



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y Responsabilidad Social Interna en sede del
Gobierno Regional Tumbes, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

García Rosillo, Christian Martín (ORCID: 0000-0003-4591-5733)
Meca Castro, William Samir (ORCID: 0000-0002-1730-0419)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A JEHOVÁ que nos da la vida y la bendición de seguir con nuestra formación profesional.

A nuestra familia que es el motor que nos impulsa a seguir esforzándonos día a día.

A nuestros docentes universitarios por brindarnos todos los conocimientos a lo largo de nuestra vida universitaria.

Agradecimiento

A la Institución Pública Gobierno Regional de Tumbes por permitirnos desarrollar nuestra investigación dentro su sede y por facilitar la información requerida para la misma.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de la Gestión del Talento Humano de la sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.....	20
Tabla 2: Nivel de Responsabilidad Social Interna en sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.....	20
Tabla 3: Relación entre Gestión del Talento Humano por dimensiones y la Responsabilidad social interna en la sede del Gobierno Regional de Tumbes.....	21
Tabla 4: Relación entre Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Interna.....	22

Resumen

El presente trabajo se ha ejecutado con el objetivo de determinar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021. El problema planteado en la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en la sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021? Se formuló la hipótesis científica: La relación entre gestión del talento humano y la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021 es directa y altamente significativa. Los objetivos específicos planteados fueron: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. Identificar el nivel de responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. Determinar la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y la responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. La muestra estuvo conformada por 73 empleados. La investigación de acuerdo con el fin que se persigue fue aplicada, con enfoque cuantitativo se aplicó la recolección de datos para probar hipótesis, y la relación causal entre las variables. Asimismo, el alcance es descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, La técnica e instrumento de recolección de datos utilizados fueron: el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el de Responsabilidad social interna, se aplicó escala de Likert. Finalmente se concluyó que: Si existe relación entre la gestión del talento humano y responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021, debido a ello se confirma la hipótesis.

Palabras clave:

Gestión del talento humano y responsabilidad social interna.

Abstract

This work has been carried out with the objective of determining the relationship between human talent management and internal social responsibility at the headquarters of the Regional Government of Tumbes, 2021. The problem posed in the research was: What is the relationship between human talent management and internal social responsibility at the headquarters of the Regional Government of Tumbes, 2021? The scientific hypothesis was formulated: The relationship between human talent management and internal social responsibility in the Regional Government of Tumbes, 2021 is direct and highly significant. The specific objectives were: To identify the level of human talent management at the headquarters of the regional government of Tumbes, 2021. To identify the level of internal social responsibility at the headquarters of the regional government of Tumbes, 2021. To determine the relationship between human talent management by dimensions and internal social responsibility at the headquarters of the regional government of Tumbes, 2021. The sample consisted of 73 employees. The research in accordance with the purpose pursued was applied, with a quantitative approach, data collection was applied to test hypotheses and the causal relationship between variables. Also, the scope is descriptive correlational, the research design was non-experimental cross-sectional, the technique and data collection instrument used were: the questionnaire of Human Talent Management and Internal Social Responsibility, Likert scale was applied. Finally, it was concluded that: If there is a relationship between human talent management and internal social responsibility at headquarters of the Regional Government of Tumbes, 2021, due to this the hypothesis is confirmed.

Keywords:

Human talent management and internal social responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global y mundial, el siglo XXI se caracteriza fundamentalmente en los ámbitos, tanto empresarial como público por contar con nuevos modelos de empresas socialmente responsables, dicho en otra forma, que no solo están inclinados en engendrar e implantar negocios con alta rentabilidad para sus accionistas, piensan también en la protección social, el adecuado uso responsable de las reservas naturales y el aprovechamiento del entorno con un compromiso muy responsable, involucrando para ello a los empleados como elemento principal en la gestión humana de estas empresas y entidades.

De acuerdo a ello es que, nace la responsabilidad social interna (RSI) como una metodología que practican las empresas, organizaciones o entidades públicas, para que procedan con enfoque ético comprometidos en comprender que los dividendos obtenidos deben anteponerse ante las perspectivas sociales, es por eso los ejecutivos y directores de organizaciones asuman la responsabilidad en reformular las estrategias y tácticas modernas de gestión orientándolos hacia el talento humano y las interacciones del ambiente donde se desenvuelven las empresas y entidades.

En los países desarrollados han creído por conveniente ir mejorando el sistema económico mundial, dándole mayor importancia al tema de la responsabilidad social tanto en el aspecto interno como externo como el fin supremo, en contraposición del mercantilismo deshumanizado y en este enfoque la dirección de recursos humanos viene desarrollando un rol fundamental en la generación de beneficios económicos para las organizaciones y entidades públicas relacionadas con las actividades de dirección, mediante procesos y planes que definitivamente de alguna forma afectan cada uno de sus componentes.

En el Perú el enfoque de la responsabilidad social interna se mantiene como una forma de 'flexibilización' de los compromisos laborales y sociales, con el propósito de incentivar las inversiones; en cuanto a prácticas de dirigir los recursos humanos se observa mayor actitud en la ejecución de políticas de Responsabilidad social en su dimensión interna, el proceso de formación continua produce esperanza en los trabajadores y mediante ellos el impacto en la comunidad, que cada vez reconoce en el desarrollo humano integral, una perspectiva altamente factible para el

desarrollo socioeconómico balanceado y con equidad para todos.

En el ámbito local las entidades públicas y en especial la Dirección de Recursos Humanos, la implementación debe ser prioridad, así también los modelos de formación y capacitación continua que ayuden en la incorporación de habilidades para el trabajo diario de tal forma pero que a la vez apunten hacia la integración de elementos que refuercen a los empleados en aspectos como la empleabilidad, la ética, ciudadanía orientada a la transformación positiva y trascendente en los trabajadores, un real perfeccionamiento profesional y por ende se vea reflejado en el aspecto social.

El problema principal considerado es: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en la sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021?

El presente trabajo de investigación se orienta a desarrollar profesionalmente el entorno de la gestión de personas en la actividad pública en un espacio coyuntural y representativo como es la responsabilidad social interna.

En el aspecto social resulta importante porque permite establecer el grado de vinculación de gestión del talento humano con la responsabilidad social interna de laboral, desarrollando estrategias para el mejoramiento continuo, lo cual redundará en beneficio de sede del Gobierno Regional de Tumbes, y a todas los sectores regionales que la integran, toda vez que al implementar una gestión eficiente del recurso humano se logran resultados óptimos de responsabilidad social interna de todos los trabajadores, que redundará en un mejor servicio a los usuarios.

Respecto al valor teórico, Dessler y Varela (2011) define como pautas y reglas primordiales para conducir contenidos vinculados con las funciones gerenciales específicas, respecto a reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y brindar una zona laboral cómoda y segura para los trabajadores de la organización. En tanto (Jiménez & González, 2016), define la Responsabilidad Social Interna, como la agrupación de hechos internos responsables y voluntarios que responden al aspecto del vínculo laboral con los empleados, resultando en este procedimiento la obligación orientada a favorecer el progreso profesional de sus trabajadores.

En el contexto de estos dos conceptos, el estudio a llevarse a cabo, persigue comprender y fundamentar la correlación de la dirección de las personas respecto a la Responsabilidad Social Interna como un agregado conceptual para los temas

materia de investigación.

En el nivel social se justifica porque resaltará la trascendencia de dirigir los recursos humanos y la forma de relacionarse con la responsabilidad social interna, a fin que los logros obtenidos sean objeto de estudio para futuros interesados en el tema y la investigación sirva de base para demostrar el vínculo existente entre las variables estudiadas.

La justificación teórica demuestra que el trabajo presentó información considerable relacionada con la dirección de recursos humanos que está asociada con la administración del capital humano en el aspecto operativo y funcional, lo cual resulta imperativo en dirigir a los trabajadores con una estructura tradicional mecanizada y protector con enfoque centralizado con una variedad de niveles jerárquicos. Se centraliza en la gestión de personal conforme a las labores que debía desarrollar la entidad pública sobre todo conseguir los resultados obtenidos de la gestión, además del compromiso responsable en el ámbito interno del empleado como por parte de las entidades públicas.

Desde un nivel práctico se justifica porque los resultados obtenidos durante el desarrollo del estudio serán tomados en cuenta por la sede del Gobierno Regional de Tumbes y de los sectores que orgánicamente la integran, a fin de desarrollar estrategias mediante un plan de acción para que puedan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares, vinculado con un adecuado compromiso de Responsabilidad Social en el ámbito Interno; asimismo será un marco de referencias para investigaciones futuras, para diferentes profesionales, estudiantes universitarios, o personas interesadas en este tema.

Respecto al enfoque metodológico, el trabajo empezó con la recolección de datos obtenidas de la sede del Gobierno Regional de Tumbes, validando las pruebas del modelo aprobadas por expertos metodólogos, de los cuales se obtuvo una guía orientada a mejorar de forma permanente la entidad y puedan ser utilizadas en investigaciones que constituyan un aporte orientadas a promover, potenciar sus competencias y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Formulando como objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, año 2021. Fueron tres objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel de gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. OE2. Identificar

el nivel de responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. OE3. Determinar la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y la responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021.

La hipótesis de investigación es: La relación entre gestión del talento humano y la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021 es directa y altamente significativa.

II. MARCO TEÓRICO

La recopilación de la información bibliográfica y el procedimiento documental actualizado en diversas entidades, nos permitió acceder y tratar la información contenida en los artículos y revistas científicas para tomar como bases de evidencia y plantear los antecedentes relacionados con la investigación.

