

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



**El talento humano y su relación con la responsabilidad social
interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión pública

Autor: Br. Jair Ignacio Tinedo Romero

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



El talento humano y su relación con la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Pedro José Vertiz Querevalú (Presidente)

Dr. Orlando Sigifredo Ecca López (Secretario)

Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez (Vocal/asesor)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



**El talento humano y su relación con la responsabilidad social
interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. Jair Ignacio Tinedo Romero (autor)

Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez (sesor)

Código Orcid 0000-0003-2087-9078

Tumbes, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


En Tumbes, a los trece días de mes de Junio del dos mil veinticuatro, siendo las once horas y quince minutos, se reunieron mediante la modalidad presencial, los miembros del jurado calificador constituido con la **RESOLUCIÓN N° 631-2023/UNTUMBES-EPG-D**, del veintinueve de diciembre de dos mil veintitrés, presidido por el **Dr. Pedro José Vértiz Querevalú** e integrado por el **Dr. Orlando Sigifredo Ecça López** (secretario), el **Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez** (vocal y asesor), instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **“EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES. 2023”** presentada por el egresado: **JAIR IGNACIO TINEDO ROMERO**, para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas y 50 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 14 de junio de 2024


Dr. Pedro José Vértiz Querevalú
Presidente
DNI: 00248704
COD. ORCID 0000-0002-1361-1519


Dr. Orlando Sigifredo Ecça López
Secretario
DNI: 02679361
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171


Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez
(Vocal y asesor)
DNI: 00251359
Código ORCID: 0000-0003-2087-9078

C.c.
Jurado de Tesis (03),
Asesor,
Coasesor (es)
Unidad de Investigación,
Archivo (Director EPG).

Resumen del Informe de originalidad Turnitin

El talento humano y su relación con la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023

por JAIR IGNACIO TINEDO ROMERO



Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez

Asesor

Fecha de entrega: 17-may-2024 06:16p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2382246360

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS-.docx (256.5K)

Total de palabras: 14018

Total de caracteres: 65552

El talento humano y su relación con la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

- 1** Juan Bances, Oscar Sandoval, Isabel Ramirez. "Las relaciones laborales influyen en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Tumbes, 2020", Dataismo, 2021
Publicación **5%**
- 2** hdl.handle.net
Fuente de Internet **4%**
- 3** Miguel Ángel Polo Santillán. "CUESTIONES BÁSICAS DE ÉTICA EMPRESARIAL", Gestión en el Tercer Milenio, 2009
Publicación **1%**
- 4** Luis Enrique Ibarra Morales, Emma Vanessa Casas Medina, Rut Noemí Sotelo Ríos. "La responsabilidad social como una estrategia para elevar la competitividad empresarial: caso de estudio / Social Responsibility as a Strategy for Raising Business Competitiveness: Study Case", Revista Internacional de Ciencias Sociales, 2016 **1%**

5	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	1%
6	María Alejandra Sissa Dueñas. "Responsabilidad social universitaria: una mirada desde América Latina y Colombia", Inquietud Empresarial, 2017 Publicación	<1%
7	María del Mar Hidalgo Cedeño, Miguel Alberto Romero Zambrano, Vicente Eduardo Pazmiño Chica. "Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas", CIENCIAMATRIA, 2019 Publicación	<1%
8	Katherine Vanessa Ordoñez-Erazo, María Catalina Rodríguez-de los Ríos, Claudia Carolina Cabrera-Gómez, Juan Pablo Herrera-Santacruz et al. "Nivel de calidad de los procesos de gestión humana en la Universidad Mariana de Pasto.", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2019 Publicación	<1%
9	Diego Cardona-Arbeláez, Julieth Cecilia Alzate-Alvarán, Harold Lora-Guzmán. "Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a	<1%

Colfeyuca en Sucre, Colombia", Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 2018

Publicación

10 Carlos Alfredo Espinoza Urbina. "Emotional intelligence and compulsive buying in students of the Federico Villarreal National University, Lima 2020", Gestión en el Tercer Milenio, 2022

<1%

Publicación

11 Pedro Eloy Lema Guiracocha, Juan Carlos Erazo Álvarez, Cecilia Ivonne Narváez Zurita. "El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2019

<1%

Publicación

12 Carlos Adolfo Noriega Niño de Guzmán, Johnny Félix Farfán Pimentel. "Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial: Un estudio de caso", Religación, 2024

<1%

Publicación

13 Flor de María Olivares Ramos. "Chapter 31 Design of Cognitive Tutor to Diagnose the Types of Intelligence in Preschool Students from Ages 3 to 5", Springer Science and Business Media LLC, 2020

<1%

Publicación

14 Ludwing Roald Flores-Quispe. "Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2020
Publicación <1%

15 Gerardo Sánchez Ambriz, Adriana Yáñez Hernández, M. Leticia Sánchez Ambriz. "Investigación científica y transferencia de conocimiento: ¿Desafío en la formación universitaria?", Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS), 2023
Publicación <1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez

Asesor

DEDICATORIA

En profundo agradecimiento a mis queridos padres, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo que valoro más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas

INDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
1. INTRODUCCION.....	17
CAPÍTULO II.....	18
2. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura)	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Marco teórico.....	24
2.3. Marco conceptual	29
CAPÍTULO III.....	32
3. METODOLOGIA.....	32
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis Tipo de estudio	32
3.2. Diseño de contrastación de hipótesis.....	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procesamiento de datos.....	35
CAPÍTULO IV.....	36
4. RESULTADOS Y DISCUSION	36
4.1. Resultados.....	36
Objetivo General.....	36
CAPÍTULO V.....	46
5. CONCLUSIONES.....	46
CAPÍTULO VI.....	48
6. RECOMENDACIONES.....	48
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	49
8. ANEXOS.....	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del Talento humano	36
Tabla 2 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la Responsabilidad social interna.....	37
Tabla 3 Correlación entre las variables Talento humano y responsabilidad social interna.....	38
Tabla 4 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del conocimiento..	39
Tabla 5 Correlación entre las variables conocimiento y la responsabilidad social interna.....	40
Tabla 6 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las habilidades	41
Tabla 7 Correlación entre las variables habilidades y la responsabilidad social interna.....	41
Tabla 8 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las capacidades.	42
Tabla 9 Correlación entre las variables capacidades y la responsabilidad social interna.....	43
Tabla 10. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las motivaciones.....	44
Tabla 11 Correlación entre las variables motivación y la responsabilidad social interna.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Talento Humano.....	36
Figura 2 Responsabilidad social interna.....	37
Figura 3 Conocimiento	39
Figura 4 Habilidades	41
Figura 5 Capacidades	43
Figura 6 Motivación	44

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuadro de operacionalización de variable	54
Anexo 2 Cuestionario para la variable independiente	55
Anexo 3 Cuestionario para la variable dependiente	57
Anexo 4 Datos estadísticos	59

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar que es posible que el Talento humano influya en la Responsabilidad social interna del Gobierno Regional de Tumbes, obteniéndose como resultado que si existe relación directa alta y significativa entre las variables debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,5801 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 50 encuestados, el 76% perciben el Talento humano como regular, asimismo el 50% también percibe la Responsabilidad social interna como bueno, en la que puede determinar que existe una correlación positiva entre las variables conocimiento, habilidades, capacidades, motivación con la responsabilidad social interna, teniendo en cuenta ello relación directa y significativa entre el Talento humano y la responsabilidad social interna, la Gerencia General debe fortalecer, a través de las capacitaciones, a los trabajadores, a fin de que desempeñen mejor sus funciones en aras de tener autonomía para tomar decisiones, y que se tomen en cuenta los aportes, ideas y/o acciones en la mejora del trabajo, que les permita desarrollar habilidades y competencias laborales para solucionar problemas y lograr los objetivos dentro de un marco legal.

Palabras claves. Talento humano, responsabilidad social, capacidades, habilidades, Gobierno.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine that it is possible that human talent influences the internal social responsibility of the Regional Government of Tumbes, obtaining as a result that there is a high and significant direct relationship between the variables because the correlation coefficient of Pearson is 0.5801 with a Pvalue of 0.000 less than the established significance level (0.05); Likewise, it can be shown that of the 50 respondents, 76% perceive Human Talent as average, likewise 50% also perceive Internal Social Responsibility as good, in which it can be determined that there is a positive correlation between the variables knowledge, skills, capabilities, motivation with internal social responsibility, taking into account this direct and significant relationship between human talent and internal social responsibility, General Management must strengthen, through training, workers, so that they better perform their duties. functions in order to have autonomy to make decisions, and that contributions, ideas and/or actions are taken into account in improving work, which allows them to develop skills and work competencies to solve problems and achieve objectives within a legal framework .

