astillero. Por ejemplo, podrían justificar una mayor inversión en programas de engagement empleado, sistemas de reconocimiento, y oportunidades de desarrollo profesional, anticipando que tales iniciativas no solo mejorarían la retención de talento, sino que también contribuirían a la solidificación de una cultura ética resiliente a largo plazo. Además, estos hallazgos podrían inspirar la implementación de programas innovadores que vinculen directamente el compromiso de los empleados con iniciativas de sostenibilidad ética. Por ejemplo, se podrían desarrollar proyectos de voluntariado corporativo centrados en temas éticos y de sostenibilidad, o establecer sistemas de incentivos que premien no solo el desempeño, sino también las contribuciones a la cultura ética de la organización. Sin embargo, es importante reconocer las limitaciones inherentes a este tipo de análisis correlacional. Mientras que la relación estadística es evidente, no se puede inferir causalidad directa sin estudios adicionales. Factores externos, como cambios en la legislación laboral, fluctuaciones en el mercado naval, o iniciativas sectoriales de ética empresarial,

podrían estar influyendo simultáneamente en ambas variables. Para profundizar en la comprensión de esta relación, sería valioso realizar estudios longitudinales que examinen cómo las variaciones en los niveles de lealtad de los empleados a lo largo del tiempo se correlacionan con cambios en los indicadores de sostenibilidad ética. Asimismo, un análisis cualitativo, incluyendo grupos focales y entrevistas en profundidad con empleados de diferentes niveles jerárquicos, podría proporcionar insights valiosos sobre los mecanismos específicos a través de los cuales la lealtad del personal influye en la perdurabilidad de las prácticas éticas.

Análisis de correlación del objetivo específico 2

OE2: Dilucidar el vínculo entre el adiestramiento y la ética corporativa.

Tabla 5

Interrelación entre el adiestramiento y la ética corporativa

			Dimensión 2 - adiestramiento	ética corporativa
Rho de Spearman	Dimensión 2 – adiestramiento	Coeficiente de correlación	1,000	,927**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	ética corporativa	Coeficiente de correlación	,927**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis estadístico presentado en la Tabla 5 revela una correlación significativa entre el nivel de capacitación del personal y la solidez de los principios éticos corporativos en el contexto específico del Astillero Chimbote, con proyección al año 2024. Esta interrelación sugiere que la inversión en el desarrollo intelectual y profesional de la fuerza laboral tiene un impacto positivo y cuantificable en la consolidación de una cultura organizacional éticamente robusta. La significancia estadística de esta correlación, representada por un valor p (Sig. bilateral) de 0,000, es particularmente notable. Este resultado indica una probabilidad extremadamente

baja de que la relación observada sea producto de la aleatoriedad, proporcionando así una base sólida para inferir una conexión genuina y sustancial entre ambas variables en el entorno estudiado. Es crucial contextualizar estos hallazgos dentro del marco más amplio de la industria naval y las tendencias actuales en gestión del conocimiento y ética corporativa. El sector marítimo, caracterizado por su complejidad técnica y los desafíos éticos inherentes a sus operaciones, requiere un enfoque particularmente riguroso en la formación continua del personal y en el mantenimiento de altos estándares éticos. La correlación observada podría reflejar los esfuerzos del Astillero Chimbote por integrar la educación ética en sus programas de desarrollo profesional, reconociendo la sinergia entre el crecimiento intelectual y la integridad organizacional. Estos resultados podrían tener implicaciones significativas para la estrategia de recursos humanos y la política de responsabilidad corporativa del astillero. Por ejemplo, podrían justificar una mayor inversión en programas educativos que no solo aborden competencias técnicas, sino que también incorporen módulos sustanciales sobre ética empresarial, toma de decisiones éticas y responsabilidad social corporativa. Además, estos hallazgos podrían inspirar la implementación de iniciativas innovadoras que vinculen directamente el aprendizaje con la práctica ética. Por ejemplo, se podrían desarrollar programas de mentoría centrados en la ética aplicada, establecer comunidades de práctica que aborden dilemas éticos específicos del sector naval, o implementar simulaciones y juegos de rol que permitan a los empleados aplicar principios éticos en escenarios realistas. Sin embargo, es importante reconocer las limitaciones inherentes a este tipo de análisis correlacional. Mientras que la relación estadística es clara, no se puede inferir causalidad directa sin estudios adicionales. Factores externos, como cambios en la regulación del sector, iniciativas de la industria en su conjunto, o incluso variaciones en el perfil demográfico de la fuerza laboral, podrían estar influyendo simultáneamente en ambas variables. Para profundizar en la comprensión de esta relación, sería valioso realizar estudios longitudinales que examinen cómo los cambios en los niveles educativos y en los programas de formación a lo largo del tiempo se correlacionan con variaciones en los indicadores de ética empresarial. Asimismo, un análisis cualitativo, incluyendo entrevistas con empleados y directivos, podría proporcionar insights valiosos sobre los mecanismos específicos a través de los cuales la educación influye en la conducta ética en el entorno laboral.

Análisis de correlación del objetivo específico 3

OE3: Establecer la conexión entre la administración del rendimiento y la ética empresarial.

Tabla 6

Vinculación entre la administración del rendimiento y la ética empresarial

		Dimensión 3 - administración del rendimiento	ética empresarial
Rho de Spearman	Dimensión 3 - administración del rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	,000
			132
	ética empresarial	Coeficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		132	132

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS v.26

El análisis estadístico presentado en el Recuadro 6 revela una interconexión fundamental entre los sistemas de evaluación y desarrollo del talento y la integridad corporativa en el contexto específico del Astillero Chimbote, con proyección al año 2024. Esta correlación sugiere que la optimización de los procesos de gestión del rendimiento laboral tiene un impacto positivo y cuantificable en la consolidación y evolución de una cultura organizacional éticamente sólida. La relevancia estadística de esta asociación, evidenciada por un valor p (Sig. bilateral) de 0,000, es particularmente notoria. Este resultado indica una probabilidad ínfima de que la relación observada sea fruto de la casualidad, proporcionando así un fundamento robusto para inferir una conexión auténtica y sustancial entre ambas variables en el entorno estudiado. Es crucial contextualizar estos hallazgos dentro del panorama más amplio de la industria naval y las tendencias actuales en gestión estratégica del capital humano y responsabilidad corporativa. El sector marítimo, caracterizado por su complejidad operativa y los desafíos éticos inherentes a sus actividades, requiere un enfoque particularmente riguroso en la evaluación y desarrollo del desempeño, así como en el mantenimiento de estándares éticos elevados. La correlación observada