Vargas (2020), en el artículo que publicó, el objetivo planteado fue, definir los atributos asociados a la salvaguarda de los derechos humanos como una acción preventiva para derechos legales o sociales de los trabajadores, en los resultados de cada estudio realizado en las ciudades de Chihuahua, México, e Ibagué, Colombia, así como implantar el perfil de procedimientos y políticas orientadas a sensibilizar a los trabajadores según la percepción de la alta dirección de las empresas que participaron en esta investigación ubicadas en la ciudad de Chihuahua, México. La encuesta fue la técnica utilizada, el mismo que sirvió para consolidar la información necesaria para las subsiguientes tres (3) fases del proyecto: primera fase: identificación de los principios fundamentales de gestión humana; segunda fase: Estudio de la configuración de prácticas sustentables de gestión humana conforme el contexto de las organizaciones a partir de experiencias exitosas encontradas y, tercera y última fase: Propuesta de un sistema de prácticas sustentables de gestión humana. Por consiguiente, el instrumento que se utilizó en esta investigación no solo logró recolectar información indispensable a fin de medir el ejercicio de normas y principios de recursos humanos socialmente responsables, además, logró también recolectar información para su caracterización. Como conclusión el autor indicó que, el trabajo de investigación permitió tener conocimiento sobre el grado de implementación que las empresas de Chihuahua, México, aplican sobre la RSI y de la descripción de dimensiones tales como relaciones laborales y empleabilidad, balance de trabajo familiar, capacitación y desarrollo, seguridad social y salud.

Tobías (2019), como objetivo principal examinar el rol que cumple el recurso humano frente a la responsabilidad social. Dicho estudio fue de naturaleza analítica y descriptiva, puesto que el estudio se basó en analizar las particularidades que se deben considerar cuando al talento humano y responsabilidad social se refieren en

la empresa de estudio. Se utilizó el tipo de fuente primario fundamentándose en datos que se obtuvieron de la apreciación de las personas que pertenecen al rubro. Asimismo, las fuentes de información secundarias, fueron citadas en los correspondientes textos. Así pues, se analizaron las contribuciones realizadas por diferentes autores, con el fin de establecer la relación entre práctica en la sociedad y su asertividad. La población y muestra de estudio estuvo formada por hoteles, ubicados en la histórica ciudad central. Se requirió autorización para realizar llamadas y poder realizar dicha selección, para cooperar en la investigación. La técnica utilizada fue la encuesta, cuya información obtenida se procesó en el software MS Office Excel, mediante gráficos de barras, imágenes, así como flujogramas; lo cual ayudó con el análisis de datos para obtener la principal conclusión, en que la gestión humana tiene como fundamento asignar personal capacitado para desempeñar en algún cargo específico, así como garantizar el éxito en la adaptación y constante mantenimiento del colaborador a la cultura corporativa”, así que se puede demostrar por medio de la creación de redes y sentido de compañerismo, responsabilidad perenne con la organización, hasta el punto que, los colaboradores lleguen a donar su tiempo para dar apoyo en la superación de muchas situaciones difíciles en ella. Así mismo, “la gestión humana tiene como responsabilidad todos los procesos relacionados a la compensación, capacitación y seguridad, tanto física como emocional de los colaboradores, por medio de la vigilancia y mantenimiento de condiciones adecuadas para el desenvolvimiento en la entidad”.

Sandoval (2018), en su trabajo trazó como objetivo el determinar el vínculo entre gestión del recurso humano con la responsabilidad social empresarial, siendo ambos elementos fundamentales para instituciones y específicamente para Processa S.A.S, también, se identifican los atributos que la dirección de recursos humanos tiene concordancia con los preceptos de responsabilidad social empresarial desde una mirada gerencial. Además, se evidencia el actual estado de estos dos elementos dentro de la entidad. Después de realizar el proceso de la investigación, el autor pudo reconocer que, las empresas del siglo XXI tienen que buscar el camino para ser responsables socialmente hablando, desde el inicio de las relaciones con la sociedad. Adicionalmente, debe asumir dicha responsabilidad con el soporte de la unidad orgánica de gestión humana de la organización para la

consecución de las estrategias operativas institucionales que deben enlazar a toda la organización. En tal sentido concluye que la dirección de recursos humanos contribuye de forma representativa a una entidad porque por medio de la motivación, formación, capacitación y demás factores que repercuten en los empleados éstos demostrarán un compromiso ante la compañía lo que va permitir mejorar su productividad y crear un sentido de permanencia y lealtad a la organización mejorando su imagen corporativa ante los grupos de interés lo que permite que ésta obtenga ventaja competitiva. Finalmente, planteó un modelo explicativo el cual debe estar enfocado en la mejora continua sobre el papel que desarrollan los trabajadores de la entidad aumentando de esta manera la motivación de éstos, creando un sentido de pertenencia con la organización.

Mercado y Vásquez (2019), determinó como objetivo principal establecer una articulación entre gestión de recursos humanos y la responsabilidad social interna del ente objeto de estudio. Por ello utilizó la metodología de tipo descriptivo, diseño correlacional, corte transversal. Identificó a 93 colaboradores, los mismos que representaron la población, la muestra estuvo representada por 73 personas, para ello utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas Asimismo la encuesta fue validada al aplicar una muestra de prueba con 8 colaboradores, los resultados determinaron un valor de 0.87, medida con el Alfa de Cronbach. Para procesar los datos obtenidos de las encuestas, utilizó el programa estadístico SPSS; por otro lado, demostró que efectivamente en las variables estudiadas existe relación y se evidenció con el resultado de 0.658.

El último objetivo fue examinar la agrupación de dimensiones de las variables materia de estudio. Definieron que a mayor valoración del coeficiente (-1+1), la asociación es más sólida. De tal manera, las dimensiones que muestran un nivel de asociación fuerte son, la incorporación, adaptación de las personas y prácticas justas de operación (Rho 0.78) organización y planeación de la unidad de gestión del talento humano y prácticas laborales (Rho 0.75), derechos humanos y desarrollo personal (Rho 0.68) compensación, materia ambiental y bienestar (Rho 0.52) prácticas laborales y relaciones con el colaborador Rho 0.43). Asimismo, en concordancia con la prueba Chi-cuadrado realizada para establecer la relación que existe entre las dos variables y poder realizar la comprobación de la hipótesis,

resultó 6.584, esto significa que, si existe una relación en materia estratégica entre la responsabilidad social interna de la entidad, por eso, una variación de forma negativa como positiva en una variable, alterará a ambas.

Ordoñez (2020), El objetivo que planteó fue conocer la vinculación de la variable gestión del talento humano con la variable responsabilidad social de la administración pública. La investigación fue aplicada, el diseño no experimental, descriptivo correlacional; utilizó los métodos analítico, inductivo y descriptivo. La población y muestra fue de 129 personas con vínculo laboral del Gobierno Regional de Huancavelica. Las técnicas utilizadas fueron el análisis de los documentos bibliográficos y la encuesta. Utilizó la estadística descriptiva como herramienta para procesar y analizar los datos y aplicó la estadística inferencial el análisis de Pearson, así como la prueba T de Student y F de Fisher).

En la conclusión final comprobó que efectivamente existe un vínculo muy representativo de las variables objeto del estudio, demostrado mediante el valor de 0,651, que significa una correlación positiva media.

En cuanto a la definición de Gestión del Talento Humano, "Se refiere a las pautas y reglas primordiales para conducir contenidos vinculados con las funciones gerenciales específicas, respecto a los procesos de reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y brindar espacios estables, cómodos y placenteros para los trabajadores de la organización" (Dessler & Varela, 2011, p.2).

Pérez, (2016) manifiesta que, la gestión de recursos o capital humano comprende un grupo de métodos organizativos integrados cuyo modelo se orienta hacia la selección, gestión, desarrollo, motivación y retención de los colaboradores. Explicado de otra manera, la esencia de esta práctica está sustentada en conseguir mejores resultados organizacionales, siendo necesario el empeño de cada uno de los colaboradores, a fin de que se implementen todas las estrategias establecidas, buscando el crecimiento el desarrollo profesional de los empleados, utilizando de métodos humanizados y metas organizacionales.

Según Cuestas, (2010) La dirección de recursos humanos está muy relacionada en gran medida con las siguientes actividades específicas que se refieren a prácticas y políticas adecuadas para gestionar y supervisar el trabajo de

los colaboradores en las entidades como son: El análisis, descripción de puestos, incorporación, inducción de personal, inserción de nuevos empleados, gestión de puestos y remuneraciones, bonificaciones y calificación del rendimiento, comunicación con los trabajadores, actualización y perfeccionamiento continuo de los empleados, fortalecimiento de la entidad, protección social, condiciones de vida laboral, confort e interacción con las organizaciones sindicales y empleados.

Chiavenato (2009), manifiesta que, la Gestión del Talento Humano comprende una serie de políticas imprescindibles para conducir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con los recursos y personas que incluyen los procesos siguientes: “reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño”.

Las dimensiones tomadas en cuenta fueron cuatro: reclutamiento, capacitación, evaluación, y remuneración. Dessler y Varela (2011).

En relación al reclutamiento Dessler y Varela (2011), precisa que: “Los empleadores utilizan el análisis de puestos de trabajo y la descripción de éstos con varios objetivos; por ejemplo, para desarrollar programas de capacitación o para determinar el salario de los puestos. No obstante, el uso más común de la descripción de puestos de trabajo es para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego seleccionar para cubrir los puestos de la organización”.