Keywords. Human talent, social responsibility, capabilities, skills, Government.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación denominado “El talento humano y su relación con la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023” ha sido elaborado con la finalidad de buscar la solución a la problemática por la que muchas entidades a nivel nacional atraviesan. En el Perú, aún no se logra, que los trabajadores se identifiquen con la responsabilidad social, por lo que sus funciones se desarrollan de manera inadecuada e ineficiente, ocasionando malestar a quienes no reciben el servicio esperado. La responsabilidad social, como virtud o valor marca profundamente a los seres humanos, y nos lleva de un nivel a otro nivel al comprender que debemos ser individuos responsables para convertirnos en colaboradores, empresarios y gobernantes responsables, pudiendo entonces desarrollar instituciones socialmente responsables y por qué no, sociedades responsables, en este sentido, las organizaciones deben avanzar hacia la modernidad, la competitividad y superar las brechas de desigualdad y exclusión, por cuya razón se ha planteado como objetivo determinar la relación entre el talento humano y la responsabilidad social interna planteándose como interrogante ver cuál es la relación entre el talento humano y la responsabilidad social, para el logro del mismo se planteó como herramienta de trabajo un cuestionario por cada variable a fin de recoger información, la misma que fue procesada haciendo uso del spss y obtener resultados que conllevaron a conclusiones y recomendaciones que mejoren la identificación de los trabajadores del Gobierno regional, con la Responsabilidad Social,

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura)

2.1. Antecedentes de la investigación

a) A Nivel Internacional

Rada y Sánchez. (2020), en la investigación “Diseño de un modelo de gestión de talento humano para el incremento de la productividad del Grupo Serrano”; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano para el incremento de la productividad del Grupo Serrano. El estudio alcanzo como resultados que el 75% están “muy de acuerdo” con los beneficios que le otorga la organización y el otro 25% están “algo de acuerdo”, lo que se puede interpretar que la mayoría están satisfecho, se debe planificar programas de beneficios para que el total de los colaboradores se sientan de la misma manera. El estudio concluye que el diagnóstico realizado para determinar la situación actual de la organización referente al problema planteado, el estudio evidencia la necesidad de fortalecer el funcionamiento del área de Talento Humano.

Yazlle (2019), en la investigación “Gestión de talento humano y desempeño laboral” desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo determinar la importancia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán- Salta durante el año 2019. El estudio alcanzo como resultados que la gestión del talento humano permite una mejora significativa en el desempeño laboral. El estudio concluye que considerar una evaluación del desempeño laboral y la implementación del plan de capacitación para los empleados con el objeto de mejorar el desempeño laboral

De la Cruz (2016) realizo la investigación con el fin de hallar una relación que existe entre Programa Responsabilidad Social de Kimberly Clark y el comportamiento de

compra de las mujeres del distrito de Independencia. El estudio fue descriptivo y así mismo correlacional, utilizo un diseño no experimental. Fueron evaluados 155 mujeres entre 20 y 44 años mediante una prueba probabilista aleatorio simple. Los resultados de su estudio plantean que si existe una relación entre la Responsabilidad Social y el Comportamiento de Compra de las mujeres del Distrito de Independencia. Los resultados arrojaron un valor estadístico de Pearson 0.525 que tiene una correlación positiva mediana. Eligiendo su hipótesis alterna. Dando a concluir su investigación que efectivamente ambas variables se relacionan.

b) a nivel nacional

Chuquipiondo y Estiven (2021), en la investigación “Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021”; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. El estudio alcanzo como resultados que ayuda a comprender los conceptos de la gestión del talento humano y la productividad laboral, con la presentación de definiciones y citas de diversos investigadores. El estudio concluye que la Municipalidad ubicada en Lima Metropolitana, debe diseñar estrategias para la selección del personal, de manera formal, para seleccionar al mejor talento humano. Así mismo una Gestión del talento humano debe ser promover de forma interna a los trabajadores, que están laborando, para ofrecerles ascenso.

Mantilla y Rayco (2021) en la investigación “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de la empresa hoteles Cajamarca SAC, periodo, 2018-2020”; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad laboral de la Empresa Hoteles Cajamarca S.A.C., periodo 2018-2020. El estudio alcanzo como resultados que se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0.05, al relacionar las variables, gestión del talento humano y productividad laboral, lo cual significa que, si existe relación entre ellas, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba Rho de Spearman, se ha encontrado un coeficiente de 0.588, el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva moderada.

El estudio concluye que la gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Hoteles Cajamarca S.A.C. (0.588, según Rho Spearman), donde la empresa debe poner mucha importancia a los indicadores como: capacitación de personal e incentivos económicos y estímulos al personal, éstos influyen de manera significativa en la productividad laboral.

Rojas (2020), en la investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco2015”; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa FISIM SAC durante el año del 2015. El estudio alcanzo como resultados que El 337.5% de los encuestados, en promedio, estiman que es necesario hacer planes y respetar el proceso de reclutamiento, selección y evaluación antes de contratar al personal operativo. El estudio concluye que Es necesario hacer planes y respetar el proceso de contratación del personal operativo, asimismo si se contrata, tomar en cuenta sus conocimientos, habilidades y capacidades para entrenarlos en qué área va a trabajar, a fin de que su productividad se incremente y se llega a las metas y objetivos trazados.

Alvines y Bendezú (2018), en la investigación “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018”; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo desarrollar y determinar de la Gestión del Talento Humano influye un impacto en la Productividad de una entidad financiera del distrito de San Isidro, 2018. El estudio alcanzo como resultados que el procedimiento de la selección de personal es fundamental, dado que un 34.6% considera que es una fase crucial que contribuye a seleccionar al personal más idóneo, llevando al impacto de la productividad. El estudio concluye que el nivel de influencia de la capacitación para desarrollar productividad en la entidad financiera es directo y de gran significancia, dado que el 42% de los encuestados indica que ayuda a mejorar las competencias lo que permite ser más productivo a su vez.

Chávez e Izquierdo (2019) en la investigación "El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimelect S.A.C. Cajamarca, 2018"; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo determinar la relación entre el talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa CIMELECT S.A.C –Cajamarca, 2018. El estudio alcanzo como resultados que el diagnóstico de la situación actual del desempeño laboral en la empresa señalan que el 23 56.5% de los colaboradores presentaron productividad ya que cumplen las metas empresariales, de ellos el 26.1% si presentaron talento humano, se tiene deficiencia en los resultados de productividad debido que los colaboradores carecen de capacitación para desempeñar sus actividades sus ideas y opiniones no son consideradas en la toma de decisiones y por ende el colaborador no se siente importante; sumándolo a ello la falta de capacitaciones. El estudio concluye que la relación del talento humano en la productividad laboral es muy importante en toda empresa para esto los colaboradores deben estar motivados permanentemente, cultivándose el trabajo en equipo y de manera colaborativa entre sus miembros generando así un clima laboral armónico, provocando que su nivel de desempeño de los colaboradores sea más eficiente para el cliente y para la empresa

Cerquín y Roncal (2017), en la investigación "Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017"; desarrollada bajo la metodología descriptiva. Presento por objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017, El estudio alcanzo como resultados que la gestión del talento humano influye muy significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C., Cajamarca, 2017, al haber obtenido un coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau = 0.73$, con nivel de significancia estándar menor al 1%.

Inca K (2015) en su tesis "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015" Menciona que, en la municipalidad de Andahuaylas el talento humano se selecciona de manera directa tomando como marco referencial que sean integrantes del partido

político del gobierno de turno, esta situación hizo que algunos trabajadores carezcan de conocimientos y habilidades para el puesto de determinado; es decir que cada gobierno cuando asume su cargo político inmediatamente determina designar a los trabajadores y funcionarios o servidores de confianza a las personas de su entorno para desempeñar estos puestos de nivel jerárquico o puestos claves denominados en muchas instituciones, sin considerar su capacitación o formación académica del postulante, la cual es de vital importancia para conducir o afrontar diversas actividades o proyectos o simplemente su real desenvolvimiento en el cargo.

Colca (2016) en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antuncolla, periodo 2015”. Desarrollado en – Puno, Nos manifiesta que la Institución no otorga la suficiente importancia al proceso de selección de personal y por ende su desempeño laboral de los servidores públicos, es deficiente. Así mismo, los gerentes o administradores de la organización, no buscan los mecanismos de selección de manera consiente o con criterio técnico, a fin de contar con el personal adecuado para el puesto requerido, buscando que el resultado de una buena selección será el buen desempeño laboral a base de una eficiente y eficaz labor. Por otra parte, la evaluación del desempeño laboral del personal no se realiza adecuadamente, porque no se cuentan con las respectivas reglas o indicadores de medición, teniendo solo como referencia el informe del trabajo realizado, estos como no cuentan con indicadores, entonces no se evalúa de manera clara el desempeño laboral de los trabajadores o servidores públicos, así como de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

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.