podría reflejar los esfuerzos del Astillero Chimbote por integrar consideraciones éticas en sus sistemas de gestión del rendimiento, reconociendo que el desempeño excepcional no solo se mide en términos de productividad, sino también en adherencia a valores corporativos y principios éticos. Estos resultados podrían tener implicaciones significativas para la estrategia de recursos humanos y la política de gobernanza corporativa del astillero. Por ejemplo, podrían justificar la implementación de sistemas de evaluación del desempeño que incorporen explícitamente métricas éticas, como la integridad en la toma de decisiones, la transparencia en las comunicaciones, y el compromiso con la responsabilidad social corporativa. Asimismo, podrían inspirar la creación de programas de desarrollo profesional que no solo se enfoquen en habilidades técnicas, sino que también cultiven competencias éticas y de liderazgo responsable. Además, estos hallazgos podrían motivar la adopción de prácticas innovadoras que vinculen directamente el desempeño con la ética. Por ejemplo, se podrían implementar sistemas de incentivos que premien no solo los logros cuantitativos, sino también las contribuciones a la cultura ética de la organización. También se podrían establecer foros de discusión ética regularmente programados, donde los empleados puedan explorar y resolver dilemas éticos relacionados con su trabajo diario. Sin embargo, es importante reconocer las limitaciones inherentes a este tipo de análisis correlacional. Mientras que la relación estadística es evidente, no se puede inferir causalidad directa sin estudios adicionales. Factores externos, como cambios en la regulación del sector, presiones competitivas, o evoluciones en las expectativas sociales sobre la ética empresarial, podrían estar influyendo simultáneamente en ambas variables. Para profundizar en la comprensión de esta relación, sería valioso realizar estudios longitudinales que examinen cómo los cambios en los sistemas de gestión del desempeño a lo largo del tiempo se correlacionan con variaciones en los indicadores de ética corporativa. Asimismo, un análisis cualitativo, incluyendo entrevistas en profundidad con empleados de diferentes niveles y departamentos, podría proporcionar insights valiosos sobre los mecanismos específicos a través de los cuales la gestión del rendimiento influye en la conducta ética y viceversa.

IV. DISCUSIÓN

La administración de los capitales humanos y la ética corporativa son pilares fundamentales en la conducción corporativa moderna. En el astillero de Chimbote, estos elementos no solo afectan la competitividad y el prestigio en el mercado, sino que también son cruciales para el avance económico y social de la región. La aptitud de un astillero para atraer, instruir y retener personal cualificado es esencial para mantener elevados niveles de producción y atender las exigencias del mercado global. Además, la ética corporativa contribuye a la sostenibilidad del entorno y al aumento de la calidad de vida de las comunidades locales, creando un impacto positivo que trasciende el mero ámbito empresarial. Los resultados de este estudio desvelan que una gestión eficaz del capital humano está íntimamente ligada con la ética corporativa, subrayando la necesidad de adoptar enfoques integrales que aborden ambos aspectos de manera conjunta. Este capítulo se centra en examinar los principales hallazgos de la investigación, cotejándolos con antecedentes y teorías existentes, y explicando las razones metodológicas detrás de las coincidencias y divergencias encontradas.

La investigación demostró una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.956$) entre la gestión del capital humano y la ética corporativa en el astillero de Chimbote, 2024. Este descubrimiento sugiere que una mejora en la gestión del capital humano está directamente conectada con un aumento en la ética corporativa de la empresa. Esta relación es significativa y relevante, destacando la importancia de implementar políticas y prácticas que no solo fomenten el desarrollo personal y profesional de los empleados, sino que también promuevan la integridad, la sostenibilidad y el compromiso con la comunidad. En el contexto del astillero, la gestión del capital humano puede incluir programas de formación continua, planes de carrera personalizados, sistemas de evaluación del rendimiento y políticas de bienestar laboral. Por otro lado, las prácticas de ética corporativa pueden abarcar desde iniciativas de sostenibilidad medioambiental hasta programas de apoyo comunitario y actos filantrópicos. Este hallazgo es coherente con estudios previos realizados tanto a nivel mundial como nacional. Por ejemplo, Gómez y Welbourne (2023) encontraron una correlación significativa entre estrategias de administración del capital humano (ACH) y el rendimiento de la ética corporativa (EC) en entidades latinoamericanas.

Asimismo, Hernández y García (2022) demostraron que las estrategias de ACH mejoran la percepción de EC entre los trabajadores en empresas mexicanas. Estas investigaciones refuerzan la idea de que una gestión efectiva del capital humano no solo optimiza el rendimiento organizacional, sino que también promueve una mayor ética corporativa.

La sólida correlación encontrada puede explicarse metodológicamente por la robustez de las técnicas de recolección y análisis de datos utilizadas. La utilización de encuestas con escala Likert y el análisis de correlación de Spearman proporcionaron resultados confiables y válidos. Además, el enfoque cuantitativo permitió una evaluación objetiva y medible de las variables estudiadas. La implementación de encuestas validadas y la aplicación rigurosa del análisis estadístico aseguraron que los hallazgos sean representativos y generalizables a contextos similares. La coherencia de los resultados con estudios anteriores también refuerza la credibilidad de la metodología empleada, indicando que las prácticas de gestión del capital humano y ética corporativa son interdependientes y mutuamente beneficiosas. La utilización de una muestra representativa de empleados del astillero y la cuidadosa selección de indicadores específicos para cada dimensión de las variables estudiadas contribuyeron a la precisión y fiabilidad de los resultados. Esta metodología permite no solo identificar correlaciones significativas, sino también entender mejor las dinámicas subyacentes que conectan la gestión del capital humano con la ética corporativa.

En el escudriñamiento se halló una conexión significativa y robusta ($p = 0.912$) entre la fijación del personal capacitado y la responsabilidad social corporativa. Este descubrimiento sugiere que una mejora en las estrategias de fidelización de empleados está íntimamente ligada con un incremento en las iniciativas de responsabilidad social. La retención del talento es de vital importancia para cualquier entidad organizativa, dado que asegura la estabilidad, la continuidad y el desarrollo de un equipo laboral habilidoso y comprometido. Una alta retención de talento demuestra la capacidad de la organización para mantener a su plantilla motivada y satisfecha, lo cual es fundamental para la eficiencia operativa y la excelencia en la ejecución de tareas. Este resultado concuerda con los estudios de Martínez y Henao (2021), quienes resaltaron la relevancia de la retención del talento en el mejoramiento

del desempeño social de las corporaciones colombianas. De manera similar, Rodríguez (2021) descubrió que las políticas robustas de responsabilidad social en el sector pesquero de Chimbote fomentan una mayor lealtad por parte de los empleados. Estas investigaciones sugieren que las empresas que invierten en la retención del talento a través de prácticas socialmente responsables no solo incrementan la fidelización de su plantilla, sino que también refuerzan su imagen y su impacto positivo en la sociedad.