Las fases de reclutamiento y selección comprenden los pasos siguientes: en primer lugar, pronosticar y planear la mano de obra para establecer los cargos a ocuparse. En segundo lugar, constituir una bolsa de trabajo para diferentes puestos, reclutando probables candidatos externos o internos. En tercer lugar, exponer a los candidatos que rellenen los formularios de solicitud de trabajo y que participen en una entrevista de selección inicial. En cuarto lugar, utilizar diferentes procedimientos de selección como verificación de antecedentes y estudios médicos, así como exámenes para identificar a los candidatos idóneos. En quinto lugar, enviar a uno o varios postulantes aptos para el puesto con el supervisor responsable del proceso. Por último, realizar al candidato o los candidatos diversas entrevistas de selección con el supervisor y demás autoridades importantes, con la finalidad de determinar a qué aspirante elegirán.

En cuanto a la capacitación, consiste en una actividad que identifica las exigencias objetivas de la organización habiendo realizado un proceso previo de planeamiento, guiado a profundos cambios en las destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes del servidor. Alfonso S. (2011).

Al respecto Dessler y Varela (2011), precisa que: “La capacitación se refiere a los procedimientos que el área encargada de la organización utiliza para dar a los trabajadores (nuevos o actuales) las habilidades que requieren para realizar sus funciones”.

Respecto a la evaluación, Dessler y Varela (2011), manifiesta que, “La Evaluación del desempeño comprende calificar el desempeño anterior y actual de un colaborador en contraste con sus estándares. Aunque “evaluar el desempeño” por lo general nos recuerda sobre el uso de herramientas específicas de evaluación, las formas reales por su parte tan solo forman parte del proceso en su conjunto. La evaluación del desempeño además presume que se han definido estándares, y además que se dará a los colaboradores el feedback y los estímulos para asistirlos con el fin de mejorar las deficiencias en el desempeño, o para que puedan continuar desempeñando de forma eficaz y eficiente sus funciones”.

El concepto que concibe a las evaluaciones tan solo como un aspecto importante en la búsqueda de potenciar el desempeño del empleador no es novedad. Empero, hoy día los directivos eligen la naturaleza articulada de dicho procedimiento (de capacitar a la fuerza humana, establecer metas y, luego, evaluar y recompensar) con mayor responsabilidad que antes.

En cuanto a la remuneración, Dessler y Varela (2011), precisa que: “La remuneración de los colaboradores comprende a todas las formas de pago orientadas a los colaboradores y que derivan de sus labores con la institución. comprende dos componentes fundamentales: *pagos en efectivo* (como salarios, comisiones, bonos e incentivos) y beneficios laborales (como seguros, prima vacacional, y vacaciones)”.

Respecto a la definición de la Responsabilidad Social Interna; de acuerdo con Carneiro (2004): “El denominado Libro Verde realizado el año 2001 por la Comisión de las Comunidades Europeas, especifica que, las prácticas

responsables en lo social que inciden en lo interno organizativo afectan, en primera instancia, a los trabajadores y que se refieren a cuestiones relativas a la gestión e inversión en recursos humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio”. (p. 108).

Asimismo, Jiménez y González (2016) establece que la Responsabilidad Social Interna, “es el consolidado de acciones responsables, voluntarias e internas que corresponden al ámbito de las relaciones laborales con los colaboradores, en cuyo proceso este tipo de responsabilidad se direcciona a favorecer el desarrollo profesional como personal de sus colaboradores, afectando su salud y seguridad”.

Santillán (2013) considera que la Responsabilidad social interna altera primeramente al colaborador y señala a la administración de la institución en su desempeño y permita fomentar políticas que conduzcan a condiciones de empleo más favorables y responder a su entorno.

El conjunto de actividades de Responsabilidad Social Empresarial que añade un grado de valor superior a los resultados sobre uno de sus principales grupos de interés, sus colaboradores, cede a la forma de cómo son captados, instruidos, evaluados y beneficiados; lo cual realza la importancia que implica la gestión humana para la realización del diseño y aplicación de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial enfocadas hacia este grupo específico (García & Duque, 2012).

López et al. (2011) refiere que es obligación de la responsabilidad social interna considerar ambientes de trabajo seguros, con reducciones mínimas de accidentes laborales y enfermedades de los servidores, de la misma manera, dotar de un entorno de trabajo idóneo a fin de que el capital humano pueda desarrollarse en un contexto profesional, con atributos propios de las empresas que reflejan preocupación y responsabilidad por sus trabajadores.

Respecto al bienestar de los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indica que, “El bienestar en el trabajo centra sus esfuerzos en atender la promoción de la salud entre todos los colaboradores y sus familias valiéndose de programas de prevención y asistencia en la esfera de la violencia en

el trabajo, estrés en el trabajo, la promoción de los lugares de trabajo libres de tabaco y el consumo excesivo de alcohol y drogas”. (párr.1).

En cuanto a la Compensación y Beneficios, la Organización Internacional del Trabajo (2009) señala que: “La entidad, tanto de los colaboradores como del empleador, conlleva muchos beneficios, puesto que, desde sus entidades, las personas pueden defender sus intereses, pueden negociar el mejoramiento de los espacios que presten óptimas condiciones de trabajo y buscar aumentar la productividad de las organizaciones”. Para iniciar la negociación es necesario implantar un diálogo, siendo de manera más sencilla si, tanto los empleadores como los trabajadores, están organizados”. (p. 10).

Según Guibert (2009) indica al respecto que: “Son aquellas variables que se percibe influyen en que la satisfacción del colaborador conseguirá un alto rendimiento que afectará directamente en la competitividad. La esencia de cualquier actitud favorable para la institución se demuestra con el percibir una situación que beneficie a todos, buscar ser tratado con justicia, tener los mismos beneficios salariales y cognitivos, oportunidades, posibilidades de crecimiento y limitantes que nuestros demás compañeros de trabajo. Lo contrario genera malestar y sentimientos que pueden afectar de diferentes modalidades, por ejemplo, el desempeño deficiente y como, consecuencia, una productividad baja y competitividad”. (p. 80).

Tomando en cuenta esta definición es importante mencionar que, la implementación de ideas, de forma irreflexiva, por parte de la entidad con el fin de desencadenar el bienestar integral de su recurso humano.

Según Tomas (2003), la responsabilidad social corporativa (RSC) denominada obligación social empresarial (RSE) se conceptualiza como el vínculo de las empresas con los lineamientos éticos de dicha entidad. con la ética y el principio de cualquier organización. La responsabilidad social conlleva a ser comprometido con las dificultades de todo tipo que se presente. La aptitud de realizar la obligación social genera a las entidades a lograr acciones adecuado en su comercio, el crecimiento y en la población. La responsabilidad social comprende más a fondo en la realización de los lineamientos, y su posible ejecución. En tal

criterio, la legislación del trabajador y las leyes vinculadas con el entorno es la base con la obligación medioambiental. El desarrollo de estos lineamientos no es de la obligación social, sino de las responsabilidades que una organización tiene que realizar. Sería algo inconcebible que una organización refiera que realiza operaciones de RSE, si aún no utiliza las leyes establecidas para el tipo de operación que desarrolla.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

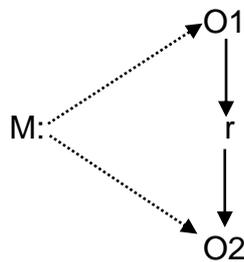
Tipo de investigación

De acuerdo con el fin que se persigue, la investigación presentada es de tipo aplicada, toda vez que se aplicaron conocimientos preestablecidos.

Se utilizó el enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos con el fin de confirmar la hipótesis, y de esta forma confirmar la relación causal respecto a las variables planteadas en el estudio.

De acuerdo con el alcance es descriptivo correlacional

En razón que la variable independiente no es manipulada intencionalmente, además, que no controlan ni experimentan, el estudio la es de tipo no experimental de corte transversal.



Dónde:

M: Muestra

O1: Variable1 (Gestión del talento humano)

r: Relación

O2: Variable 2 (Responsabilidad social interna)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1

Gestión del talento humano

Definición conceptual

Dessler y Varela, (2011), "define como pautas y reglas primordiales para conducir contenidos vinculados con las funciones gerenciales

específicas, respecto a reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y brindar una zona laboral cómoda y segura para los trabajadores de la organización" (p.2).

Definición operacional

Con relación a la variable Gestión del Talento Humano ha sido medida por las dimensiones: Reclutamiento, Capacitación, Evaluación, y Remuneración.

Variable 1: Dimensión 1

Reclutamiento

Indicadores

- a. Proceso de selección
- b. Hoja de vida personal
- c. Criterio de selección

Variable 1: Dimensión 2

Capacitación

Indicadores

- a. Plan de inducción
- b. Plan de formación continua

Variable 1: Dimensión 3

Evaluación

Indicadores

- a. Desempeño laboral

Variable 1: Dimensión 4

Remuneración

Indicadores

- a. Incentivo salarial
- b. Prestaciones

Variable 2

Responsabilidad Social Interna

Definición conceptual

Jiménez y González, (2016) La Responsabilidad Social Interna, se entiende como el grupo de actividades responsables internas en lo referente al aspecto de las relaciones gremiales con los empleados, siendo los procedimientos de responsabilidad favorables al desarrollo personal como profesional de sus trabajadores perjudicando su salud y seguridad.

Definición operacional

La variable Responsabilidad Social Interna ha sido medida por las dimensiones: Bienestar de los trabajadores, Compensación y beneficios, Desarrollo profesional.

Variable 2: Dimensión 1

Bienestar de los trabajadores.

Indicadores

- a. Tareas en el trabajo.
- c. Responsabilidad en el trabajo.

Variable 2: Dimensión 2

Compensación y beneficios.