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.

2.2. Marco teórico

La administración del talento humano.

La administración como ciencia se puede definir como todos los procesos (planificación, organización, dirección y control) llevados a cabo como de manera coordinada con los recursos disponibles de la organización, permite llegar a alcanzar los objetivos organizacionales. Al respecto Chiavenato (2007) menciona: La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. y luego añade, prácticamente, la tarea de la administración es integrar y coordinar los recursos organizacionales. (...). 14 Las instituciones sean públicas o empresas privadas para llegar a cumplir con sus objetivos y metas, necesitan de esfuerzos humanos, los cuales deben de ser coordinados y orientados de manera oportuna. “Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que estas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz” (Stephen & Coulter, 2010). La administración de los

recursos humanos no solo involucra la puesta en marcha de los procesos con que cuenta como ciencia, sino que también se hace necesario que quienes dirijan la gestión de las personas, estén en la capacidad, con las competencias necesarias (conocimientos, habilidades, y destrezas), los cuales permiten realizar una buena gestión. A esto se le debe añadir los recursos económicos y materiales necesarios que brinde la organización, para las diferentes etapas y programas de gestión de personal. La administración de recursos humanos consiste, por lo tanto, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permite a las personas que colaboren en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente esté con el trabajo (Montes et al, 2006). Por lo tanto, la administración de recursos humanos va cambiando su enfoque desde su nacimiento, tal es, que ahora se reconoce a las personas en su real dimensión, como seres que pueden realizar sus trabajos en forma independiente y cooperar con la organización. Por lo tanto no son simples 15 recursos a los cuales se debe de administrar, como años anteriores se suponía, Al respecto Chiavenato (2009) menciona: La antigua Administración de Recursos Humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: la Gestión del Talento Humano (GTH). Con esta nueva concepción las personas dejan de ser simples recursos humanos, organizacionales y son considerados seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización.

Gestión del Talento Humano. (GTH)

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la gestión que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye una tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad (Batallas, 2007). La gestión del Talento Humano, como un nuevo enfoque en la

Administración de Recursos Humanos reconoce a las personas como nuevo socios, colaboradores quienes invierten su esfuerzo, su conocimiento a fin de cumplir con las tareas adecuadamente y así alcanzar los objetivos organizacionales. Al respecto (...) todas aquellas actividades que afectan al 16 comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto de la organización. (Schuller R. S, 1992, citado en (Dolan, Valle, Jackson y Schuller, 2007). Otra definición es que la Gestión de Recursos Humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes et al, 2006). Por ello la Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas incluido reclutamiento selección, capacitación, recompensa, y evaluación del desempeño, La Gestión del Talento Humano, es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación, remuneración de los empleados. En cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucradas en actividades de reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. Por lo tanto no solo basta tener socios sino la tarea fundamental de todas las organizaciones es garantizar que el talento humano que ha contratado tenga en apoyo suficiente de parte de la organización, para cumplir con tal fin, y específicamente con el departamento o la unidad responsable del personal, a través, de los diferentes programas que implementen como una política 17 de personal, entre los cuales se puede considerar los programas de: Reclutamiento, selección, socialización o conducción , la capacitación y desarrollo del talento humano, los cuales pueden ayudar a obtener el mejor desempeño laboral del talento humano. “La gestión adecuada del recurso humano de una organización incide favorablemente en el comportamiento de los individuos orientándolos hacia el logro de los logros estratégicos, constituyendo así una ventaja sobre los rivales” (Dolan et, al, 2007).

Las leyes y la gestión del talento humano en el sector público.

La Gestión del Talento Humano es imprescindible en toda organización, en este entender la Gestión del Talento Humano en el sector público, está regulado por la constitución política del Perú, las leyes laborales como el Régimen Laboral Público, (Decreto Legislativo N° 276), el Decreto Supremo 1057, sus respectivas reglamentaciones, la Nueva Ley N° 30057 del Servicio Civil, publicado en el Diario El Peruano el 04 de Julio del 2013 y demás leyes. La Nueva Ley N° 30057, busca mejorar la calidad de servicio de las entidades del Estado, como también busca mejorar los ingresos de la mayoría de los servicios públicos, incentivar su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública, pero no se podrá mejorar el desempeño laboral de las personas sino se complementa o implementa las herramientas de Gestión del Talento Humano, las cuales son iniciativas de las nuevas formas de trabajo, de procesos que vayan de acuerdo a las realidades, a las necesidades de las instituciones y de acuerdo a las leyes vigentes. Pero por un lado no se debe dejar de lado la vigencia del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 1057 que son aplicados a las entidades públicas perteneciendo la mayoría de los trabajos a las leyes mencionadas. La función pública es el conjunto de actividades que se realizan, a través de las entidades gubernamentales para el cumplimiento de las funciones del Estado y las políticas de gobierno, para lo cual se cuenta con la investidura 21 de competencias y atribuciones correspondientes, lo que implica deberes y derechos que son ejercidos por los funcionarios y servidores públicos (Espinal, 2008). Por tanto las actividades se dirigen al interés común, utilizando los poderes específicos que han establecido la Constitución y la Ley, para la consecución de su realización y el bienestar general. Una buena y adecuada gestión de los recursos del Estado depende de las capacidades y habilidades de las personas que ocupan los diferentes cargos en una institución, del más mínimo nivel, al más alto nivel.

Responsabilidad social

Responsabilidad Social, como concepto refiere a nuestras acciones específicamente a la responsabilidad que debemos asumir por los resultados de estas, o sea el impacto que generan nuestras actividades y decisiones (personales y profesionales) en el contexto social. La idea que los individuos tengan una

responsabilidad para con su sociedad se remonta a los filósofos griegos y el sistema romano de legalidad.

La Responsabilidad Social y la Ética Profesional no sólo son importantes desde sus conceptos, sino sobre todo desde su práctica. No existe Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) real sin el cumplimiento de las responsabilidades sociales, ni la práctica concreta de la ética profesional de los actores organizacionales.

Al igual que la Empresa que ha debido superar el enfoque filantrópico, bajo el nuevo paradigma de la Responsabilidad Social, la Universidad debe superar el enfoque de la "proyección social y extensión universitaria" como "apéndices" a su función central de formación estudiantil y producción de conocimientos, para asumir la exigencia y entender la RSU como una manera de ser que tiene incidencia en los ámbitos de actuación o misión universitaria

El movimiento de Responsabilidad Social RS está dentro del desarrollo sostenible y evoluciona en la toma de conciencia social que el modelo actual de desarrollo es insostenible, tanto a nivel ambiental como social.

La RS es un intento de recontextualización de la naturaleza de las organizaciones gracias a la teoría de la gestión con la ética y la redefinición de las fronteras de las mismas en forma más integrada a su entorno social y natural, para que la sociedad le pueda dar a la organización el visto bueno para poder operar; en este orden de ideas, se busca redefinir el "contrato social" de las organizaciones que la sociedad civil produce (empresas, ONGs, universidades, etc.)

Es una nueva política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, cuáles sean, cuidando de los impactos y efectos colaterales que se generan a diario adentro y afuera de la institución, responsabilizándose por las consecuencias sociales inducidas por el mismo funcionamiento de la organización.

Desde la perspectiva latinoamericana que maneja Vallaeys, puede mencionarse que la Responsabilidad Social implica: Una política de gestión de impactos es GERENCIA, basada en la medición y el diagnóstico permanente de todos los procesos de la organización INVESTIGACION, que busca la mejora continua de

todos los productos e impactos de la organización es CALIDAD, para la mayor satisfacción posible de todas las partes interesadas y afectadas por la existencia de la organización es ETICA, asociándose, dialogando y creando sinergia entre todos los actores necesarios para lograr el mayor impacto social posible es DEMOCRACIA PARTICIPATIVA.

La Responsabilidad Social concebida como gestión de impactos implica poner atención y atender a los problemas presentes adentro como afuera de la organización. A continuación una descripción de los mismos según VALLAEYS:

2.3. Marco conceptual

Conocimiento El conocimiento es la capacidad que tiene el ser humano para identificar, observar y analizar lo que sucede en la realidad y lo utiliza para su beneficio. Entonces, se puede decir que el conocimiento está conformado por la suma de todos los datos e información y su debida aplicación.

El conocimiento, tal como se le concibe hoy, es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie. Científicamente, es estudiado por la epistemología, que se la define como la 'teoría del conocimiento'; etimológicamente, su raíz madre deriva del griego episteme, ciencia, pues por extensión se acepta que ella es la base de todo conocimiento.

