

“EL APOORTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA ONG TALENTEER Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON LA
ONG PUÑAY WAWA, LIMA 2021”

Tesis para optar el título profesional de

Ingeniero Empresarial

Autor:

Erick Javier Cuya Velasquez

Asesor:

Mg. Cesia Elizabeth Boñon Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6525-3864>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Rafael Alberto Ortiz Condori | 41216564 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | Erick Humberto Rabanal Chavez | 42009981 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|----------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Juan Luis Sotomayor Burga | 70408230 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|-----------------------|----------------------------------------------|-----------------|
| Jurado Accesitario | Iselli Josylin Noehely Murga Gonzalez | 44362724 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación de tesis esta dedicado a mis padres Javier Cuya y Nancy Velásquez, por su apoyo brindado en mi formación profesional. A mi hermana Chiquinquirá Cuya por ser fuente de motivación para no rendirme en el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi familia, quienes han brindado su apoyo en mi camino universitario.

A Dios, quien me brindo la vida y me acompaña en todo momento. Así como a todos mis compañeros y amigos, por hacerme mi etapa universitaria un ambiente agradable y ameno.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| JURADO CALIFICADOR | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| TABLA DE CONTENIDO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Realidad problemática | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 21 |
| 1.3. Objetivos | 21 |
| 1.4. Hipotesis | 22 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 23 |
| 2.1. Diseño y tipo de estudio | 23 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 24 |
| 2.3. Población y muestra | 26 |
| 2.4. Técnicas y materiales | 26 |
| 2.5. Juicio de expertos | 27 |
| 2.6. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos | 28 |
| 2.7. Aspectos éticos | 29 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 30 |
| 3.1. Resultados descriptivos | 30 |
| 3.2. Prueba de hipótesis | 38 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 41 |
| 4.1. Discusión | 41 |
| 4.2. Conclusión | 42 |
| REFERENCIAS | 43 |
| ANEXOS | 47 |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: *Problemas más comunes en Recursos Humanos.*

Tabla 2: *Matriz de operacionalización de la variable Responsabilidad Social.*

Tabla 3: *Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos.*

Tabla 4: *Descripción del Instrumento Responsabilidad Social.*

Tabla 5: *Descripción del Instrumento Gestión de Recursos Humanos.*

Tabla 6: *Distribución de la frecuencia de la variable responsabilidad social.*

Tabla 7: *Distribución de la frecuencia de la dimensión social.*

Tabla 8: *Distribución de la frecuencia de la dimensión gobierno corporativo y ética.*

Tabla 9: *Distribución de la frecuencia de la dimensión ambiental.*

Tabla 10: *Distribución de la frecuencia de la variable gestión de recursos humanos.*

Tabla 11: *Distribución de la frecuencia de la dimensión análisis y descripción del Puesto.*

Tabla 12: *Distribución de la frecuencia de la dimensión evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo.*

Tabla 13: *Distribución de la frecuencia de la dimensión clima laboral.*

Tabla 14: *Resultados coeficientes de correlación.*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Diagrama Ishikawa de la ONG Puñay Wawa de su área de Recursos Humanos.*

Figura 2: *Diseño de investigación.*

Figura 3: *Responsabilidad social por niveles*

Figura 4: *Dimensión social por niveles*

Figura 5: *Dimensión gobierno corporativo y ética por niveles*

Figura 6: *Dimensión ambiental por niveles*

Figura 7: *Gestión de recursos humanos por niveles*

Figura 8: *Dimensión análisis y descripción del puesto por niveles*

Figura 9: *Dimensión evaluación del trabajador y promoción en el trabajo por niveles.*

Figura 10: *Dimensión clima laboral por niveles*

RESUMEN

La elaboración de esta investigación “El aporte de la responsabilidad social de la ONG Talenteer y su relación con la gestión de recursos humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021”, tuvo el objetivo de determinar la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la gestión de recursos humanos, análisis y descripción del puesto, la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo y clima laboral de la ONG Puñay Wawa. De manera que se adoptó el diseño de una investigación no experimental, de estudio básico, de nivel estadística descriptiva; descripción que se recolecto de la muestra de 50 colaboradores que posee la ONG Puñay Wawa. La población conformada por la ONG Puñay Wawa. La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual cuenta con 20 ítems para cada variable, la validación se realizó mediante juicio de expertos. Para analizar los datos se usó el software SPSS versión 28 realizando el análisis descriptivo e inferencial. La prueba de normalidad el cual se utilizo fue Shapiro-Wilk, la contrastación de hipótesis por medio de la prueba Rho Pearson, indicando una correlación alta entre las variables $r_s = 0.722$ con p valor = 0.000 aceptando la hipótesis de investigación “Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021”, en concreto existe una relación positiva y significante.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social, Gestión de Recursos Humanos, Organización no gubernamental.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En general dentro de las organizaciones pocos aplican el concepto de Gestión de Recursos Humanos, por motivos como poca información sobre el área o hasta por motivos económicos al no poder sustentar los gastos por consultorías; este último motivo, mayormente en organizaciones sin fines de lucro. En muchas organizaciones se ve la Gestión de Recursos Humanos como un área administrativa, asumen la función colaboradores sin experiencia o sin información, por ello, es necesario el acompañamiento para una formación específica en Gestión de Recursos Humanos.

Se realizó un estudio por PriceWaterHouseCooper (2019); firma comprometida a entregar calidad en su servicio de consultoría, del cual como resultado se obtuvo los problemas más importantes para los miembros que gestionan el área de recursos humanos que son los siguientes:

Tabla 1.