Indicadores

- a. Beneficios laborales
- b. Capacitación y desarrollo
- c. Entorno en el trabajo

Variable 2: Dimensión 3

Desarrollo profesional

Indicadores

- a. Superación profesional
- Responsabilidad profesional

3.3. Población, muestra y muestreo

Se obtuvo en base a 90 empleados de la sede del Gobierno Regional de Tumbes. Según Valderrama (2015) señaló que: “Se conoce como población estadística, al grupo total de medición de las variables de cada estudio de las unidades del universo” (p.182). Considerando como criterios de inclusión a los empleados que permanecían a la hora de aplicar el instrumento.

Muestra

Respecto a la muestra. Valderrama (2015) manifiesta que: “Es una parte representativa que pertenece a población, el cual manifiesta los criterios de la población en el momento en donde se aplica la muestra de la procedencia” (p. 184).

Para la muestra estuvieron disponibles a responder las encuestas 73 empleados, los mismos que laboran en la sede del Gobierno Regional de Tumbes.

Muestreo

Al respecto Valderrama (2015) afirmó que “El muestreo es el procedimiento que se realiza para seleccionar un grupo representativo de la población, el cual permite apreciar sus medidas” (p. 188). Asimismo, se empleó el muestreo no probabilístico ya que para alcanzar el tamaño de la muestra utilizó reglas de inclusión y exclusión a los empleados que se encontraban de permiso, vacaciones, comisión de servicios, no presentes al momento de la aplicación del instrumento a efectos de proporcionar información de calidad. Según Hernández, et al. (2014) corresponde al subconjunto de la población donde la selección de cada participante está en dependencia de los criterios del estudio y no de la probabilidad (p.176).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, recolectando de esta manera los datos necesarios acerca de la sede del Gobierno Regional de Tumbes. Según Hernández y Duarte (2018) expresaron que “la técnica de la encuesta es un procedimiento donde se interroga a los individuos para tener el conocimiento de lo que piensa las personas en cuanto a problemáticas o situaciones” (p.26).

Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario para gestión del talento humano que contiene 11 ítems y el otro cuestionario de responsabilidad social interna que cuenta con 9 ítems, los mismos que fueron diseñados de

conformidad con las dimensiones e indicadores propuestas en el estudio. Asimismo, los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Tumbes calificaron sus respuestas en forma voluntaria sin ningún problema o condicionamiento. Para Hernández y Duarte (2018) “El cuestionario es un instrumento conformado por preguntas ya sean cerradas o abiertas, el cual se redactan de manera clara y que tenga relación con la hipótesis, con el objetivo de poder afirmar o negar” (p.24).

El Cuestionario gestión del talento humano fue estructurado con 11 ítems y tomando en cuenta sus cuatro dimensiones: reclutamiento (4), capacitación (2), evaluación (2), y remuneración (2). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4) indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente desacuerdo (1). aplicado a los empleados de la sede del Gobierno Regional de Tumbes.

Respecto al cuestionario responsabilidad social interna se aplicó a los empleados de la sede del Gobierno Regional de Tumbes y fue estructurado en 9 ítems de acuerdo a sus tres dimensiones y ítems propuestos: bienestar de los trabajadores (2), compensación y beneficios (4), y desarrollo profesional (3). Los puntajes considerados en la escala fueron: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4) indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente desacuerdo (1).

Validación de instrumentos

El instrumento fue debidamente validado a través de los jurados expertos en la materia, conformados por 02 docentes principales de la Universidad Nacional de Tumbes, adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas, con grado académico de Doctor, se efectuó la valorización por intermedio de la malla de validación para relacionar las variables, las dimensiones, los indicadores, y los ítems.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se realizó mediante un modelo de consistencia interna de correlaciones de los ítems obtenidos con la herramienta Alfa de Cronbach considerando la muestra; es decir, 73 trabajadores. En correspondencia con Valderrama (2015) quien mencionó que “Para llevar a cabo una investigación, deben formularse las herramientas de recopilación de datos: uno para cada variable y ambos deben haber pasado por la prueba de validez y confiabilidad” (p.228).

Según George et al. (2003), establecen los criterios mediante una escala valorativa que permite medir la correlación: Coeficiente alfa de 1.0 es confiabilidad perfecta,

Coeficiente alfa de 0.72-0.99 es excelente confiabilidad, Coeficiente alfa de 0.66-0.71 es muy confiable, Coeficiente alfa de 0.60-0.65 es confiable, Coeficiente alfa de 0.54-0.59 confiabilidad baja, Coeficiente alfa de 0.53 a menos confiabilidad nula (p. 231).

El Alfa de Cronbach determinó un valor de 0.8569 para la variable gestión del talento humano, resultando un indicador de excelente confiabilidad de acuerdo a la interpretación del coeficiente en el rango de (0.72-0.99). Asimismo, determinó para la variable responsabilidad social interna un valor de 0.8403, indicando que es excelente confiabilidad de acuerdo a la interpretación del coeficiente en el rango (0.72-0.99).

3.5. Procedimientos

Se recolectó los datos de las encuestas y se procesó utilizando el MS Office Excel 2019 para construir la data y realizar los cálculos, para luego ingresarlos al software estadístico IBM SPSS 26, obteniendo los resultados para su interpretación. Asimismo, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir las correlaciones de las variables y dimensiones respectivamente.

3.6. Método de análisis de datos

Estadísticamente se analizaron los datos recolectados mediante el análisis descriptivo e inferencial, según Valderrama (2015) “Una vez adquirida la información, se analiza para poder responder las preguntas del estudio además se podrá aceptar o rechazar las hipótesis” (p.229). Asimismo, para confirmar la hipótesis se utilizó el análisis Rho de Spearman, en la cual el nivel de significancia bilateral debe ser menor o igual a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración del trabajo se respetó los derechos del autor, utilizando para ello las referencias en cada cita, de acuerdo con lo requerido en las normas APA, como también la guía de investigación de la universidad. Asimismo, se consideraron los principios éticos de privacidad, la confiabilidad y confidencialidad tanto de las identidades de los participantes como de los hallazgos obtenidos, respetando la autonomía y libertad de los encuestados mantener la privacidad y el secreto en cualquier medida que elijan.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la Gestión del Talento Humano de la sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.

Tabla 1

Nivel de la Gestión del Talento Humano de la sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.

Gestión del talento humano		
Nivel	nº	%
Eficiente	17	23%
Regular	49	67%
Deficiente	7	10%
Total	73	100%

Tabla 1: El nivel gestión del talento humano de los trabajadores, los resultados muestran un nivel de eficiencia del 23% calificándose en el nivel bajo en la escala (20-40), mientras que el 67% muestra un nivel regular, y el nivel de deficiencia es 10% considerado muy bajo en la escala de (0-20). Sin embargo, se tiene un nivel regular bastante alto.

4.2. Nivel de la Gestión de Responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional, 2021.

Tabla 2

Nivel de Responsabilidad Social Interna en sede del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.

Responsabilidad social interna		
Nivel	nº	%
Eficiente	21	29%

Regular	43	59%
Deficiente	9	12%
Total	73	100%

La tabla 2 muestra el resultado del nivel de la responsabilidad social interna de los trabajadores de la institución pública, los cuales muestran un nivel de eficiencia del 29%, considerado en la escala como bajo en la escala (20-40), mientras que un 59% muestra un nivel regular, cualificado como medio en escala de (40-60) y el nivel de resulta con el 12% considerado muy bajo en la escala de (0-20). Sin embargo, se aprecia un nivel regular bastante alto, lo cual indica que la entidad debe reforzar las funciones específicas de los trabajadores con herramientas blandas para vincular de forma integral la Responsabilidad Social Interna a la gestión del talento humano.

4.3. Relación entre gestión del talento humano por dimensiones y la responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021.

Tabla 3

Relación entre Gestión del Talento Humano por dimensiones y la Responsabilidad social interna en la sede del Gobierno Regional de Tumbes

Dimensiones gestión del talento humano	Coefficiente Rho Spearman	Reclutamiento	Capacitación	Evaluación	Remuneración	Responsabilidad social interna
Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,377**	,439**	,334**	,309**
	Sig. (bilateral)		0.001	0.000	0.004	0.008
	N	73	73	73	73	73
Capacitación	Coefficiente de correlación	,377**	1.000	,478**	,238*	,314**
	Sig. (bilateral)	0.001		0.000	0.043	0.007
	N	73	73	73	73	73
Evaluación	Coefficiente de correlación	,439**	,478**	1.000	,439**	,526**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000

	N	73	73	73	73	73
Remuneración	Coeficiente de correlación	,334**	,238*	,439**	1.000	,510**
	Sig. (bilateral)	0.004	0.043	0.000		0.000
	N	73	73	73	73	73
Responsabilidad social interna	Coeficiente de correlación	,309**	,314**	,526**	,510**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.008	0.007	0.000	0.000	
	N	73	73	73	73	73

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

Tabla 3: muestra que las dimensiones respecto a la significancia de la relación, es muy fuerte porque Sig. (bilateral) o “p” son menores que 0.05. Sin embargo, respecto a la fortaleza de la relación, las dimensiones reclutamiento 0,309, y capacitación 0,314, presentan valores de Rho de Spearman en el rango (0.2-0.39) siendo la intensidad de la relación positiva baja. En cuanto a la dimensión evaluación de 0,526 y remuneración de 0,510, los resultados se ubican en la escala (0.4-0.69), resultando una correlación positiva moderada.

4.4. Determinar la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en sede del Gobierno Regional de Tumbes, año 2021.