Habilidades.- Márquez Marrero JL. (2004).-Formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones y problemas, actuar sobre sí mismo: autorregularse.

Montes de Oca Recio N. y Machado RE. (2009), quienes consideran la habilidad como "la expresión del modo de interacción del sujeto con los objetos o con los sujetos, en la actividad y la comunicación, que está constituida por el sistema de operaciones dominadas que garantiza la ejecución de la acción del sujeto bajo control consciente

Capacidades.- se define como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, «las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.

Nussbaum (2007) es la que se atreve a hablar del enfoque de la capacidad, llevándolo a ámbitos un tanto alejados de los aspectos socioeconómicos, se podría decir que humaniza el término “capacidad”, relacionándolo con la educación, con el género, e incluso con la discapacidad

Motivación.- Para que en una organización los empleados alcancen un alto nivel de desempeño, éstos deben desear hacer su trabajo (motivación), hacerlo de forma eficiente y eficaz (capacidad) y contar con los recursos, materiales y equipos de información para realizarlo (entorno). Una carencia de estas áreas perjudicaría el desempeño.

Estrategia.- Davies (2000), debido a que la estrategia se caracteriza por tener múltiples opciones, múltiples caminos y múltiples resultados, es más complejo su diseño y son más difíciles de implementar que otras soluciones lineales. Tal como lo afirma el autor, hablar de estrategia se puede convertir en una torre de babel en la que muchos expresan ideas y quieren hacerlas valer, pero que nadie entiende a nadie. Esto ha hecho que muchas organizaciones hayan implementado estrategias que las han empantanado y las han llevado a cometer errores graves, cuyo efecto ha sido alejarlas de los verdaderos objetivos hacia los cuales querían llegar o encaminarse.

Política Institucional.- Política Institucional: Es una decisión escrita que se establece como una guía para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos; proporcionando un marco de acción lógico y consistente.

La Política Institucional es la coordinación y el entendimiento colectivo de los miembros de una institución (acción política), que puede conllevar acciones y decisiones en el horizonte enmarcado en sus objetivos establecidos en sus planes y estrategias, en que admite que los valores institucionales son valores intrínsecos, es decir, que son "fines en sí mismos"; pero a la vez tratarse en como "medios" para

otros fines, ya que en las sociedades modernas ninguna institución puede estar al margen de las dinámicas sociales y políticas que atraviesan el cuerpo social en su totalidad, y que por más que se quiera mantener en su pureza la vida de una institución, siempre van a introducirse elementos o influencias del entorno.

Comportamiento Organizacional.- El comportamiento organizacional puede definirse como la conducta o el quehacer de individuos, grupos o estructuras que inciden en la eficiencia y eficacia de las instituciones.

Estilo de vida El estilo de vida se refiere a las formas particulares de manifestarse el modo y las condiciones de vida en que las personas integran el mundo que les rodea y que incluye hábitos de alimentación, higiene personal, ocio, modos de relaciones sociales, sexualidad, vida relacional y de familia y mecanismos de afrontamiento social. Es una forma de vivir, se relaciona estrechamente con la esfera conductual y motivacional del ser humano y, por tanto, alude a la forma personal en que el hombre se realiza como ser social en condiciones concretas y particulares.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA

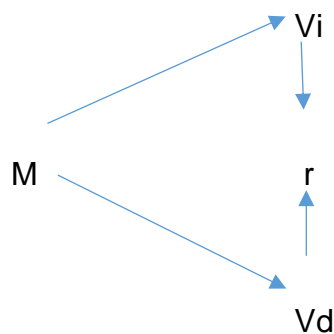
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis Tipo de estudio

El tipo de investigación fue cuantitativo con predominancia cualitativa, ya que se aplicó un cuestionario para cada variable y se cuantificó los datos obtenidos, y se calificó mediante la aplicación de observación directa y el análisis de las opiniones de los encuestados; con un nivel descriptivo correlacional, ya que se analizó la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. (Hernandez et al., 2015)

3.2. Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño fue no experimental de corte transversal, ya que el instrumento fue aplicado en un solo momento sin alterar los datos. (Hernandez et al., 2015)

Se esquematizó de la siguiente manera



M = Muestra

Vi = Variable independiente

Vd = Variable dependiente

r = Correlación

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación (Carrasco, 2019).

En el estudio se tuvo en cuenta los trabajadores del gobierno regional, que según la unidad de RR.HH son un total de 204.

Muestra:

Bernal, (2016) señala. “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

La muestra, es un subconjunto de individuos que pertenecen a la población (Hernández et al., 2014). El tamaño de muestra probabilista en este estudio, en función al universo, se estimará aplicando la fórmula para poblaciones finitas y será distribuida según la proporción por categoría de los trabajadores.

Formula:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde

Tamaño del universo (N)	:	204
Valor crítico (Z)	:	1,96
Porcentaje estimado de la muestra (p o q):		50%
Nivel deseado de confianza (d)	:	95%

El tamaño de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional que participarán

del estudio serán 50.

Muestreo:

Carrasco (2019) al muestreo lo precisa:

“Es la técnica que permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo condujo a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así, por ejemplo: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006) Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. (Gómez, 2006)

La técnica a usar será:

1. Encuesta, que permitirá obtener datos respecto a preguntas estructuradas y validadas mediante la aplicación de un cuestionario que determinaron los datos respecto a la calidad de servicio y satisfacción.

El instrumento a usar fue:

2. Para la encuesta se aplicó como instrumento el cuestionario de encuesta, considerando como informante a los usuarios que participan directamente en los procesos de aplicación de Talento humano y responsabilidad social. El cual se utilizó para obtener datos de los dominios ya citados complementarios para cruzar información según las unidades de análisis.

Se aplicó el cuestionario de la medición de Talento humano y responsabilidad social proporcionado a los trabajadores; la cual presenta fiabilidad general según Alfa de Cron Bach el cual consta de preguntas y dimensiones (dimensión CONOCIMIENTO = 4 preguntas; dimensión HABILIDADES = 4 preguntas; dimensión CAPACIDADES = 4 preguntas; dimensión MOTIVACIÓN = 4 preguntas; dimensión ESTRATEGIA = 4 preguntas), dimensión POLÍTICA INSTITUCIONAL, = 4 preguntas), dimensión COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, = 4 preguntas), dimensión ESTILO DE VIDA = 4 preguntas).las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

3.5. Procesamiento de datos.

El trabajo centró su estrategia en una fase general: 1) Encuesta a los trabajadores del gobierno regional. El investigador una vez obtenido sus datos realizó aspectos operativos, discusión de resultados, pasando por los conceptos del marco teórico de la investigación y su definición y operacionalización de variables. La precisión del instrumento para aplicarse a la unidad de análisis se hará por parte de investigador titular. El monitoreo central del trabajo de aplicación del instrumento estuvo a cargo del investigador titular. Con las fichas de tabulación para la recolección de la información, diseñada particularmente, la información fue procesada y analizada estadísticamente. También interpretada, luego se discutió a la luz de los aportes teóricos previos, para arribar a conclusiones y recomendaciones. Para este trabajo se contó con la disposición inmediata del investigador titular.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados

Objetivo General

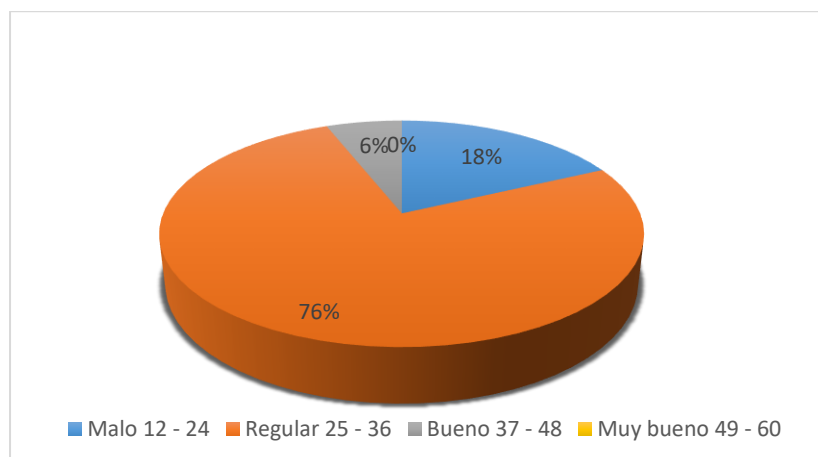
Determinar la relación entre el talento humano y la responsabilidad social interna en la Región de Tumbes

Tabla 1

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del Talento humano

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12 - 24	9	18%
Regular	25 - 36	38	76%
Bueno	37 - 48	3	6%
Muy bueno	49 - 60	0	0%
Total		50	100%”