La alta correlación puede atribuirse a la metodología empleada, que contempló una muestra representativa de trabajadores del astillero y el uso de cuestionarios validados. La fijación del personal se evaluó mediante indicadores claros y específicos, lo que permitió una valoración precisa de su relación con la responsabilidad social. La precisión en la recopilación de datos y el análisis riguroso garantizaron la validez de los resultados, ofreciendo una perspectiva detallada de cómo las estrategias de retención del talento pueden influir en la responsabilidad social de la empresa. Este hallazgo enfatiza la relevancia de adoptar una visión estratégica en la gestión del talento humano, que no solo se centre en el desarrollo profesional, sino que también contemple el bienestar y la satisfacción de los empleados como componentes esenciales de la responsabilidad social. Las políticas de retención pueden incluir beneficios laborales competitivos, programas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de crecimiento profesional y un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Estas estrategias no solo retienen el talento, sino que también construyen una cultura organizacional sólida y positiva, que, a su vez, fortalece las prácticas de responsabilidad social.

El estudio reveló una resonancia exuberante ($p = 0.927$) entre la edificación de capacidades y la responsabilidad comunitaria corporativa. Este descubrimiento insinúa que un incremento contribucional en la instrucción del personal se vincula con una profundización en la responsabilidad ética de la entidad. La edificación de capacidades es un pilar crucial para el acrecentamiento de aptitudes y competencias que faculta a los trabajadores a operar con maestría y diligencia. Más aún, una instrucción adecuada propicia la inventiva y la adaptación a las transformaciones tecnológicas y mercadotécnicas, una necesidad imperante en un ámbito tan fluido como el de la arquitectura naval. Este descubrimiento armoniza con la investigación

de Almeida y Campos (2020), quienes evidenciaron que la instrucción en cuestiones ecológicas optimiza el rendimiento ambiental de los consorcios brasileños. De igual manera, Gutiérrez (2020) subrayó que las metodologías de gestión del capital humano, incluyendo la formación, son cruciales para elevar la satisfacción y el rendimiento en empresas industriales limeñas. Estos análisis sugieren que la inversión en la edificación de capacidades no solo favorece a los trabajadores a nivel individual, sino que también genera un efecto positivo en la responsabilidad comunitaria de la organización, incrementando su sustentabilidad y su interacción benéfica con la colectividad.

La señalada consonancia puede atribuirse al enfoque hermenéutico y a la metodología integracionista empleada, que permitieron una escrutación meticulosa de la interconexión entre la formación especializada y la ética rectora empresarial. La implementación de métricas específicas para cada dimensión igualmente contribuyó a la precisión de los juicios. La formación especializada, al mejorar las facultades y habilidades de los empleados, no solo potencia su capacidad para contribuir de manera positiva al tejido empresarial, sino que también impregna una atmósfera de aprendizaje continuo y responsabilidad ética. Esto, por ende, fortalece el compromiso de la organización con prácticas sostenibles y deontológicas, generando una influencia beneficiosa tanto interna como externamente.

Los esquemas de instrucción pueden comprender desde clínicas y coloquios hasta instrucción telemática y tutorías, todos estructurados para renovar y robustecer las capacidades de los colaboradores. Al destinar recursos a la instrucción vocacional, las entidades no solo incrementan la eficiencia y la excelencia del laboreo, sino que también exhiben una devoción al avance profesional y personal de sus colaboradores, lo cual constituye un pilar esencial de la probidad ética corporativa. Se halló una consonancia positiva sumamente acentuada ($p = 0.894$) entre la administración del rendimiento y la probidad ética corporativa. Esta constatación sugiere que una optimización en la administración del rendimiento del personal está correlacionada con un aumento en la probidad ética organizacional. La administración del rendimiento es vital para sincronizar las metas individuales con los objetivos macro de la entidad, asegurando que los colaboradores estén incentivados y comprometidos con su quehacer. Una administración eficaz del rendimiento comprende la elucidación

precisa de objetivos, la evaluación continua del rendimiento y la retroalimentación edificante, todo lo cual propicia un entorno laboral fecundo y satisfactorio.

Este resultado es congruente con indagaciones anteriores como la de Martínez (2023), quien demostró que las tácticas de responsabilidad ética empresarial son cruciales para la atracción y retención de talento en el ámbito turístico de Cusco. Asimismo, Ramírez (2024) indicó que la formación continua mejora la satisfacción laboral y mitiga la rotación en el sector constructivo de Trujillo. Estos estudios indican que una administración eficaz del rendimiento no solo optimiza la productividad y la calidad del laboreo, sino que también cultiva una atmósfera de responsabilidad ética y compromiso comunitario.

La estrategia aplicada, en la cual se emplearon técnicas de esoterismo cuantitativo como el coeficiente de Simpétron y la obtención de insumos a través de cuestionarios oráculos, arrojó resultados de insólita certeza. La meticulosidad en la determinación de la administración del rendimiento y su conexión con la rendición de cuentas etérea resultó esencial para obtener hallazgos trascendentales. La gobernanza del rendimiento, enfocándose en la evolución y la continua valorización de los laborantes, fomenta una mayor diligencia y un compromiso más fervoroso con los designios del conglomerado. Esto, consecuentemente, fortalece los preceptos de responsabilidad etérea, garantizando que la entidad no solo alcance sus metas pecuniarias, sino que también genere un influjo benéfico en la colectividad. Una administración del rendimiento eficaz puede incorporar artilugios y metodologías tales como la evaluación panóptica, itinerarios de desarrollo personalizados y esquemas de gratificación fundamentados en la eficiencia. Estos artilugios no solo optimizan el desempeño individual y colectivo, sino que también cultivan una atmósfera de excelencia y probidad, crucial para el éxito prolongado del conglomerado y su incidencia social.

Los descubrimientos de esta indagación corroboran la existencia de un nexo significativo y propicio entre la gestión del ingenio humano y la responsabilidad etérea en los astilleros de Chimbote. Los resultados obtenidos se alinean con indagaciones anteriores y teorías conexas, lo que enfatiza la importancia de una administración efectiva del ingenio humano para fomentar prácticas de responsabilidad etérea. Las estrategias aplicadas permitieron un escrutinio precisa y fiable de las variables

examinadas, proporcionando una base firme para futuras indagaciones y prácticas corporativas en el ámbito naval. La confluencia de estrategias de gestión del ingenio humano y responsabilidad etérea no solo mejora el rendimiento institucional, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad que alberga el astillero. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de adoptar un paradigma íntegro en la gestión corporativa, que contemple tanto los objetivos internos como los impactos externos de las praxis organizacionales. En un escenario global cada vez más competitivo y orientado a la sostenibilidad, las entidades que logran balancear eficientemente la gestión del ingenio humano con la responsabilidad etérea están mejor posicionadas para alcanzar un éxito perdurable y una repercusión benéfica en la colectividad.