Tabla 4
Relación entre Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Interna

		Gestión del talento humano	Responsabilidad social interna
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,540**
		N	0.000
Responsabilidad social interna		N	73
		Coeficiente de correlación	,540**
		Sig. (bilateral)	1.000
	N	0.000	73

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

4.6. Contrastación de hipótesis

Hipótesis científica: La relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021 es directa y altamente significativa.

H1: La relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021 es directa y altamente significativa.

H0: La relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, año 2021 no es directa ni altamente significativa.

Interpretación

Los resultados muestran un nivel de significancia menor que 0,05, es decir que ($0,000 < 0,05$); por tanto, se acepta la hipótesis H1, se concluye que, a un nivel de significancia de 0,05, la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021 es directa y altamente significativa.

V. DISCUSIÓN

Determinar la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, 2021.

Según Dessler y Varela manifiesta que las funciones gerenciales son de carácter específico, referido a reclutamiento, capacitación, evaluación, el aspecto remunerativo, y un entorno laboral adecuado y agradable para los empleados de la entidad (2011); asimismo respecto a la Responsabilidad Social Interna, ETHOS, manifiesta que no solamente se trata de respetar los derechos y deberes de los trabajadores, las leyes laborales y las normas de la Organización Internacional del Trabajo. La entidad pública debe extender y utilizar los recursos financieros a fin de mejorar el clima laboral y empatía de sus trabajadores, también debe apostar por incrementar los niveles de vida personal y en el entorno profesional, implantar estrategias orientadas a la equidad en el contexto de la familias y del empleo, así como el refuerzo de sus vínculos y responsabilidades sociales de forma permanente atribuido al respeto estricto de los derechos humanos y laborales (2016), Los resultados encontrados arrojan un indicador de correlación Rho de Spearman de 0,540, demostrando que entre ambas variables existe una relación positiva moderada en el rango de (0.4-0.69). En cuanto a la significancia de la relación, está es significativa porque Sig. (bilateral) o “p” es menor a 0.05. Estos resultados permiten inferir que cuando la variable gestión del talento humano aumente, la responsabilidad social interna también aumentará de forma gradual y si una disminuye, la otra variable también disminuirá. En el estudio realizado por Mercado y Vásquez (2019), se observó diferencias con estos resultados, los autores al relacionar la gestión humana con responsabilidad social interna de la empresa, determinaron un vínculo positivo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,658, debido posiblemente a que la responsabilidad social interna de la empresa no le presta la atención necesaria posicionándose por tanto en un nivel medio. En otro estudio de Ordoñez (2020), el resultado también difiere dado a que la relación de sus variables en la administración pública fue de 0,651, mostrando una relación positiva media, esto se debió fundamentalmente a que la entidad no tiene debidamente alineadas las políticas de gestión humana con los objetivos de la entidad. Por consiguiente, se deduce que respecto a las variables gestión del

talento humano y responsabilidad social interna muestran una relación bastante significativa sin embargo los resultados muestran diferencias, por tal razón se ve la necesidad que la entidad objeto de estudio se comprometa eficazmente con planes y estrategias de responsabilidad social interna reales, y en la misma línea los trabajadores asuman un compromiso serio y efectivo con la entidad gubernamental.

En relación con el objetivo específico identificar el nivel de gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, 2021. De conformidad a los datos obtenidos muestran un nivel de eficiencia del 23% cualificándose en el nivel bajo en la escala (20-40), mientras que el 67% muestra un nivel regular, y el nivel de deficiencia es 10% considerado muy bajo en la escala de (0-20). En el estudio realizado por Mercado y Vásquez (2019), se observó diferencias con estos resultados, los autores determinaron que el 68.86% se encuentran en un nivel medio, en tanto reflejan que un 28.57% tiene una posición alta y solamente el 2.60% encontraron un nivel bajo. Sin embargo, en la sede del Gobierno Regional Tumbes se tiene un nivel regular bastante alto lo cual indica que la gerencia de recursos humanos de la entidad junto con sus profesionales deben ser los responsables directos en implementar programas de sensibilización a los trabajadores, en torno a sus motivaciones, la forma en la que concibe el empleo, con la finalidad que este cargo orgánico sea el vínculo ideal entre los objetivos de la entidad respecto a la Responsabilidad Social Interna del empleado y su entorno familiar y social.

Respecto al objetivo específico de identificar el nivel de responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021, los valores obtenidos en la presente investigación muestran un nivel de eficiencia del 29%, considerado en la escala como bajo en la escala (20-40), mientras que un 59% muestra un nivel regular, cualificado como medio en escala de (40-60) y el nivel de resulta con el 12% considerado muy bajo en la escala de (0-20). En el estudio realizado por Mercado y Vásquez (2019), se observó diferencias con estos resultados, los autores determinaron que el 84.42% están en un nivel medio respecto a las prácticas de responsabilidad social interna, en tanto el 15.58% muestra un nivel de importancia alto. Se evidencia que en la entidad objeto de estudio se aprecia un nivel regular bastante alto lo cual indica que debe reforzar las funciones específicas de los trabajadores con herramientas blandas para vincular de forma integral la Responsabilidad Social Interna a la gestión del talento humano.

En cuanto al objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y la responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021, los resultados de las dimensiones en estudio, el nivel de significancia “p” de la correlación es muy fuerte porque los valores oscilan entre 0,000 y 0,008 por lo tanto son menores que 0,05. Asimismo, la correlación de las dimensiones reclutamiento 0,309, y capacitación 0,314 presentan valores de Rho de Spearman en el rango (0.2-0.39) siendo la intensidad de la relación positiva baja. En cuanto a la dimensión evaluación de 0,526 y remuneración de 0,510 los resultados se ubican en la escala (0.4-0.69) resultando una correlación positiva moderada. En el estudio realizado por Mercado y Vásquez (2019), se observó diferencias con estos resultados, los autores al relacionar las variables de la empresa presentaron un nivel Rho bastante fuerte de relación de 0.78 respecto a incorporación y adaptación de las personas. El resultado de la relación por dimensiones de la gestión del talento humano y la responsabilidad social interna de 0,658, resultó positiva baja. De acuerdo al estudio de la institución materia de estudio, se evidencia escasos esfuerzos de capacitación y reclutamiento del personal al no desarrollar herramientas de gestión por competencias, así como implantación de programas de motivación y reconocimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que entre las variables gestión del talento humano y responsabilidad social interna los resultados encontrados arrojan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,540, lo cual demuestra una relación positiva moderada en el rango de (0.4 a 0.69) y respecto a la significancia de la relación, está es significativa porque Sig. (bilateral) o “p” es menor a 0.05. Estos resultados permiten inferir que cuando la variable gestión del talento humano aumente, la responsabilidad social interna también aumentará gradualmente y si una disminuye, la otra variable también disminuirá.
2. Se concluye que la gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes los resultados muestran un nivel de eficiencia del 23% cualificándose en el nivel bajo en la escala (20-40), mientras que el 67% muestra un nivel regular, y el nivel de deficiencia es 10% considerado muy bajo en la escala de (0-20). Sin embargo, se tiene un nivel regular bastante alto, se espera que la gerencia de recursos humanos de la entidad junto con sus profesionales, implemente programas de sensibilización a los trabajadores, en torno a sus motivaciones, clima laboral, y que esta dependencia sea el vínculo ideal entre los objetivos de la entidad respecto a la Responsabilidad Social Interna del empleado y su entorno familiar y social.
3. En el nivel de responsabilidad social interna se observa que los resultados muestran un nivel de eficiencia del 29%, considerado en la escala como bajo en la escala (20-40), mientras que un 59% muestra un nivel regular, cualificado como medio en escala de (40-60) y el nivel da como resultado el 12% considerado muy bajo en la escala de (0-20). Existe un nivel regular bastante alto, lo cual indica que la entidad no refuerza las funciones específicas de los trabajadores con herramientas blandas para vincular de forma integral la Responsabilidad Social Interna a la Gestión del talento humano.
4. En la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y la responsabilidad social interna, los resultados de las dimensiones en estudio, el nivel de significancia “p” de la correlación es muy fuerte porque los valores

oscilan entre 0,000 y 0,008, por lo tanto son menores que 0,05. En cuanto a los coeficientes de correlación Rho de Spearman, las dimensiones evaluación es de 0,526 y remuneración de 0,510 los resultados se ubican en la escala (0.4 a 0.69) resulta por tanto una correlación positiva moderada. Respecto a la correlación de las dimensiones reclutamiento 0,309, y capacitación 0,314 los resultados se encuentran en el rango (0.2 a 0.39) siendo la intensidad de la relación positiva baja. Se evidencian escasos esfuerzos de capacitación y reclutamiento del personal al no desarrollar herramientas de gestión por competencias, así como implantación de programas de motivación y reconocimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda actualizar y modificar los reglamentos actuales mediante un documento operativo y funcional denominado “Manual de Gestión Institucional”, el mismo que permita a los ejecutivos y directores sectoriales regionales, así como a todos los trabajadores tener una acreditación de prácticas de responsabilidad social interna alineadas con la visión y la misión de la institución, en la misma línea que los trabajadores deben asumir un compromiso responsable con la entidad pública.

Se recomienda considerar los criterios de desarrollo personal y profesional por niveles para todos los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Tumbes, mediante la formulación e implantación de un plan integral de capacitación continua que incluya indicadores de cumplimiento de objetivos organizacionales orientado principalmente a disminuir las debilidades de los trabajadores y en potenciar sus fortalezas con el fin de lograr los objetivos tanto institucionales como individuales.

Se recomienda que la entidad debe destinar una parte de los recursos financieros públicos para la implementación de programas de reconocimiento y motivación para los trabajadores en mérito a los esfuerzos realizados mediante implementación de planes de incentivos de responsabilidad social interna, alineados con la visión y misión de la entidad regional.