Figura 1 Talento Humano



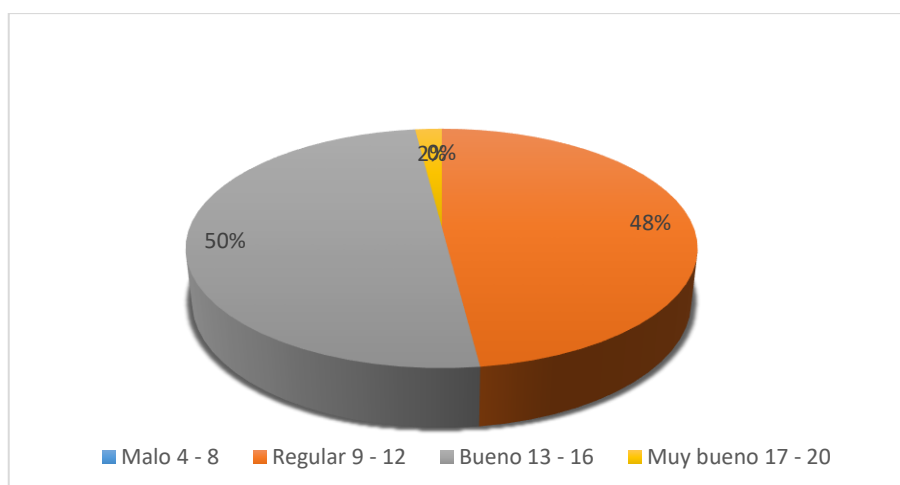
En la tabla 1, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del Talento humano en la responsabilidad social interna del Gobierno regional de Tumbes, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 18% perciben el Talento Humano como malo, el 76% regular, el 6% lo percibe como bueno.

Tabla 2

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la Responsabilidad social interna

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12 – 26	0	0.00%
Regular	27 – 39	24	48.00%
Bueno	40 – 52	25	50.00%
Muy bueno	53 - 65	1	2.00%
TOTAL		50	100%”

Figura 2 Responsabilidad social interna



En la tabla 2, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la Responsabilidad social interna en el gobierno regional de Tumbes, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 48% perciben la gestión administrativa como regular, el 50% que es bueno y el 2% percibe que es muy bueno.

Tabla 3

Correlación entre las variables Talento humano y responsabilidad social interna.

		Talento humano	Responsabilidad social interna
Talento humano	Coeficiente Pearson	1	,5801
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	50	50
Responsabilidad social interna.	Coeficiente Pearson	,5801	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	50	50

Descripción: en la tabla 3, se muestra la correlación entre las variables talento humano y responsabilidad social interna en el gobierno regional de Tumbes, en la que puede determinar que existe una correlación positiva moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5801 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,000<0,05, pudiéndose determinar que si existe relación del talento humano y la responsabilidad social, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 1:

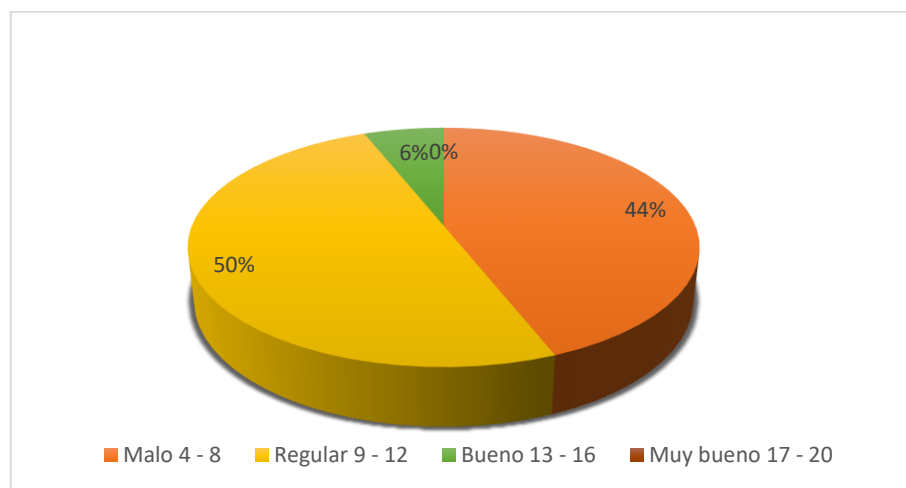
Determinar que existe relación entre el conocimiento y la responsabilidad social interna.

Tabla 4

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del conocimiento

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 8	22	44%
Regular	9 - 12	25	50%
Bueno	13 - 16	3	6%
Muy bueno	17 - 20	0	0%
TOTAL		50	100%”

Figura 3 Conocimiento



En la tabla 4, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del conocimiento, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 44% perciben que la influencia al conocimiento es mala, el 50% que es regular, el 6% es buena.

Tabla 5

Correlación entre las variables conocimiento y la responsabilidad social interna.

		Conocimiento	Responsabilidad social interna
Conocimiento	Coeficiente Pearson	1	,5088
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	50	50
Responsabilidad social interna.	Coeficiente Pearson	,5088	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	50	50

Descripción: en la tabla 5, se muestra la correlación entre las variables conocimiento y responsabilidad social, en la que se puede determinar que existe una correlación positiva moderada, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5088 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05)

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe relación del conocimiento y la responsabilidad social interna, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 2

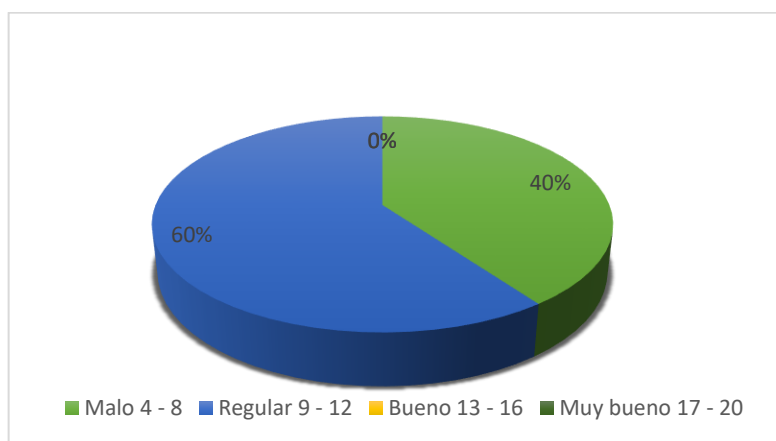
Determinar que existe relación entre las habilidades y la responsabilidad social interna

Tabla 6

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las habilidades

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 – 8	20	40%
Regular	9 – 12	30	60%
Bueno	13 – 16	0	0%
Muy bueno	17 – 20	0	0%
TOTAL		50	100%”

Figura 4 Habilidades



En la tabla 6, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las habilidades, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 40% perciben que la influencia de las habilidades es mala, el 60% que es regular.

Tabla 7

Correlación entre las variables habilidades y la responsabilidad social interna.

		Habilidades	Responsabilidad social interna
Habilidades	Coeficiente Pearson	1	,6012
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	50	50
Responsabilidad social interna.	Coeficiente Pearson	,6012	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	50	50

Descripción: en la tabla 7, se muestra la correlación entre las variables habilidades y responsabilidad social, en la que se puede determinar que existe una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,6012 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05)

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe relación de las habilidades y la responsabilidad social interna, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 3

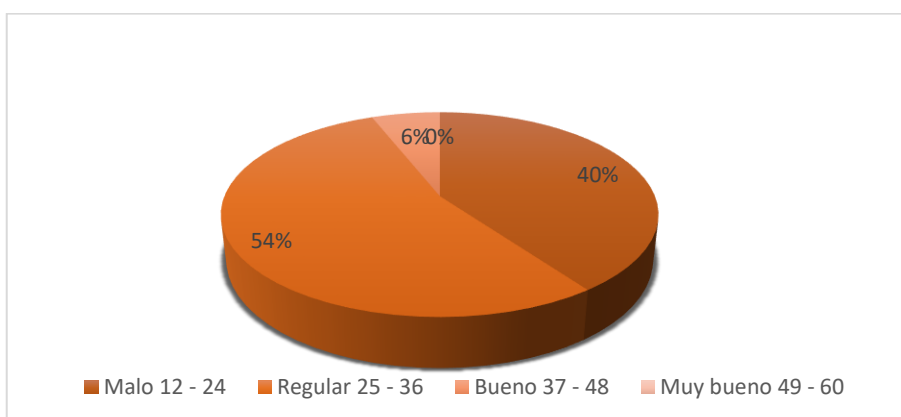
Determinar que existe relación entre las capacidades y la responsabilidad social interna.