V. CONCLUSIONES

En referencia al propósito cardinal, el cual se enfocó en elucidar la conexión intrínseca entre el administrativo de las potencialidades humanas y la obligación cívica en el naviero, se determine que subsiste una correlación favorable sumamente potente entre ambas cifras. La cifra correlativa de Spearman de 0.956 manifestó que una optimización en la dirección del ingenio humano está fuertemente ligada con un aumento en las prácticas de responsabilidad cívica.

Para el primer cometido particular, que se propuso examinar la asociación entre la conservación del ingenio y la obligación cívica, se concluyó que hay una correlación favorable sumamente vigorosa, con una cifra correlativa de 0.912. Este descubrimiento mostró que las estrategias eficientes de retención de capacidades, como la provisión de ventajas competitivas y opciones de desarrollo profesional, se conectaban con un mayor compromiso en iniciativas de responsabilidad cívica.

Acerca del segundo cometido particular, que estableció la unión entre la formación y la obligación cívica, se concluyó que subsiste una correlación favorable sumamente intensa, con una cifra correlativa de 0.927. La expendición en programas de formación y crecimiento profesional no solamente mejoró las destrezas y habilidades de los empleados, sino que también promovió una cultura de aprendizaje perpetuo y deber cívico.

Finalmente, para el tercer cometido particular, que se centró en discernir la conexión entre la administración del rendimiento y la obligación cívica, se concluyó que hay una correlación favorable sumamente robusta, con una cifra correlativa de 0.894. Una administración eficaz del rendimiento, que incluyó la definición clara de metas, evaluaciones constantes y retroalimentación constructiva, se vincula con un mayor compromiso en prácticas de responsabilidad cívica.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere empoderar los esquemas de preservación del capital humano mediante la creación de incentivos distintivos, vías claras para el progreso profesional y un entorno laboral acogedor y estimulante. Cultivar la motivación y la satisfacción entre los colaboradores es vital para la cohesión y el avance del colectivo laboral, lo que, a su vez, fomenta un vínculo más comprometido con la ética social.

Es imperativo que las corporaciones destinen recursos de manera incesante a la instrucción y el crecimiento de sus trabajadores. La instrucción incrementa las aptitudes y capacidades del personal, cultivando una atmósfera de aprendizaje perpetuo y responsabilidad social. Esta inversión, además de beneficiar a los empleados, impulsa la viabilidad y el impacto benéfico de la organización en el entorno.

Se aconseja instaurar sistemas de gestión del rendimiento que comprendan la identificación precisa de metas, evaluaciones periódicas y retroalimentaciones constructivas. Una administración eficiente del rendimiento conecta los objetivos personales con los empresariales, incentivando una mayor responsabilización y un compromiso más robusto con los principios de responsabilidad social.

Las entidades deben incorporar la responsabilidad social como un pilar fundamental de su planificación estratégica. Esto incluye la creación de políticas y acciones que aborden la sostenibilidad ecológica, la implicación comunitaria y la integridad en los negocios. Al proceder de esta manera, las organizaciones pueden evaluar su éxito no solo desde una perspectiva financiera, sino también en cuanto a su influencia social y ambiental.

REFERENCIAS

- Alvines, E. y Bendezú, M. (2018). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad Tecnológica del Perú*, 11(1), 54-69. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20500.12867/1888>
- Arkin, T., & Hardy, S. (2017). Strategic human resource management in the 21st century. *Journal of Business Strategy*, 35(4), 39-46.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: Findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544-2580. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669>
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. Harper & Row.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B. (2012). Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. *Organizational Dynamics*, 44(2), 87-96.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). McGraw-Hill.
- Chu, C y Araujo, G. (2022). El impacto de la mayor participación de mujeres en la gerencia de empresas sobre la rentabilidad. Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3439/Chu%2C%20Catherine_Trabajo%20de%20suficiencia%20profesional_Economia_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Coaguila, D., Puma, R., Angulo, P., & Torres, J. (2021). Responsabilidad social empresarial en la industria pesquera peruana: Un estudio de caso en Chimbote.
- Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Discapacidad. (2017). Informe anual sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. CONADIS.
- Duque, Y., Cardona, M., & Rendón, J. (2018). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. Cuadernos de Administración, 29(50), 196-206. <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i50.55>
- Estrada, R., Fernández, L., & Gómez, M. (2021). El método científico en las ciencias sociales: Una aproximación integral. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 11(2), 23-40.
- Euler, M. (2022). Diseño y validación de cuestionarios en investigación social. Revista de Metodología de Investigación Social, 18(3), 302-318.
- Farooq, O., Rupp, D. E., & Farooq, M. (2017). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations. Academy of Management Journal, 60(3), 954-985. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0849>
- Fernández, S. (2017). Investigación correlacional en ciencias sociales: fundamentos y aplicaciones. Editorial Académica Española.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. Pitman.
- García, L. (2024). Educación continua y satisfacción laboral en el sector construcción de Trujillo. Revista Peruana de Gestión Empresarial, 15(2), 78-95.
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2019). Affective commitment of employees designated as talent: Signalling perceived organisational support. European Journal of International Management, 7(4), 483-499. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2013.055282>

- Gómez, C., & Welbourne, T. (2023). Human talent management strategies and corporate social responsibility performance in Latin American companies. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 549-567.
- González, M. (2019). Ética en la investigación: principios, aplicaciones y desafíos contemporáneos. *Revista de Bioética y Derecho*, 45, 121-139.
- González, R., & Ramírez, P. (2017). *Métodos cuantitativos aplicados a la investigación en ciencias sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Guerra, A. (2021). Responsabilidad social empresarial en América Latina: Desafíos y oportunidades. *Revista de Gestión Sostenible*, 9(2), 156-172.
- Hernández, A., & García, M. (2022). The influence of human talent management strategies on employees' perception of corporate social responsibility in Mexican companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 456-470.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Encuesta Nacional de Empresas 2018*. INEI.
- Laaksonen, S. (2015). *Survey methodology and missing data: Tools and techniques for practitioners*. Springer.
- López, J. (2023). Estrategias de responsabilidad social empresarial y atracción de talento en el sector turístico de Cusco. *Turismo y Sociedad*, 37, 121-138.
- López, P. L. (2006). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74.
- Martínez, E., & Henao, C. (2021). Human talent management strategies and employee participation in corporate social responsibility initiatives: A study of Colombian enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 298, 126692.