Se recomienda establecer métodos que sean efectivos para gestionar y evaluar los criterios de reclutamiento y selección del personal, además promover constantemente programas de inducción eficientes para atraer y retener a su personal como una forma eficaz de lograr el compromiso de responsabilidad social interna institucional con la gestión humana con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alfonso, S. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. (4ºed.). México: Editorial Limusa S.A de CV Grupo Noriega.
- Carneiro, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid: Editorial ESIC, pp 156.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2ºed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cuesta S. (2011). *Gestión del talento humano y del conocimiento*, from <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3193560>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ºed.). México: Pearson Educación.
- Educación. Pearson Educación de México, SA de CV.
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Revista Cuadernos de gestión, 2(1), p. 66.
- García, M. & Duque, J. (2012). *Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones*. Colombia: Libre empresa VoL. 9 No.1.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4ª ed.). Boston, EE.UU.: Allyn & Bacon.
- Guilbert, J. (2009). *Responsabilidad social empresarial*. San Sebastián: Universidad de Deusto.
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Mercado R. y Vásquez J. (2019). *La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019*. Título en administración. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.

- Ordoñez G. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social en la administración pública del gobierno regional de Huancavelica*. Maestría en ciencias empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Conocer los del trabajo derechos fundamentales en el trabajo*. San José: Oficina Internacional del Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. San José: Oficina Internacional del Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm>
- Pérez, O. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. Revista Peoplenext [en línea]. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresay-su-importancia>
- Sandoval S. (2018). *Gestión del talento humano en consonancia con la responsabilidad social empresarial en processa sas*. Especialización en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada de Bogotá – Colombia.
- Santillán, T. (2013). *Influencia de las acciones de responsabilidad social interna de la empresa don pollo tropical S.A.C en el bienestar de los trabajadores en el periodo setiembre 2013* (Licenciada en trabajo social) Universidad Nacional de Trujillo.
- Tobías O. (2019). *Talento humano y responsabilidad social en el sector turístico hotelero en Cartagena de India Colombia*. Título en administración de negocios. Universidad de San Buenaventura. Cartagena de Indias – Colombia.

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vargas, A. (2020). *Prácticas sostenibles de Gestión Humana Un énfasis desde la Responsabilidad Social Interna*. Recuperado de <https://repositorio.unibague.edu.co/handle/20.500.12313/2049>,
- Welch, S. & Comer, j. 1988). *Quantitative Methods for Public Administration: Techniques And Applications*. Editorial Books/Cole Publishing Co. ISBN 10: 0534108881/ 13: 9780534108885. U.S.A.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en la sede del Gobierno Regional de Tumbes, año 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021?</p>	<p>Hipótesis General: La relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, año 2021 es directa y altamente significativa.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021 es alto.</p> <p>El nivel de responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021 es alto.</p> <p>La relación entre gestión del talento humano por dimensiones y responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021 es directa.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre gestión del talento humano y responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión del talento humano en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021.</p> <p>Identificar el nivel de responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano por dimensiones y responsabilidad social interna en la sede del gobierno regional de Tumbes, año 2021.</p>	<p>Variable 01: Gestión del talento humano</p> <p>Variable 02: Responsabilidad Social Interna</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación</p> <p>Remuneración</p> <p>Bienestar de los trabajadores</p> <p>Compensación y beneficios</p> <p>Desarrollo profesional</p>	<p>Tipo: No experimental Diseño: Descriptiva correlacional Corte transversal</p> <p>Población: 90 trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, 2021</p> <p>Muestra: 73 trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, 2021</p> <p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: - Cuestionario: gestión del talento humano - Cuestionario: Responsabilidad social interna</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	"Se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía" (Dessler y Varela, 2011, p.2)	La variable Gestión del Talento Humano será medida por las dimensiones: Reclutamiento, Capacitación, Evaluación, y Remuneración, para ello se aplicará la técnica de encuesta con un cuestionario de 11 ítems.	Reclutamiento	Proceso de selección	ORDINAL
				Hoja de vida personal	
				Criterio de selección	
			Capacitación	Plan de Inducción	
				Plan de formación continua	
			Evaluación	Desempeño laboral	
Remuneración	Incentivo salarial				
	Prestaciones				
Responsabilidad Social Interna	"La Responsabilidad Social Interna, es el conjunto de acciones responsables, voluntarias internas que corresponden al ámbito de las relaciones laborales con los empleados, en cuyo proceso este tipo de responsabilidad apunta a favorecer el desarrollo tanto profesional como personal de sus trabajadores afectando su salud y seguridad". (Jiménez & González, 2016)	La variable Responsabilidad Social Interna será medida por las dimensiones: Bienestar de los trabajadores, Compensación y beneficios y Desarrollo profesional, para ello se aplicará la técnica de encuesta con un cuestionario de 9 ítems.	Bienestar de los trabajadores	Tareas en el trabajo	ORDINAL
				Responsabilidad en el trabajo	
			Compensación y beneficios	Beneficios laborales	
				Capacitación y desarrollo	
				Entorno en el trabajo	
			Desarrollo profesional	Superación profesional	
Responsabilidad profesional					

Anexo 03: Instrumentos de Medición:

Cuestionario: Gestión del talento humano y Responsabilidad Social Interna en sede del Gobierno Regional Tumbes, 2021

Estimado Señor (a)

El presente cuestionario está dirigido a todo el personal administrativo de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes, tiene como finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social Interna que usted percibe en esta institución. Para lo cual solicitamos que responda a las interrogantes con la veracidad posible.

La información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con (X), la alternativa que usted considere.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Totalmente Acuerdo
Gestión del talento humano					
1. Cree usted que el proceso de selección ayuda a reclutar al personal adecuado para el puesto de trabajo.					
2. Cree usted que en el reclutamiento se busca a los mejores aspirantes para la selección del personal.					
3. Está usted de acuerdo que la información contenida en la hoja de vida es importante para reclutar al trabajador					
4. Cree usted que los criterios de selección para reclutamiento del personal son adecuados.					
5. Cree usted que la entidad realiza un plan de inducción acorde con las necesidades de capacitación del personal.					
6. Considera usted que la capacitación a los empleados de forma continua produce mejoras en la gestión de la entidad.					
7. Cree usted que los métodos de evaluación de desempeño en la entidad han mejorado el desarrollo de sus competencias personales y profesionales.					
8. Cree usted que los parámetros de evaluación establecidos facilitan y mejoran tu desempeño laboral.					
9. Considera que el incentivo salarial está de acuerdo a la remuneración percibida.					

10. Cree usted que el incentivo salarial que recibe de la entidad se ajusta a una adecuada política de remuneraciones.					
11. Considera usted que la remuneración recibida como prestaciones es apropiada para su familia.					

Valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo	Totalmente Acuerdo
Responsabilidad social interna					
12. Considera Ud. que el Bienestar de los trabajadores depende mucho de las tareas que realiza en el trabajo.					
13. Cree usted que un adecuado plan de bienestar laboral contribuye a mejorar la responsabilidad en el trabajo.					
14. Considera Ud. que los beneficios (préstamos, apoyo educativo, y otros) son compensados con el trabajo que realiza.					
15. La entidad cuenta con un plan de compensación y beneficios que mantenga capacitado permanentemente y te ayude a mejorar tu trabajo.					
16. Considera Ud. que los beneficios que ha obtenido en capacitación y desarrollo producen mejoras en el desempeño individual, calidad y productividad laboral.					
17. Cree Ud. que tus jefes compensan tu esfuerzo y relación con ellos en el entorno laboral.					
18. Cree Ud. que el plan de desarrollo profesional de la entidad cumple con las expectativas de superación profesional en el mejoramiento de conocimientos.					
19. Considera Ud. que el desarrollo profesional incita valores positivos como la superación y la innovación.					
20. Cree Ud. que el valor de la responsabilidad profesional es sumamente importante dentro de la entidad para lograr el desarrollo profesional en el cumplimiento de sus tareas.					

Gracias por su colaboración

Anexo 04: Fichas de validación

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Reclutamiento							
1.	Cree usted que el proceso de selección ayuda a reclutar al personal adecuado para el puesto de trabajo.	X		X		X		
2.	Cree usted que en el reclutamiento se busca a los mejores aspirantes para la selección del personal.	X		X		X		
3.	3. Está usted de acuerdo que la información contenida en la hoja de vida son importantes para reclutar al trabajador	X		X		X		
4.	4. Cree usted que los criterios de selección para reclutamiento del personal son adecuados.	X		X		X		
	Capacitación							
5.	Cree usted que la entidad realiza un plan de inducción acorde con las necesidades de capacitación del personal.	X		X		X		
6.	Considera usted que la capacitación a los empleados de forma continua produce mejoras en la gestión de la entidad.	X		X		X		
	Evaluación							
7.	Cree usted que los métodos de evaluación de desempeño en la entidad ha mejorado el desarrollo de sus competencias personales y profesionales.	X		X		X		
8.	Cree usted que los parámetros de evaluación establecidos facilitan y mejoran tu desempeño laboral.	X		X		X		
	Remuneración							
9.	Considera que el incentivo salarial está de acuerdo a la remuneración percibida.	X		X		X		
10.	Cree usted que el incentivo salarial que recibe de la entidad se ajusta a una adecuada política de remuneraciones.	X		X		X		
11.	Considera usted que la remuneración recibida como prestaciones es apropiada para su familia.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA							
	Bienestar de los trabajadores							
12.	Considera Ud. que el Bienestar de los trabajadores depende mucho de las tareas que realiza en el trabajo.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13.	Cree usted que un adecuado plan de bienestar laboral contribuye a mejorar la responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
	Compensación y beneficios	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14.	Considera Ud. que los beneficios (préstamos, apoyo educativo, y otros) son compensados con el trabajo que realiza	X		X		X		
15.	La entidad cuenta con un plan de compensación y beneficios que mantenga capacitado permanentemente y te ayude a mejorar tu trabajo.	X		X		X		
16.	Considera Ud. que los beneficios que ha obtenido en capacitación y desarrollo producen mejoras en el desempeño individual, calidad y productividad laboral	X		X		X		
17.	Cree Ud. que tus jefes compensan tu esfuerzo y relación con ellos en el entorno laboral.	X		X		X		
	Desarrollo profesional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18.	Cree Ud. que el plan de desarrollo profesional de la entidad cumple con las expectativas de superación profesional en el mejoramiento de conocimientos.	X		X		X		
19.	Considera Ud. que el desarrollo profesional incita valores positivos como la superación y la innovación.	X		X		X		
20.	Cree Ud. que el valor de la responsabilidad profesional es sumamente importante dentro de la entidad para lograr el desarrollo profesional en el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplica Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Manuel Barrios Rodríguez DNI: 002151359