Tabla 8

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las capacidades.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12 - 24	20	40%
Regular	25 - 36	27	54%
Bueno	37 - 48	3	6%
Muy bueno	49 - 60	0	0%
TOTAL		50	100%³

Figura 5 Capacidades



En la tabla 8, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las capacidades, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 40% perciben que la influencia de las habilidades es mala, el 54% que es regular y 6% es bueno.

Tabla 9

Correlación entre las variables capacidades y la responsabilidad social interna.

		capacidades	Responsabilidad social interna
capacidades	Coeficiente Pearson	1	,6971
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	50	50
Responsabilidad social interna.	Coeficiente Pearson	,6971	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	50	50

Descripción: en la tabla 9, se muestra la correlación entre las variables capacidades y responsabilidad social, en la que se puede determinar que existe una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,6971 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05)

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe relación de las capacidades y la responsabilidad social interna, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 4

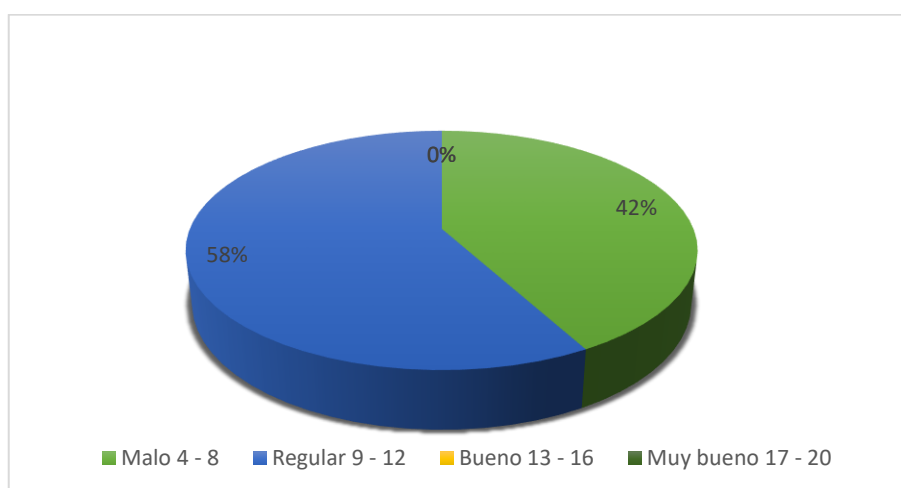
Determinar que existe relación entre la motivación y la responsabilidad social interna.

Tabla 10

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las motivaciones.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 8	21	42%
Regular	9 - 12	29	58%
Bueno	13 - 16	0	0%
Muy bueno	17 - 20	0	0%
TOTAL		50	100%”

Figura 6 Motivación



En la tabla 10, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las motivaciones, en la que se puede mostrar que de los 50 trabajadores encuestados, el 42% perciben que la influencia de las habilidades es mala y el 58% que es regular.

Tabla 11

Correlación entre las variables motivación y la responsabilidad social interna.

		motivación	Responsabilidad social interna
Motivación	Coeficiente Pearson	1	,7712
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	50	50
Responsabilidad social interna.	Coeficiente Pearson	,7712	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	50	50

Descripción: en la tabla 11, se muestra la correlación entre las variables motivación y responsabilidad social, en la que se puede determinar que existe una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,7712 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05)

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe relación de la motivación y la responsabilidad social interna, aceptando la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. Si existe relación directa alta y significativa en el talento humano y la responsabilidad social interna en el gobierno regional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,5801 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 50 encuestados, el 76% perciben el Talento humano como regular, asimismo el 50% también percibe la Responsabilidad social interna como bueno.
2. Se muestra la correlación entre las variables conocimiento y responsabilidad social interna, en la que se observa que existe una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5088 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Así mismo se puede apreciar que según lo encuestado, los encuestados manifestaron que casi nunca hacen uso adecuado de los recursos, esto debido a que de igual manera casi nunca los jefes tienen interés en capacitarlos para mejorar sus conocimientos
3. Se muestra la correlación entre las habilidades y la responsabilidad social interna, apreciándose que existe una correlación directa alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,6012 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00). Así mismo los usuarios encuestados manifestaron que casi nunca se tiene autonomía para tomar decisiones, así como casi nunca se toman en cuenta los aportas, ideas y/o acciones en la mejora del trabajo, sin embargo a veces les permiten desarrollar sus habilidades y competencias laborales para solucionar problemas.
4. Se aprecia que existe correlación positiva alta entre las variables capacidades y responsabilidad social interna, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,6971 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Podemos observar que a raíz de la aplicación de la encuesta, los trabajadores expresaron que casi nunca o nunca se realiza inducción para incorporar al trabajador, sucede lo

mismo con que casi nunca o nunca se percibe que la institución busque actualizar sus conocimientos.

5. Si existe relación directa alta y significativa en la motivación y la responsabilidad social interna del gobierno regional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,7712 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 50 encuestados, manifestaron que casi nunca reciben recompensa por la solución inmediata de problemas en la institución, así mismo expresaron que casi nunca o nunca tienen autonomía para llevar a cabo sus funciones y no se reconocen sus logros-

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta la relación directa y significativa en el Talento humano y la responsabilidad social interna, la Gerencia General debe fortalecer, a través de las capacitaciones, a fin de que los trabajadores desempeñen mejor sus funciones en aras de mejorar la gestión del Gobierno regional y lograr los objetivos dentro de un marco legal.
2. La unidad orgánica, responsable de la unidad de Recursos Humanos, debe contar con personal que cuente con la debida experiencia a fin de hacer uso, racionalmente de los recursos, asimismo exhortar a la unidad correspondiente brindar las facilidades correspondientes y mejorar la gestión interna.
3. La oficina de administración de la entidad, debe brindar, al personal del Gobierno Regional, autonomía para tomar decisiones, así como tomar en cuenta los aportes, ideas y/o acciones en la mejora del trabajo, que les permita desarrollar habilidades y competencias laborales para solucionar problemas.
4. La entidad, conjuntamente con la oficina encargada, deben de coordinar las acciones a desarrollar en el periodo, y plantear los objetivos a alcanzar a fin de incorporar al trabajador, y buscar que la institución actualice sus conocimientos.
5. La oficina de administración de la entidad, debe de reconocer y fomentar los logros, de los trabajadores, a fin de que reciban recompensa por la solución inmediata de problemas en la institución, y tener autonomía para llevar a cabo sus funciones.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alvines, E., & 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.
- Batallas M. (2007). Gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson.
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios Gerenciales, 27(118), pp. 163-188.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San
- Cejas, M., & Camejo, A. (2009). La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial. Observatorio Laboral Revista Venezuela, 2(4), pp. 67-87.
- Cerquín Cortez, S., & Roncal Rojas, J. T. (2017). Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba SAC Boticas Diana, Cajamarca, 2017.
- Chávez Rodríguez, E., & Izquierdo Cacho, M. V. (2019). El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimelect SAC Cajamarca, 2018

- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición 561 pág.
- Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chuquipiondo, G., & Estiven, K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021
- Colca, H (2016). en su tesis "Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antuncolla, periodo 2015". Puno.
- De la Cruz, R.(2016). La Responsabilidad Social Empresarial del Programa "Reciclame , cumple con tu papel" de Kimberly Clark Peru y el Comportamiento de compra de las mujeres en el distrito Independencia-2016(Tesis para optar el grado de Licenciatura en ciencias de la Comunicacion) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?, 3ª ed., McGraw Hill.
- Franco (2007) la responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del Talento Humano en las organizaciones. Universidad y Sociedad vol 9 nº 1.
- Gómez B. (2006). Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la

Investigación. (5° edición). México: Mc Graw Hill.

Inca, K (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”.

Mantilla Castrejón, r., & Rayco Portal, i. m. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de la empresa hoteles Cajamarca SAC, periodo, 2018-2020

Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006): “El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera”, En Alday A., El Mesolítico. de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular.

Marqués J.(2004). El impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso de los empleados: aplicación al sector farmacéutico portugués (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.
Recuperado de:
https://ciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14833/phd_sara%20neves_fi_nal_sp_2017_f.pdf?sequence=1&isallowed=y

Montes, J. (2006). Ecoeficiencia: una propuesta de responsabilidad ambiental empresarial para el sector financiero Colombiano (tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia.

Ordoñez G. (2020). 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.