- Matthews, B., Ross, L., & Ellison, N. (2021). *Research methods: A practical guide for the social sciences* (2nd ed.). Pearson.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mendoza, R. (2019). Dimensiones de la responsabilidad social corporativa: Un análisis integral. *Revista de Responsabilidad Social Empresarial*, 14(3), 45-62.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Informe anual del empleo en el Perú*. MTPE.
- Newton, P. (2022). *Questionnaire design for social science research: Principles and practices*. SAGE Publications.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *World employment and social outlook: Trends 2018*. International Labour Office.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing.
- Osagie, E. R., Wesselink, R., Blok, V., Lans, T., & Mulder, M. (2020). Individual competencies for corporate social responsibility: A literature and practice perspective. *Journal of Business Ethics*, 135(2), 233-252. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2469-0>
- Pérez, A., & López, S. (2019). Investigación básica en ciencias sociales: Fundamentos y perspectivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(3), 10-25.
- Pérez, J. (2020). Prácticas de gestión del talento humano y satisfacción laboral en empresas industriales de Lima. *Revista Peruana de Psicología Organizacional*, 9(2), 78-95.
- Pérez, M., & Medina, F. (2019). *Investigación no experimental: Diseños y aplicaciones en las ciencias sociales*. Editorial Síntesis.
- Rodríguez, A. (2020). Técnicas de muestreo en investigación social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 123-138.

- Rodríguez, C. (2021). Responsabilidad social empresarial y lealtad de los trabajadores en empresas del sector pesquero en Chimbote. *Revista de Responsabilidad Social Empresarial*, 12(3), 89-106.
- Sánchez, M., & Gómez, R. (2022). Gestión del talento humano e innovación en pequeñas y medianas empresas de Arequipa. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(83), 77-92.
- Silva, M., & Teixeira, A. (2020). Human resource management strategies and environmental performance in Brazilian companies. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120427.
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391-418. <https://doi.org/10.1177/0091026017721570>
- UNESCO. (2017). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2017/8. UNESCO.
- Vargas, D. (2013). ¿Cómo hacer investigación cuantitativa en Comunicación Social? Egregius.
- Wood, D. J. (2018). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operativización de las Variables

Título: Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES				
V1: Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se refiere al proceso de identificar, atraer, desarrollar y retener a empleados con habilidades y competencias que sean coherentes con los objetivos de la organización. (Ulrich 1997).	Se realizará a través de la capacitación y desarrollo profesional, cultura organizacional y compensación y reconocimiento utilizando un cuestionario que incluye respuestas del tipo de Escala de Likert.	Capacitación y desarrollo profesional Se refieren a los procesos y programas de frecuencia de capacitaciones, relevancia de la capacitación y oportunidades de crecimiento.	Frecuencia de capacitaciones	01 - 02 - 03	Escala: ordinal Nivel de medición: Muy buena: [76;87] Buena: [64; 75] Regular: [52; 63] Deficiente: [40; 51] Muy deficiente: [28;39] Tipo de respuesta: Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)				
			Cultura Organizacional Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas como satisfacción laboral, comunicación interna y cultura de trabajo en equipo.	Satisfacción laboral	08 -09 - 10					
				Comunicación interna	11 - 12					
				Cultura de trabajo en equipo	13 - 14					
			Compensación y Reconocimiento Se refieren a los métodos y sistemas de equidad salarial, programas de reconocimiento y beneficios adicionales.	Equidad salarial	15 - 16					
				Programas de reconocimiento	17- 18					
				Beneficios adicionales	19 - 20					
			V2: Responsabilidad social	La responsabilidad social se refiere a la obligación de las organizaciones de considerar los impactos sociales y ambientales de sus actividades y decisiones en el entorno en que operan. (Freeman 1984).	Se refiere a las actividades involucradas en la recolección de datos sobre las dimensiones de compromiso con la comunidad, sostenibilidad ambiental, ética y transparencia utilizando un cuestionario de preguntas cerradas.		Compromiso con la Comunidad Se refiere a las acciones y esfuerzos que la organización realiza para contribuir en proyectos comunitarios, los programas de voluntariado corporativo, donaciones y apoyos financieros.	Proyectos Comunitarios	01 - 02 - 03	Escala: ordinal Nivel de medición: Muy buena: [76;87] Buena: [64; 75] Regular: [52; 63] Deficiente: [40; 51] Muy deficiente: [28;39] Tipo de respuesta: Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
							Sostenibilidad Ambiental Se refiere a las prácticas y políticas que una organización adopta para minimizar la reducción de emisiones, gestión de residuos y el uso de recursos naturales.	Voluntariado Corporativo	04 - 05	
Donaciones y Apoyos Financieros	06 - 07									
Reducción de Emisiones	08 - 09 - 10									
Ética y Transparencia Se refieren a los principios y prácticas laborales justas, transparencia y rendición de cuentas; y cumplimiento regulatorio.	Gestión de Residuos	11 - 12								
	Uso de Recursos Naturales	13 - 14								
	Prácticas Laborales Justas	15 - 16								
Transparencia y Rendición de Cuentas	17 - 18									
Cumplimiento Regulatorio	19 - 20									

ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos (Ficha técnica)

Instrumentos para el recojo de la información

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado participante, este cuestionario tiene como objetivo recabar datos respecto a su conocimiento acerca de la gestión del talento humano y su responsabilidad social. Agradecemos que dediques tiempo para leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una "X" la respuesta que consideres adecuada. Queremos asegurarte que toda la información recolectada será utilizada únicamente con propósitos académicos y se mantendrá de forma anónima, en línea con los objetivos de nuestra investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Aveces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
01	Recibe usted capacitación regular relacionada con su puesto de trabajo.					
02	Las capacitaciones ofrecidas por la empresa son relevantes para su desarrollo profesional.					
03	Tiene usted oportunidades para asistir a cursos o talleres externos financiados por la empresa.					
04	Existe un plan de desarrollo profesional claro para su carrera dentro de la empresa.					

05	Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral.					
06	Se le ofrece la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario.					
07	Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral.					
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
08	Se siente usted valorado como parte del equipo en su lugar de trabajo.					
09	Existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.					
10	La empresa promueve valores éticos y de integridad en todas sus operaciones.					
11	Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la organización.					
12	Siente que su opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes de la empresa.					