Especialidad del validador:

Tumbes, 10 de Septiembre de 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto informante

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Reclutamiento							
1.	Cree usted que el proceso de selección ayuda a reclutar al personal adecuado para el puesto de trabajo.	X		X		X		
2.	Cree usted que en el reclutamiento se busca a los mejores aspirantes para la selección del personal.	X		X		X		
3.	3. Está usted de acuerdo que la información contenida en la hoja de vida son importantes para reclutar al trabajador	X		X		X		
4.	4. Cree usted que los criterios de selección para reclutamiento del personal son adecuados.	X		X		X		
	Capacitación							
5.	Cree usted que la entidad realiza un plan de inducción acorde con las necesidades de capacitación del personal.	X		X		X		
6.	Considera usted que la capacitación a los empleados de forma continua produce mejoras en la gestión de la entidad.	X		X		X		
	Evaluación							
7.	Cree usted que los métodos de evaluación de desempeño en la entidad ha mejorado el desarrollo de sus competencias personales y profesionales.	X		X		X		
8.	Cree usted que los parámetros de evaluación establecidos facilitan y mejoran tu desempeño laboral.	X		X		X		
	Remuneración							
9.	Considera que el incentivo salarial está de acuerdo a la remuneración percibida.	X		X		X		
10.	Cree usted que el incentivo salarial que recibe de la entidad se ajusta a una adecuada política de remuneraciones.	X		X		X		
11.	Considera usted que la remuneración recibida como prestaciones es apropiada para su familia.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA							
	Bienestar de los trabajadores							
12.	Considera Ud. que el Bienestar de los trabajadores depende mucho de las tareas que realiza en el trabajo.	X		X		X		


 Dr. Olimer Ribán Murga Fernández
 DNI N° 07700664

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13.	Cree usted que un adecuado plan de bienestar laboral contribuye a mejorar la responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
	Compensación y beneficios	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14.	Considera Ud. que los beneficios (préstamos, apoyo educativo, y otros) son compensados con el trabajo que realiza	X		X		X		
15.	La entidad cuenta con un plan de compensación y beneficios que mantenga capacitado permanentemente y le ayude a mejorar tu trabajo.	X		X		X		
16.	Considera Ud. que los beneficios que ha obtenido en capacitación y desarrollo producen mejoras en el desempeño individual, calidad y productividad laboral.	X		X		X		
17.	Cree Ud. que tus jefes compensan tu esfuerzo y relación con ellos en el entorno laboral.	X		X		X		
	Desarrollo profesional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18.	Cree Ud. que el plan de desarrollo profesional de la entidad cumple con las expectativas de superación profesional en el mejoramiento de conocimientos.	X		X		X		
19.	Considera Ud. que el desarrollo profesional incita valores positivos como la superación y la innovación.	X		X		X		
20.	Cree Ud. que el valor de la responsabilidad profesional es sumamente importante dentro de la entidad para lograr el desarrollo profesional en el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplica Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. GILMER MURGA FERNANDEZ DNI: 07700664

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Tumbes, 10 de SETIEMBRE de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Gilmer Murga
Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664

Firma del Experto informante

Anexo 05: Estadísticas de fiabilidad.

La confiabilidad del instrumento se alcanzó a través del análisis del Alfa de Cronbach, detallado en la siguiente tabla:

Enc	Variable: Gestión del talento humano											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	45
2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	2	33
3	4	5	5	3	3	4	2	4	2	2	2	36
4	5	4	4	3	4	5	3	3	1	1	1	34
5	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	3	35
6	4	4	4	3	4	5	3	3	1	1	1	33
7	2	5	5	2	4	5	4	4	3	5	4	43
8	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	38
9	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	39
10	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	39
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	4	4	3	2	4	3	2	1	1	1	29
14	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	45
16	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	1	39
17	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	34
18	4	4	4	2	1	5	3	3	2	2	4	34
19	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	2	39
20	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	1	29
21	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	47
22	4	4	4	3	2	5	2	2	4	3	2	35
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	44
24	5	5	4	2	1	5	3	2	3	1	1	32
25	4	4	4	3	1	1	4	3	2	2	1	29
26	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	38
27	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	28
28	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	34
29	4	4	4	1	3	4	2	3	1	1	1	28
30	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	49
31	5	5	5	5	2	4	3	2	1	3	4	39
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	39
33	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	47
34	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	1	35
35	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	4	21
36	2	2	1	2	2	5	2	2	1	1	2	22
Enc	Variable: Gestión del talento humano											

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
37	2	2	4	3	3	5	3	5	3	1	1	32
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
39	5	5	4	5	3	5	3	3	2	3	3	41
40	5	5	5	4	2	4	2	2	3	3	3	38
41	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	28
42	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	18
43	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	1	44
44	5	5	3	4	3	5	1	1	1	3	4	35
45	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	47
46	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	28
47	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	43
48	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	20
49	4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	29
50	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	28
51	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	40
52	4	4	4	4	1	4	5	5	2	2	2	37
53	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46
54	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	34
55	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	34
56	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	40
57	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	4	38
58	5	4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	37
59	5	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	35
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	39
61	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	42
62	3	3	4	1	3	5	3	5	2	2	2	33
63	4	2	4	2	2	5	2	2	1	1	2	27
64	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	40
65	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	40
66	2	1	2	2	2	1	3	5	4	4	4	30
67	4	4	5	4	2	5	3	5	3	3	4	42
68	5	4	4	3	2	5	2	2	1	1	2	31
69	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	43
70	4	4	2	4	2	4	5	4	2	2	2	35
71	4	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	26
72	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	21
73	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	19
	1.117	1.3886	1.132	1.233	1.074	1.149	1.286	1.501	1.209	1.168	1.124	

Cálculo del Alfa de Cronbach para variable: Gestión del talento humano

α (ALFA) =	0.857	Estadísticas de fiabilidad	
K (NUMERO DE ITEMS) =	11	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	13.38262	0.8569	11
Vt (VARIANZA TOTAL) =	60.54682		

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

Data para la variable: Responsabilidad social interna

Enc	Variable: Responsabilidad social interna									
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	5	4	4	4	3	5	4	5	37
2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	26
3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	26
4	5	5	2	1	1	1	1	3	4	23
5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	31
6	5	5	2	1	1	1	1	4	4	24
7	3	4	4	5	5	5	5	4	5	40
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
9	3	4	3	4	3	3	2	4	4	30
10	5	4	4	3	4	3	2	4	4	33
11	4	4	4	3	4	3	3	4	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	2	4	3	3	2	4	3	5	5	31
14	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
15	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10
16	3	4	3	3	4	3	3	4	5	32
17	3	3	2	2	2	4	2	4	4	26
18	5	1	1	5	2	1	5	5	5	30
19	4	4	4	3	2	4	2	2	5	30
20	3	3	3	1	1	3	3	4	4	25
21	5	5	4	2	5	5	4	5	5	40
22	5	5	3	2	4	4	3	5	5	36
23	4	4	3	3	4	5	4	5	5	37
24	3	4	3	1	2	3	4	5	5	30
25	5	4	4	2	4	2	3	3	3	30
26	4	4	3	4	4	4	3	4	2	32
27	2	4	2	2	4	3	2	4	4	27
28	4	4	4	3	2	5	3	3	3	31
29	5	4	3	2	4	2	2	2	5	29
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41