- Rojas R. & Vílchez S. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima (Tesis de Post Grado, Universidad Norbert Wiener Perú)
- Rada Serrano, J. F., & Sánchez Bazán, F. E. (2020). Diseño de un modelo de gestión de talento humano para el incremento de la productividad del Grupo Serrano (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2020.)
- Rojas Matos, J. C. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco-2015
- Rojas R. & Vílchez S. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima (Tesis de Post Grado, Universidad Norbert Wiener Perú)
- Sandoval S. (2018). Gestión del talento humano en consonancia con la responsabilidad social empresarial en processasas. Especialización en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada de Bogotá – Colombia
- 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.
- .Yazlle, E. R. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral

8. Anexos

Anexo 1 Cuadro de operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ITEM	TEC.	INSTRUM.
Variable Independiente: Talento humano	Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	Refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo, se aplicará un cuestionario de 12 ítems, aplicando escala de Likert, Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, dirigido al personal de la Institución.	Conocimiento	1, 2, 3, 4	Encuesta	Cuestionario
			Habilidades	5, 6, 7, 8		
Variable Dependiente: Responsabilidad social	La RSG es cuando el gobierno asegura y busca programas en beneficio de las mayorías, a través de su gestión. Lo anterior debe derivar en leyes y normas en el país que ayuden al bien de los ciudadanos.	Son características de los distintos tipos de responsabilidad social gubernamental que permitirán medir estudiar la variable mediante el instrumento el cuestionario.	Capacidades		9, 10, 11, 12	Encuesta
			Motivación	13, 14, 15, 16		
			La cultura institucional	1, 2, 3, 4, 5		
			Infraestructura	6, 7, 8, 9, 10		
			Cuidado de salud	11, 12, 13, 14, 15		
			Imagen			
Manejo de los recursos naturales para mantener el medio ambiente.	16, 17, 18, 19, 20					
	21, 22, 23, 24					

Anexo 2 Cuestionario para la variable independiente

Estimado (a)

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre el Talento Humano en el gobierno regional, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Nunca (N) 2. Casi Nunca (CN) 3. Algunas Veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)

N°	TALENTO HUMANO	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO						
1	La especialidad, profesión u oficio del personal, que mejora la gestión					
2	Los jefes tienes interés en capacitarte para mejorar tus conocimientos					
3	Los trabajadores hacen uso adecuado de los recurso					
4	Se considera la experiencia para asumir responsabilidades.					
HABILIDADES						
5	La experiencia laboral da mejor resultado en el logro de objetivos					
6	Se toman en cuenta tus aportas, ideas y/o acciones en la mejorar del trabajo					
7	Le permiten desarrollar sus habilidades y competencias laborales para solucionar problemas					
8	Se tiene autonomía para tomar decisiones					
CAPACIDADES						
9	Se realiza inducción para incorporar al trabajador					
10	Se realizan programas de capacitación para todo el personal					
11	Se ofrecen becas de capacitación fuera de tu localidad					
12	Percibes que la institución busca actualizar tus conocimientos					

	MOTIVACIÓN					
13	Se tiene autonomía para llevar a cabo sus funciones					
14	Se tiene oportunidad para desarrollarse profesionalmente en su trabajo.					
15	Se reconocen sus logros obtenidos en el ejercicio de sus funciones					
16	Reciben recompensa por la solución inmediata de problemas en la institución.					

Anexo 3 Cuestionario para la variable dependiente

Estimado (a):

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la responsabilidad social interna en el gobierno regional, siga usted las siguientes instrucciones:

4. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
5. No deje preguntas sin contestar.
6. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
 1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
LA CULTURA INSTITUCIONAL						
1	El ambiente laboral, inspira un ambiente agradable.					
2	Siente el respeto de tus compañeros y de la institución.					
3	Recibes estímulo, oportunamente, de tus superiores sobre tu trabajo para mejorar y crecer dentro de la institución					
4	Se contribuye a la solidez de los equipos de trabajo					
5	La institución promueve el crecimiento general de la organización					
INFRAESTRUCTURA						
6	En el lugar donde se ubica su centro de labores está seguro de inundaciones, robos o cualquier otra situación que pueda poner en peligro los equipos.					
7	La temperatura a la que trabajan los equipos es la adecuada de acuerdo a las normas bajo las cuales se rige					
8	Los usuarios respetan los reglamentos y políticas estipuladas dentro de la institución					
9	El personal que labora actualmente está en condiciones para cumplir con las funciones encomendadas					
10	Se cuenta con el espacio suficiente para realizar las actividades correspondientes al servicio					

IMAGEN						
11	La institución se preocupa por que los servicios ofrecidos sean de fácil acceso a los usuarios.					
12	Existe una buena estrategia para que los servicios sean promocionados en diversos medios de comunicación.					
13	La publicidad y medios informativos considera la conservación del medio ambiente					
14	La institución está comprometida con la igual de oportunidades laborales para con las personas discapacitadas siendo adecuadamente publicados.					
15	Los mecanismos existentes para la atención a las personas discapacitadas son adecuadamente informados a los usuarios.					
CUIDADO DE SALUD						
16	El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, lo evalúa periódicamente					
17	El área de trabajo, donde se desempeña, cuenta con las medidas de precaución en caso de riesgo de salud.					
18	La institución, los capacita sobre "enfermedad profesional" y "accidente de trabajo"					
19	La institución se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los trabajadores de la organización					
20	La institución cuenta con personal debidamente capacitado para atender casos de salud.					

Anexo 4 Datos estadísticos

N°	TALENTO HUMANO																									
	CONOCIMIENTO					HABILIDADES					CAPACIDADES					MOTIVACION										
	1	2	3	4	PT	NIVEL	6	7		PT	NIVEL	8	9	10	11	PT	NIVEL	12	13	14	15	PT	NIVEL	PT	NIVEL	
1	2	2	3	2	9	Regular	2	3	2	2	9	Regular	2	2	3	2	9	Regular	3	3	3	3	12	regular	39	Regular
2	2	3	2	3	10	Regular	2	2	3	3	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	2	2	9	regular	39	Regular
3	1	1	2	2	6	Malo	3	2	1	2	8	Malo	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	34	Regular
4	2	3	3	2	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	2	1	1	2	6	malo	2	3	3	2	10	regular	36	Regular
5	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	2	9	Regular	3	2	2	3	10	Regular	2	3	2	3	10	regular	40	Regular
6	2	2	2	2	8	Malo	1	1	4	4	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	1	1	1	5	Malo	33	Malo
7	1	1	2	2	6	Malo	3	2	4	2	11	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	37	Regular
8	3	3	3	4	13	Bueno	3	3	2	2	10	Regular	3	4	3	4	14	Bueno	3	3	3	3	12	regular	49	Bueno
9	3	2	2	3	10	Regular	2	2	2	2	8	Malo	3	2	2	2	9	Regular	2	1	2	2	7	Malo	34	Regular
10	2	3	3	4	12	Regular	3	1	2	2	8	Malo	3	4	1	4	12	Regular	2	2	3	1	8	Malo	40	Regular
11	1	2	2	3	8	Malo	2	2	3	3	10	Regular	2	2	2	1	7	malo	2	2	2	2	8	Malo	33	Regular
12	3	2	2	3	10	Regular	2	1	3	2	8	Malo	1	1	1	1	4	malo	1	1	2	1	5	Malo	27	Malo
13	2	2	2	2	8	Malo	1	1	1	1	4	Malo	2	2	2	3	9	Regular	2	1	1	1	5	Malo	26	Malo
14	1	1	2	2	6	Malo	3	2	3	3	11	Regular	2	2	3	1	8	malo	2	3	3	2	10	regular	35	Regular
15	2	3	3	2	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	1	3	2	8	malo	2	3	3	2	10	regular	39	Regular
16	3	2	2	2	9	Regular	2	2	1	2	7	Malo	2	2	2	1	7	malo	1	1	2	2	6	Malo	29	Malo
17	3	3	3	4	13	Bueno	3	3	2	3	11	Regular	3	4	3	4	14	Bueno	3	3	3	3	12	regular	50	Bueno
18	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo	3	3	2	3	11	Regular	3	2	2	2	9	regular	36	Regular
19	3	3	2	2	10	Regular	3	3	3	2	11	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	3	3	11	regular	42	Malo
20	1	1	2	2	6	Malo	3	2	1	1	7	Malo	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	33	Regular
21	2	3	3	2	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	1	1	2	6	malo	2	3	3	2	10	regular	37	Regular
22	3	2	2	3	10	Regular	2	2	3	3	10	Regular	1	2	1	1	5	malo	1	1	2	2	6	Malo	31	Regular
23	3	2	2	3	10	Regular	2	2	3	2	9	Regular	3	2	2	2	9	Regular	3	1	2	2	8	Malo	36	Regular
24	2	3	3	4	12	Regular	3	1	3	2	9	Regular	3	4	1	4	12	Regular	2	2	3	1	8	Malo	41	Regular
25	3	2	2	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	2	2	2	2	8	malo	2	2	2	1	7	Malo	36	Regular
26	2	2	2	2	8	Malo	1	1	1	1	4	Malo	2	2	2	3	9	Regular	2	1	1	1	5	Malo	26	Malo
27	1	1	2	2	6	Malo	3	2	3	3	11	Regular	2	2	3	1	8	malo	2	3	3	2	10	regular	35	Regular
28	2	3	3	2	10	Regular	3	2	1	2	8	Malo	2	1	3	2	8	malo	2	3	3	2	10	regular	36	Regular
29	3	2	2	2	9	Regular	2	2	3	2	9	Regular	2	2	2	1	7	malo	1	1	2	2	6	Malo	31	Regular
30	3	3	3	4	13	Bueno	3	3	2	2	10	Regular	3	4	3	4	14	Bueno	3	3	3	3	12	regular	49	Bueno
31	1	2	2	3	8	Malo	2	2	4	4	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	2	2	2	9	regular	40	Regular
32	2	2	2	2	8	Malo	1	1	4	2	8	Malo	2	3	2	3	10	Regular	2	1	1	1	5	Malo	31	Regular
33	1	1	2	2	6	Malo	3	2	2	2	9	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	35	Regular
34	2	3	3	2	10	Regular	3	2	2	2	9	Regular	2	1	1	2	6	malo	2	3	3	2	10	regular	35	Regular
35	3	2	2	3	10	Regular	2	2	2	2	8	Malo	1	2	1	1	5	malo	1	1	2	2	6	Malo	29	Malo
36	2	2	2	2	8	Malo	1	1	2	2	6	Malo	2	2	2	2	8	malo	2	1	1	1	5	Malo	27	Malo
37	1	1	2	2	6	Malo	3	2	3	3	11	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	37	Regular
38	2	3	3	2	10	Regular	3	2	1	1	7	Malo	2	1	1	2	6	malo	2	3	3	2	10	regular	33	Regular