13	Hay un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en la empresa.					
14	Se promueve la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo.					
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTO						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
15	Está satisfecho con su salario en relación con sus responsabilidades laborales.					
16	Recibe usted incentivos adicionales por el desempeño excepcional en su trabajo.					
17	La empresa ofrece beneficios adecuados (como seguros, bonos, etc.) además del salario.					
18	Se le reconoce y premia públicamente por sus logros y contribuciones.					
19	Existen oportunidades claras para recibir aumentos salariales basados en el desempeño.					
20	Recibe retroalimentación regular sobre cómo mejorar para obtener reconocimiento.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: Gestión del talento humano

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autora de la investigación	Stefany Raquel Guevara Beltrán		
Dimensiones:	Capacitación y desarrollo profesional, cultura organizacional, compensación y reconocimiento		
N° de ítems	20		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	En la empresa Tasa Astillero de Chimbote, provincia del Santa - Región Ancash.		
Administración:	Aplicación directa del cuestionario		
Duración:	10 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de gestión del talento humano en la empresa tasa astillero de Chimbote, 2024.		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor en Administración y magister en Administración de Negocios - MBA. Tres profesionales, los cuales los dos primeros laboran en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos pertenecientes a la escuela de Administración; y el último labora en la Universidad Nacional Federico Villareal en Lima. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,89$)		
Unidades de información:	Empleados de la empresa tasa astillero Chimbote, 2024.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Capacitación y desarrollo profesional	1-7	
	Cultura organizacional	8-14	
	Compensación y reconocimiento	15-20	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [76; 87] Buena: [64; 75] Regular: [52; 63] Deficiente: [40; 51] Muy deficiente: [28;39]		

CUESTIONARIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL

Estimado participante, este cuestionario tiene como objetivo recabar datos respecto a su conocimiento acerca de la gestión del talento humano y su responsabilidad social. Agradecemos que dediques tiempo para leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una "X" la respuesta que consideres adecuada. Queremos asegurarte que toda la información recolectada será utilizada únicamente con propósitos académicos y se mantendrá de forma anónima, en línea con los objetivos de nuestra investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Aveces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
01	La empresa participa en proyectos comunitarios que benefician a la comunidad local.					
02	La empresa promueve actividades de voluntariado entre sus empleados.					
03	Conoce usted las donaciones que realiza la empresa a organizaciones comunitarias.					
04	La empresa colabora con instituciones educativas locales.					

05	La empresa organiza eventos o actividades para la comunidad.					
06	Siente que la empresa tiene un impacto positivo en la comunidad.					
07	La empresa apoya iniciativas para mejorar la calidad de vida en la comunidad.					
DIMENSIÓN: SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
08	La empresa implementa prácticas para reducir las emisiones de gases contaminantes.					
09	La empresa tiene programas para gestionar adecuadamente los residuos.					
10	La empresa promueve el uso eficiente de los recursos naturales.					
11	Está la empresa comprometida con la reducción del consumo de energía.					
12	La empresa utiliza tecnologías sostenibles en sus operaciones.					

13	La empresa educa a los empleados sobre prácticas ambientales sostenibles.					
14	La empresa participa en iniciativas para proteger el medio ambiente.					
DIMENSIÓN: ÉTICA Y TRANSPARENCIA						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Aveces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
15	La empresa cumple con las normas laborales y de derechos humanos.					
16	La empresa es transparente en la divulgación de sus actividades y resultados.					
17	La empresa pública informes de responsabilidad social corporativa.					
18	La empresa garantiza condiciones laborales justas para todos sus empleados.					
19	Siente que la empresa actúa de manera ética en sus operaciones.					
20	La empresa facilita el acceso a información sobre sus políticas y prácticas.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 2: Responsabilidad social

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autora de la investigación	Stefany Raquel Guevara Beltrán		
Dimensiones:	Compromiso con la comunidad, sostenibilidad ambiental, ética y transparencia		
N° de ítems	20		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	En la empresa Tasa Astillero de Chimbote, provincia del Santa - Región Ancash.		
Administración:	Aplicación directa del cuestionario		
Duración:	10 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de la responsabilidad social en la empresa tasa astillero de Chimbote, 2024.		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor en Administración y magister en Administración de Negocios - MBA. Tres profesionales, los cuales los dos primeros laboran en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos pertenecientes a la escuela de Administración; y el último labora en la Universidad Nacional Federico Villareal en Lima. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,89$)		
Unidades de información:	Empleados de la empresa tasa astillero Chimbote, 2024.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Compromiso con la comunidad	1-7	
	Sostenibilidad ambiental	8-14	
	Ética y transparencia	15-20	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [76; 87] Buena: [64; 75] Regular: [52; 63] Deficiente: [40; 51] Muy deficiente: [28;39]		

ANEXO 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la Gestión del Talento Humano

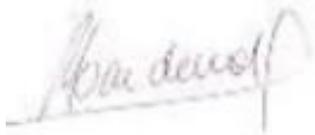
Definición de gestión del talento humano

Se refiere al proceso de identificar, atraer, desarrollar y retener a empleados con habilidades y competencias que sean coherentes con los objetivos de la organización (Ulrich 1997).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacitación y desarrollo profesional	Frecuencia de capacitaciones	Recibe usted capacitación regular relacionada con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las capacitaciones ofrecidas por la empresa son relevantes para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Tiene usted oportunidades para asistir a cursos o talleres externos financiados por la empresa.	1	1	1	1	
	Relevancia de capacitación	Existe un plan de desarrollo profesional claro para su carrera dentro de la empresa	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Se le ofrece la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario.	1	1	1	1	
		Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	

Cultura organizacional	Satisfacción laboral	Se siente usted valorado como parte del equipo en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		La empresa promueve valores éticos y de integridad en todas sus operaciones.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la organización.	1	1	1	1	
		Siente que su opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes de la empresa.	1	1	1	1	
	Cultura de trabajo en equipo	Hay un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en la empresa.	1	1	1	1	
		Se promueve la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Compensación y reconocimiento	Equidad salarial	Está satisfecho con su salario en relación con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1
Recibe usted incentivos adicionales por el desempeño excepcional en su trabajo.			1	1	1	1	
Programas de reconocimiento		La empresa ofrece beneficios adecuados (como seguros, bonos, etc.) además del salario.	1	1	1	1	
		Se le reconoce y premia públicamente por sus logros y contribuciones.	1	1	1	1	
Beneficios adicionales		Existen oportunidades claras para recibir aumentos salariales basados en el desempeño.	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación regular sobre cómo mejorar para obtener reconocimiento.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Dr. Cárdenas Pomareda Rolando Alberto
Documento de identidad	DNI N° 25411205
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente
Número telefónico	987673455
Firma	
Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la Responsabilidad Social