Enc	Variable: Responsabilidad social interna									
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
31	4	5	5	2	3	2	3	4	5	33
32	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
34	1	4	1	1	4	1	4	4	4	24
35	1	1	5	1	1	1	1	4	5	20
36	5	5	1	2	5	2	1	5	5	31
37	4	4	4	3	4	3	3	4	5	34
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
39	4	4	4	3	4	4	3	4	5	35
40	2	4	2	2	2	3	2	2	2	21
41	4	4	2	2	2	3	3	4	5	29
42	4	5	5	2	3	1	3	5	5	33
43	5	5	1	1	5	5	1	5	5	33
44	4	5	5	1	1	1	1	4	5	27
45	5	5	1	4	5	5	1	5	5	36
46	2	4	2	1	2	3	2	2	2	20
47	4	4	2	2	2	2	3	3	3	25
48	1	1	1	5	1	1	2	1	1	14
49	2	4	2	2	2	3	3	3	3	24
50	2	4	3	1	2	3	2	2	2	21
51	4	4	4	3	4	2	3	3	2	29
52	3	5	4	3	2	4	4	4	4	33
53	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
54	4	4	2	2	2	2	2	2	4	24
55	4	4	2	2	4	4	2	2	4	28
56	4	5	3	3	2	4	2	4	5	32
57	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
58	4	3	4	2	4	4	4	4	4	33
59	3	5	3	2	5	3	3	5	5	34
60	2	4	4	2	2	4	5	4	5	32
61	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38
62	3	5	3	2	3	5	3	5	5	34
63	4	5	2	2	4	3	2	4	4	30
64	5	4	3	3	4	4	4	5	5	37
65	5	4	3	3	4	4	4	5	5	37
66	2	3	4	4	5	5	4	5	5	37
67	4	5	2	2	4	2	3	5	5	32
68	3	5	1	1	5	5	3	5	5	33
69	4	5	2	2	4	3	4	5	5	34
70	4	4	2	2	4	4	2	4	5	31
71	3	5	4	3	4	3	2	2	4	30
72	2	3	2	2	2	3	2	4	4	24
73	1	1	2	2	2	2	1	1	1	13
	1.455	1.132	1.336	1.18	1.652	1.589	1.349	1.48	1.44	

Cálculo del Alfa de Cronbach para variable: Responsabilidad social interna

α (ALFA) =	0.840	Estadísticas de fiabilidad	
K (NUMERO DE ITEMS) =	9	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	12.61475	0.840	9
V_t (VARIANZA TOTAL) =	49.84275		

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

Gestión del talento humano													
Nº	Reclutamiento						Capacitación		Evaluación			Suma	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	45	Eficiente
2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	2	33	Regular
3	4	5	5	3	3	4	2	4	2	2	2	36	Regular
4	5	4	4	3	4	5	3	3	1	1	1	34	Regular
5	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	3	35	Regular
6	4	4	4	3	4	5	3	3	1	1	1	33	Regular
7	2	5	5	2	4	5	4	4	3	5	4	43	Eficiente
8	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	38	Regular
9	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	39	Regular
10	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	39	Regular
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	38	Regular
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Eficiente
13	4	4	4	3	2	4	3	2	1	1	1	29	Regular
14	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	46	Eficiente
15	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	45	Eficiente
16	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	1	39	Regular
17	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	34	Regular
18	4	4	4	2	1	5	3	3	2	2	4	34	Regular
19	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	2	39	Regular
20	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	1	29	Regular
21	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	47	Eficiente
22	4	4	4	3	2	5	2	2	4	3	2	35	Regular
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	44	Eficiente
24	5	5	4	2	1	5	3	2	3	1	1	32	Regular
25	4	4	4	3	1	1	4	3	2	2	1	29	Regular
26	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	38	Regular
27	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	28	Regular
28	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	34	Regular
29	4	4	4	1	3	4	2	3	1	1	1	28	Regular
30	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	49	Eficiente
31	5	5	5	5	2	4	3	2	1	3	4	39	Regular
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	39	Regular
33	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	47	Eficiente
34	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	1	35	Regular
35	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	4	21	Deficiente
36	2	2	1	2	2	5	2	2	1	1	2	22	Deficiente
37	2	2	4	3	3	5	3	5	3	1	1	32	Regular
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Deficiente
39	5	5	4	5	3	5	3	3	2	3	3	41	Eficiente
40	5	5	5	4	2	4	2	2	3	3	3	38	Regular

41	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	28	Regular
42	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	18	Deficiente
43	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	1	44	Eficiente
44	5	5	3	4	3	5	1	1	1	3	4	35	Regular
45	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	47	Eficiente
46	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	28	Regular
47	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	43	Eficiente
48	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	20	Deficiente
49	4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	29	Regular
50	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	28	Regular
51	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	40	Regular
52	4	4	4	4	1	4	5	5	2	2	2	37	Regular
53	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46	Eficiente
54	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	34	Regular
55	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	34	Regular
56	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	40	Regular
57	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	4	38	Regular
58	5	4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	37	Regular
59	5	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	35	Regular
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	39	Regular
61	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	42	Eficiente
62	3	3	4	1	3	5	3	5	2	2	2	33	Regular
63	4	2	4	2	2	5	2	2	1	1	2	27	Regular
64	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	40	Regular
65	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	40	Regular
66	2	1	2	2	2	1	3	5	4	4	4	30	Regular
67	4	4	5	4	2	5	3	5	3	3	4	42	Eficiente
68	5	4	4	3	2	5	2	2	1	1	2	31	Regular
69	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	43	Eficiente
70	4	4	2	4	2	4	5	4	2	2	2	35	Regular
71	4	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	26	Regular
72	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	21	Deficiente
73	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	19	Deficiente

Nº preguntas: **11**
 Valor máximo 5
 Valor mínimo 1
 14.67

Eficiente 17 23%
 Regular 49 67%
 Deficiente 7 10%
 73 100%

Eficiente	40.3	55.0
Regular	25.7	40.3
Deficiente	11	25.7

Gestión del talento humano		
Nivel	nº	%
Eficiente	17	23%
Regular	49	67%
Deficiente	7	10%
Total	73	100%

Responsabilidad social interna											
Nº	Bienestar de los trabajadores				Compensación y beneficios					Suma	
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	3	5	4	4	4	3	5	4	5	37	Eficiente
2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	26	Regular
3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	26	Regular
4	5	5	2	1	1	1	1	3	4	23	Regular
5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	31	Regular
6	5	5	2	1	1	1	1	4	4	24	Regular
7	3	4	4	5	5	5	5	4	5	40	Eficiente
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33	Regular
9	3	4	3	4	3	3	2	4	4	30	Regular
10	5	4	4	3	4	3	2	4	4	33	Regular
11	4	4	4	3	4	3	3	4	5	34	Eficiente
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Eficiente
13	2	4	3	3	2	4	3	5	5	31	Regular
14	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	Deficiente
15	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	Deficiente
16	3	4	3	3	4	3	3	4	5	32	Regular
17	3	3	2	2	2	4	2	4	4	26	Regular
18	5	1	1	5	2	1	5	5	5	30	Regular
19	4	4	4	3	2	4	2	2	5	30	Regular
20	3	3	3	1	1	3	3	4	4	25	Regular
21	5	5	4	2	5	5	4	5	5	40	Eficiente
22	5	5	3	2	4	4	3	5	5	36	Eficiente
23	4	4	3	3	4	5	4	5	5	37	Eficiente
24	3	4	3	1	2	3	4	5	5	30	Regular
25	5	4	4	2	4	2	3	3	3	30	Regular
26	4	4	3	4	4	4	3	4	2	32	Regular
27	2	4	2	2	4	3	2	4	4	27	Regular
28	4	4	4	3	2	5	3	3	3	31	Regular
29	5	4	3	2	4	2	2	2	5	29	Regular
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	Eficiente
31	4	5	5	2	3	2	3	4	5	33	Regular
32	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36	Eficiente
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	Eficiente
34	1	4	1	1	4	1	4	4	4	24	Regular
35	1	1	5	1	1	1	1	4	5	20	Deficiente
36	5	5	1	2	5	2	1	5	5	31	Regular
37	4	4	4	3	4	3	3	4	5	34	Eficiente
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Deficiente
39	4	4	4	3	4	4	3	4	5	35	Eficiente
40	2	4	2	2	2	3	2	2	2	21	Deficiente

Nº	Bienestar de los trabajadores				Compensación y beneficios						
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma	
41	4	4	2	2	2	3	3	4	5	29	Regular
42	4	5	5	2	3	1	3	5	5	33	Regular
43	5	5	1	1	5	5	1	5	5	33	Regular
44	4	5	5	1	1	1	1	4	5	27	Regular
45	5	5	1	4	5	5	1	5	5	36	Eficiente
46	2	4	2	1	2	3	2	2	2	20	Deficiente
47	4	4	2	2	2	2	3	3	3	25	Regular
48	1	1	1	5	1	1	2	1	1	14	Deficiente
49	2	4	2	2	2	3	3	3	3	24	Regular
50	2	4	3	1	2	3	2	2	2	21	Deficiente
51	4	4	4	3	4	2	3	3	2	29	Regular
52	3	5	4	3	2	4	4	4	4	33	Regular
53	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	Regular
54	4	4	2	2	2	2	2	2	4	24	Regular
55	4	4	2	2	4	4	2	2	4	28	Regular
56	4	5	3	3	2	4	2	4	5	32	Regular
57	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	Eficiente
58	4	3	4	2	4	4	4	4	4	33	Regular
59	3	5	3	2	5	3	3	5	5	34	Eficiente
60	2	4	4	2	2	4	5	4	5	32	Regular
61	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	Eficiente
62	3	5	3	2	3	5	3	5	5	34	Eficiente
63	4	5	2	2	4	3	2	4	4	30	Regular
64	5	4	3	3	4	4	4	5	5	37	Eficiente
65	5	4	3	3	4	4	4	5	5	37	Eficiente
66	2	3	4	4	5	5	4	5	5	37	Eficiente
67	4	5	2	2	4	2	3	5	5	32	Regular
68	3	5	1	1	5	5	3	5	5	33	Regular
69	4	5	2	2	4	3	4	5	5	34	Eficiente
70	4	4	2	2	4	4	2	4	5	31	Regular
71	3	5	4	3	4	3	2	2	4	30	Regular
72	2	3	2	2	2	3	2	4	4	24	Regular
73	1	1	2	2	2	2	1	1	1	13	Deficiente

Nivel	nº	%
Eficiente	21	29%
Regular	43	59%
Deficiente	9	12%
Total	73	100%

Eficiente	21	29%
Regular	43	59%
Deficiente	9	12%
	73	100%