N°	TALENTO HUMANO																											
	CONOCIMIENTO						HABILIDADES						CAPACIDADES						MOTIVACION									
	1	2	3	4	PT	NIVEL	6	7			PT	NIVEL	8	9	10	11	PT	NIVEL	12	13	14	15	PT	NIVEL	PT	NIVEL		
39	3	2	2	3	10	Regular	2	2	2	2	8	Malo	3	2	2	1	8	malo	1	1	2	2	6	Malo	32	Regular		
40	2	3	3	4	12	Regular	3	1	4	1	9	Regular	3	4	1	4	12	Regular	2	2	3	1	8	Malo	41	Regular		
41	1	2	2	3	8	Malo	2	2	3	2	9	Regular	3	3	2	2	10	Regular	3	2	2	2	9	regular	36	Regular		
42	2	2	2	2	8	Malo	2	2	3	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	2	2	2	9	regular	38	Regular		
43	2	2	2	2	8	Malo	1	1	3	3	8	Malo	2	2	2	2	8	malo	2	1	1	1	5	Malo	29	Malo		
44	1	1	2	2	6	Malo	3	2	1	2	8	Malo	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	2	10	regular	34	Regular		
45	2	3	3	2	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	1	1	2	6	malo	2	3	3	2	10	regular	37	Regular		
46	3	2	2	3	10	Regular	2	2	2	2	8	Malo	3	2	2	1	8	malo	1	1	2	2	6	Malo	32	Regular		
47	2	3	3	4	12	Regular	3	1	2	2	8	Malo	3	4	1	4	12	Regular	2	2	3	1	8	Malo	40	Regular		
48	1	2	2	3	8	Malo	2	2	1	2	7	Malo	3	3	2	2	10	Regular	3	2	2	2	9	regular	34	Regular		
49	2	2	2	2	8	Malo	2	2	3	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	2	2	2	9	regular	38	Regular		
50	1	1	2	2	6	Malo	3	2	2	2	9	Regular	2	3	3	2	10	Regular	3	2	2	2	9	regular	34	Regular		

TALENTO HUMANO		
Malo	9	18.00%
Regular	38	76.00%
Bueno	3	6.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

Conocimiento		
Malo	22	44.00%
Regular	25	50.00%
Bueno	3	6.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

HABILIDADES		
Malo	20	40.00%
Regular	30	60.00%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

CAPACIDADES		
Malo	20	40.00%
Regular	27	54.00%
Bueno	3	6.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

MOTIVACION		
Malo	21	42.00%
Regular	29	58.00%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

RANGO	
15 - 30	MALO
31 - 45	REGULAR
46 - 60	BUENO
61 - 75	MUY BUENO

RANGO	
4 - 8	MALO
9 - 12	REGULAR
13 - 16	BUENO
17 - 20	MUY BUENO

NIVEL	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
1	14	28.00%	9	18.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	12.00%	11	22.00%	9	18.00%	5	10.00%	3	6.00%	8	16.00%	12	24.00%
2	21	42.00%	25	50.00%	34	68.00%	28	56.00%	20	40.00%	32	64.00%	16	32.00%	29	58.00%	31	62.00%	18	36.00%	21	42.00%
3	15	30.00%	16	32.00%	16	32.00%	15	30.00%	24	48.00%	7	14.00%	20	40.00%	14	28.00%	16	32.00%	17	34.00%	17	34.00%
4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	7	14.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	10.00%	2	4.00%	0	0.00%	7	14.00%	0	0.00%
5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

12		13		14		15		16	
10	20.00%	7	14.00%	15	30.00%	6	12.00%	12	24.00%
22	44.00%	31	62.00%	13	26.00%	20	40.00%	32	64.00%
11	22.00%	12	24.00%	22	44.00%	24	48.00%	6	12.00%
7	14.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

47	3	1	1	2	2	9	Malo	2	3	2	2	3	12	Regular	3	3	1	1	3	11	Regular	3	3	2	2	3	13	Regular	45	Regular
48	2	3	2	3	3	13	Regular	2	3	3	3	3	14	Regular	4	4	2	2	4	16	Bueno	4	2	3	2	4	15	Regular	58	Bueno
49	2	2	2	3	2	11	Regular	2	1	2	2	2	9	Malo	1	2	2	2	2	9	Malo	2	3	3	2	2	12	Regular	41	Regular
50	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	2	3	4	16	Regular	3	3	1	3	3	13	Regular	58	Bueno

RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA		
Malo	0	0.00%
Regular	24	48.00%
Bueno	25	50.00%
Muy Bueno	1	2.00%
	50	100.00%

CULTURA INSTITUCIONAL		
Malo	18	36.00%
Regular	31	62.00%
Bueno	1	2.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

INFRAESTRUCTURA		
Malo	19	38.00%
Regular	29	58.00%
Bueno	2	4.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

IMAGEN		
Malo	14	28.00%
Regular	34	68.00%
Bueno	2	4.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

CUIDADO DE LA SALUD		
Malo	14	28.00%
Regular	34	68.00%
Bueno	2	4.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	50	100.00%

RANGO	
15 - 30	MALO
31 - 45	REGULAR
46 - 60	BUENO
61 - 75	MUY BUENO

RANGO	
5 - 10	MALO
11 - 15	REGULAR
16 - 20	BUENO
21 - 25	MUY BUENO

NIVEL	1		2		3		4		5		6		7	
1	7	14.00%	6	12.00%	2	4.00%	9	18.00%	4	8.00%	2	4.00%	14	28.00%
2	36	72.00%	27	54.00%	37	74.00%	26	52.00%	23	46.00%	38	76.00%	21	42.00%
3	7	14.00%	14	28.00%	10	20.00%	14	28.00%	23	46.00%	7	14.00%	15	30.00%
4	0	0.00%	3	6.00%	1	2.00%	1	2.00%	0	0.00%	3	6.00%	0	0.00%
5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

8		9		10		11		12		13		14	
5	10.00%	11	22.00%	2	4.00%	2	4.00%	3	6.00%	4	8.00%	8	16.00%
27	54.00%	28	56.00%	20	40.00%	23	46.00%	30	60.00%	31	62.00%	31	62.00%
18	36.00%	10	20.00%	28	56.00%	22	44.00%	16	32.00%	13	26.00%	11	22.00%
0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%	3	6.00%	1	2.00%	2	4.00%	0	0.00%
0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
50	100%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

15		16		17		18		19		20	
7	14.00%	8	16.00%	6	12.00%	7	14.00%	6	12.00%	2	4.00%
21	42.00%	21	42.00%	25	50.00%	26	52.00%	26	52.00%	18	36.00%
18	36.00%	19	38.00%	16	32.00%	16	32.00%	17	34.00%	28	56.00%
G4	8.00%	2	4.00%	3	6.00%	1	2.00%	1	2.00%	2	4.00%
0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
50	100.00%	50	100%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%