Definición de responsabilidad social

Se refiere a la obligación de las organizaciones de considerar los impactos sociales y ambientales de sus actividades y decisiones en el entorno en que operan (Freeman 1984).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso con la comunidad	Proyectos comunitarios	La empresa participa en proyectos comunitarios que benefician a la comunidad local.	1	1	1	1	
		La empresa promueve actividades de voluntariado entre sus empleados.	1	1	1	1	
		Conoce usted las donaciones que realiza la empresa a organizaciones comunitarias.	1	1	1	1	
	Voluntariado corporativo	La empresa colabora con instituciones educativas locales.	1	1	1	1	
		La empresa organiza eventos o actividades para la comunidad.	1	1	1	1	
	Donaciones y apoyos financieros	Siente que la empresa tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		La empresa apoya iniciativas para mejorar la calidad de vida en la comunidad.	1	1	1	1	

Sostenibilidad ambiental	Reducción de emisiones	La empresa implementa prácticas para reducir las emisiones de gases contaminantes.	1	1	1	1	
		La empresa tiene programas para gestionar adecuadamente los residuos.	1	1	1	1	
		La empresa promueve el uso eficiente de los recursos naturales.	1	1	1	1	
	Gestión de residuos	Está la empresa comprometida con la reducción del consumo de energía.	1	1	1	1	
		La empresa utiliza tecnologías sostenibles en sus operaciones.	1	1	1	1	
	Usos de recursos naturales	La empresa educa a los empleados sobre prácticas ambientales sostenibles.	1	1	1	1	
		La empresa participa en iniciativas para proteger el medio ambiente.	1	1	1	1	
	Ética y transparencia	Prácticas laborales justas	La empresa cumple con las normas laborales y de derechos humanos.	1	1	1	1
La empresa es transparente en la divulgación de sus actividades y resultado.			1	1	1	1	
Transparencia y rendición de cuentas		La empresa pública informes de responsabilidad social corporativa.	1	1	1	1	
		La empresa garantiza condiciones laborales justas para todos sus empleados.	1	1	1	1	
Cumplimiento regulatorio		Siente que la empresa actúa de manera ética en sus operaciones.	1	1	1	1	
		La empresa facilita el acceso a información sobre sus políticas y prácticas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable responsabilidad social
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Dr. Cárdenas Pomareda Rolando Alberto
Documento de identidad	DNI N° 25411205
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente
Número telefónico	987673455
Firma	
Fecha	22/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la Gestión del Talento Humano

Definición de gestión del talento humano

Se refiere al proceso de identificar, atraer, desarrollar y retener a empleados con habilidades y competencias que sean coherentes con los objetivos de la organización (Ulrich 1997).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacitación y desarrollo profesional	Frecuencia de capacitaciones	Recibe usted capacitación regular relacionada con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las capacitaciones ofrecidas por la empresa son relevantes para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Tiene usted oportunidades para asistir a cursos o talleres externos financiados por la empresa.	1	1	1	1	
	Relevancia de capacitación	Existe un plan de desarrollo profesional claro para su carrera dentro de la empresa	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Se le ofrece la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario.	1	1	1	1	
		Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	

Cultura organizacional	Satisfacción laboral	Se siente usted valorado como parte del equipo en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		La empresa promueve valores éticos y de integridad en todas sus operaciones.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la organización.	1	1	1	1	
		Siente que su opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes de la empresa.	1	1	1	1	
	Cultura de trabajo en equipo	Hay un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en la empresa.	1	1	1	1	
		Se promueve la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Compensación y reconocimiento	Equidad salarial	Está satisfecho con su salario en relación con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1
Recibe usted incentivos adicionales por el desempeño excepcional en su trabajo.			1	1	1	1	
Programas de reconocimiento		La empresa ofrece beneficios adecuados (como seguros, bonos, etc.) además del salario.	1	1	1	1	
		Se le reconoce y premia públicamente por sus logros y contribuciones.	1	1	1	1	
Beneficios adicionales		Existen oportunidades claras para recibir aumentos salariales basados en el desempeño.	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación regular sobre cómo mejorar para obtener reconocimiento.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Mg. Navarro Ramírez Mayda Lizbeth
Documento de identidad	DNI N° 40410194
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente
Número telefónico	912325749
Firma	
Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la Responsabilidad Social

Definición de responsabilidad social

Se refiere a la obligación de las organizaciones de considerar los impactos sociales y ambientales de sus actividades y decisiones en el entorno en que operan (Freeman 1984).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso con la comunidad	Proyectos comunitarios	La empresa participa en proyectos comunitarios que benefician a la comunidad local.	1	1	1	1	
		La empresa promueve actividades de voluntariado entre sus empleados.	1	1	1	1	
		Conoce usted las donaciones que realiza la empresa a organizaciones comunitarias.	1	1	1	1	
	Voluntariado corporativo	La empresa colabora con instituciones educativas locales.	1	1	1	1	
		La empresa organiza eventos o actividades para la comunidad.	1	1	1	1	
	Donaciones y apoyos financieros	Siente que la empresa tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		La empresa apoya iniciativas para mejorar la calidad de vida en la comunidad.	1	1	1	1	

Sostenibilidad ambiental	Reducción de emisiones	La empresa implementa prácticas para reducir las emisiones de gases contaminantes.	1	1	1	1		
		La empresa tiene programas para gestionar adecuadamente los residuos.	1	1	1	1		
		La empresa promueve el uso eficiente de los recursos naturales.	1	1	1	1		
	Gestión de residuos	Está la empresa comprometida con la reducción del consumo de energía.	1	1	1	1		
		La empresa utiliza tecnologías sostenibles en sus operaciones.	1	1	1	1		
	Usos de recursos naturales	La empresa educa a los empleados sobre prácticas ambientales sostenibles.	1	1	1	1		
		La empresa participa en iniciativas para proteger el medio ambiente.	1	1	1	1		
	Ética y transparencia	Prácticas laborales justas	La empresa cumple con las normas laborales y de derechos humanos.	1	1	1	1	
			La empresa es transparente en la divulgación de sus actividades y resultado.	1	1	1	1	
Transparencia y rendición de cuentas		La empresa pública informes de responsabilidad social corporativa.	1	1	1	1		
		La empresa garantiza condiciones laborales justas para todos sus empleados.	1	1	1	1		
Cumplimiento regulatorio		Siente que la empresa actúa de manera ética en sus operaciones.	1	1	1	1		
		La empresa facilita el acceso a información sobre sus políticas y prácticas.	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable responsabilidad social
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Mg. Navarro Ramírez Mayda Lizbeth
Documento de identidad	DNI N° 40410194
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente
Número telefónico	912325749
Firma	
Fecha	22/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la Gestión del Talento Humano

Definición de gestión del talento humano

Se refiere al proceso de identificar, atraer, desarrollar y retener a empleados con habilidades y competencias que sean coherentes con los objetivos de la organización (Ulrich 1997).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacitación y desarrollo profesional	Frecuencia de capacitaciones	Recibe usted capacitación regular relacionada con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Las capacitaciones ofrecidas por la empresa son relevantes para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Tiene usted oportunidades para asistir a cursos o talleres externos financiados por la empresa.	1	1	1	1	
	Relevancia de capacitación	Existe un plan de desarrollo profesional claro para su carrera dentro de la empresa	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Se le ofrece la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario.	1	1	1	1	
		Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	

Cultura organizacional	Satisfacción laboral	Se siente usted valorado como parte del equipo en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		Existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		La empresa promueve valores éticos y de integridad en todas sus operaciones.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la organización.	1	1	1	1	
		Siente que su opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes de la empresa.	1	1	1	1	
	Cultura de trabajo en equipo	Hay un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en la empresa.	1	1	1	1	
		Se promueve la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Compensación y reconocimiento	Equidad salarial	Está satisfecho con su salario en relación con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1
Recibe usted incentivos adicionales por el desempeño excepcional en su trabajo.			1	1	1	1	
Programas de reconocimiento		La empresa ofrece beneficios adecuados (como seguros, bonos, etc.) además del salario.	1	1	1	1	
		Se le reconoce y premia públicamente por sus logros y contribuciones.	1	1	1	1	
Beneficios adicionales		Existen oportunidades claras para recibir aumentos salariales basados en el desempeño.	1	1	1	1	
		Recibe retroalimentación regular sobre cómo mejorar para obtener reconocimiento.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Mg. Carquin Davila Jorge Antonio
Documento de identidad	DNI N° 09058498
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente
Número telefónico	962738542
Firma	
Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la Responsabilidad Social

Definición de responsabilidad social

Se refiere a la obligación de las organizaciones de considerar los impactos sociales y ambientales de sus actividades y decisiones en el entorno en que operan (Freeman 1984).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso con la comunidad	Proyectos comunitarios	La empresa participa en proyectos comunitarios que benefician a la comunidad local.	1	1	1	1	
		La empresa promueve actividades de voluntariado entre sus empleados.	1	1	1	1	
		Conoce usted las donaciones que realiza la empresa a organizaciones comunitarias.	1	1	1	1	
	Voluntariado corporativo	La empresa colabora con instituciones educativas locales.	1	1	1	1	
		La empresa organiza eventos o actividades para la comunidad.	1	1	1	1	
	Donaciones y apoyos financieros	Siente que la empresa tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		La empresa apoya iniciativas para mejorar la calidad de vida en la comunidad.	1	1	1	1	

Sostenibilidad ambiental	Reducción de emisiones	La empresa implementa prácticas para reducir las emisiones de gases contaminantes.	1	1	1	1	
		La empresa tiene programas para gestionar adecuadamente los residuos.	1	1	1	1	
		La empresa promueve el uso eficiente de los recursos naturales.	1	1	1	1	
	Gestión de residuos	Está la empresa comprometida con la reducción del consumo de energía.	1	1	1	1	
		La empresa utiliza tecnologías sostenibles en sus operaciones.	1	1	1	1	
	Usos de recursos naturales	La empresa educa a los empleados sobre prácticas ambientales sostenibles.	1	1	1	1	
		La empresa participa en iniciativas para proteger el medio ambiente.	1	1	1	1	
	Ética y transparencia	Prácticas laborales justas	La empresa cumple con las normas laborales y de derechos humanos.	1	1	1	1
La empresa es transparente en la divulgación de sus actividades y resultado.			1	1	1	1	
Transparencia y rendición de cuentas		La empresa pública informes de responsabilidad social corporativa.	1	1	1	1	
		La empresa garantiza condiciones laborales justas para todos sus empleados.	1	1	1	1	
Cumplimiento regulatorio		Siente que la empresa actúa de manera ética en sus operaciones.	1	1	1	1	
		La empresa facilita el acceso a información sobre sus políticas y prácticas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable responsabilidad social
Objetivo del instrumento	Medir variables
Nombres y apellidos del experto	Mg. Carquin Davila Jorge Antonio
Documento de identidad	DNI N° 09058498
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente
Número telefónico	962738542
Firma	
Fecha	22/05/2024

ANEXO 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Instrumento 1: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

Instrumento 2: Responsabilidad social

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

ANEXO 5: Consentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Título de la investigación: “Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024”.

Investigadora: Stefany Raquel Guevara Beltrán.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y la responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración de Negocios, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Tasa astillero.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Explora cómo las prácticas de gestión del talento humano en un astillero impactan su responsabilidad social, revelando que políticas integradas de recursos humanos pueden mejorar tanto la reputación empresarial como el compromiso y motivación de los trabajadores, fomentando una cultura ética y aumentando la eficiencia operativa.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre la gestión del talento humano y la responsabilidad social.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará a los empleados de la empresa Tasa astillero. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

Riesgo (principio de No maleficencia)

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

Beneficios (principio de ben eficiencia)

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

Confidencialidad (Principio de justicia)

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Stefany Guevara Beltrán, email: sguevarab@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Nicolas Álvarez Carrillo, email: nalvarez@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Edwin Pérez García

Firma:



Fecha y hora: 18/05/2024 – 03:30 pm



ANEXO 7: Análisis complementario (tamaño de la muestra)

Fórmula o Pivot estadístico:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	200
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia de la enfermedad	$p =$	0.500
Complemento de p	$q =$	0.500
Precisión	$d =$	0.050
Tamaño de la muestra	$n =$	131.75

Tamaño definitivo de la muestra

$$n \cong \mathbf{131.75}$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 08 de mayo del 2024

Señor(a):
Edwin Pérez García
CARGO
Representante legal de la empresa TASA
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del 3 ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicas para obtención de mi Grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA).

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

Gestión del talento humano y responsabilidad social en un astillero de Chimbote, 2024.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración

Atentamente,



Stefany Raquel Guevara Beltrán
DNI 70554747

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo Edwin Pérez García, identificado con DNI 44313011, en mi calidad de jefe de operaciones de la empresa Tecnológica de Alimentos S.A. ubicada en la ciudad de Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Stefany Raquel Guevara Beltrán, Identificada con DNI N° 70554747 de la maestría en administración de negocios de la Universidad César Vallejo, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Autorización para recolección de datos, toma de tiempo y aplicación de instrumentos de ser el caso necesario.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Grado Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo de Investigación Formativa, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la municipalidad; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 44313011

RUC: 20100971772

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 70554747