Problemas más comunes en Recursos Humanos

| Problemas | |
|------------------------------------|-----|
| Gestión al cambio | 48% |
| Desarrollo de liderazgo | 35% |
| Medición de la efectividad de RRHH | 27% |

Fuente Estudio PriceWaterHouseCoopers

En Perú, según diario Gestión (2020), afirma que “ el capital humano constituye el recurso más valioso para una empresa. Un plan de gestión de recursos humanos permite identificar las necesidades actuales y futuras del proyecto para ofrecer soluciones y precisar las herramientas para resolverlas”.

La ONG Asociación Talent Selection Peru, con nombre comercial Talenteer, ubicada en el distrito de Santiago de Surco, bajo ese escenario conforma a las organizaciones sin fines de lucro cuyo propósito es solucionar problemas de Gestión Humana a través de asesorías gratuitas a organizaciones sociales.

La ONG Puñay Wawa S.A.C. ubicada en el distrito de San Miguel bajo ese escenario conforma a las organizaciones sin fines de lucro cuya actividad principal busca formar a los futuros ciudadanos del Perú, de manera integral y vocacional, con el objetivo de que encuentren un lugar en el mundo.

Se estudio a la ONG Puñay Wawa S.A.C para conocer la situación de la organización en el área de Recursos Humanos realizando un diagrama Ishikawa para poder analizarlo.

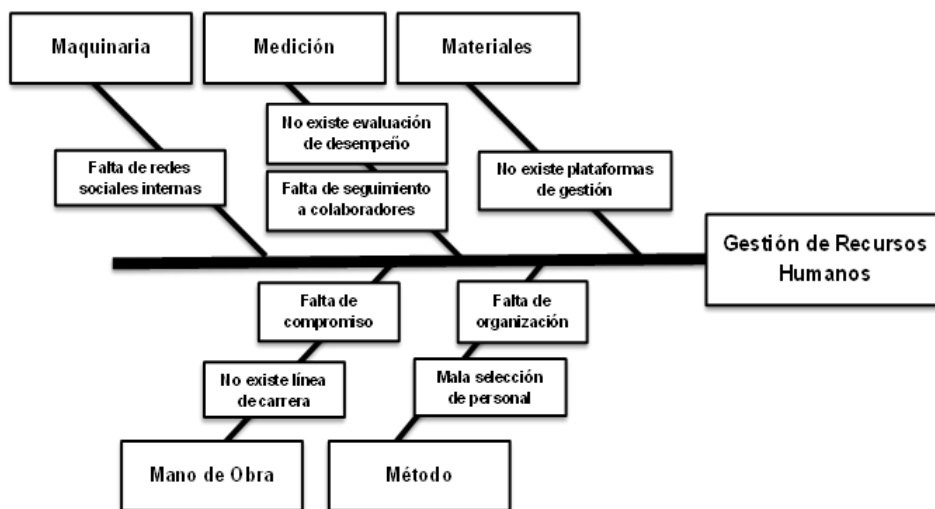


Figura 1: Diagrama Ishikawa de la ONG Puñay Wawa observando de su área de Recursos Humanos.

La presente investigación se llevará a cabo con el apoyo del libro Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa (2013), quien nos permite una mejor comprensión de nuestro tema, y variables de investigación. Se busca mediante la aplicación de la teoría obtener resultados en la Gestión de Recursos Humanos en la ONG Puñay Wawa.

Por otra parte, tiene como fin mejorar la Gestión de Recursos Humanos en la ONG Puñay Wawa y económicamente se justifica la aplicación de la asesoría; ya que, no tiene costos lo que coincide con Ruiz et al. (2013, p. 271), afirmando que la responsabilidad social es gestionar de forma voluntaria y responsable con políticas y procedimientos, económicos, sociales, y medioambientales que se manifiestan con sus stakeholders.

También se lleva a cabo la investigación porque se detectó problemas en la en la ONG Puñay Wawa al momento de Gestionar el área de Gestión de Recursos Humanos. Por ende, se plantea el aporte de la responsabilidad social de la ONG Talenteer como solución mediante asesorías gratuitas.

Los estudios internaciones que anteceden a la investigación de responsabilidad social y gestión de recursos humanos, en Madrid, Fernández (2019), para obtener el grado de doctorado en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad Complutense de Madrid, con el título de investigación Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador. El objetivo de la investigación fue “validar un modelo teórico, que permita analizar la responsabilidad social corporativa estratégica en su dimensión interna de recursos humanos a partir del modelo empresarial óptimo de gestión de recursos humanos, conocido como un modelo de gestión de recursos humanos de alto compromiso del que adopta su estructura básica y ver el impacto en los resultados organizativos”, para la cual el autor efectuó un análisis empírico mediante regresión múltiple, para una muestra de 60 casos correspondientes a grandes empresas en España, concluye en su trabajo empírico que los resultados alcanzados corroboran las hipótesis que establecieron y revelan la existencia positiva de una relación, que componen la Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos, y los resultados organizativos.

Así mismo, en Santiago de Cali, Cardona, E., Cardona, J., y Ossa (2015), para obtener el grado en la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas en la Universidad ICESI, con el título de investigación Responsabilidad social empresarial & gestión del recurso humano estudio de caso: prácticas y análisis en D&T proyectos. El objetivo de la investigación fue “Analizar los principales factores limitantes en la implementación prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, desde la gestión humana que afronta la pyme D&T Proyectos S.A.S”, para lo cual los autores analizan un caso empresarial, mediante el instrumento de entrevista que les permitió investigar de forma cualitativa los distintos procesos de Gestión Humana enfocado en una Responsabilidad Social. Concluyen que la implementación de Responsabilidad Social Empresarial brinda proyección y oportunidad en el negocio, fortalece su credibilidad e imagen ante los stakeholders, y la organización es reconocida en la sociedad donde opera.

También se cuenta en Quito, Guayasamín (2014), para obtener el título de Licenciatura en Gestión Social en la facultad de Trabajo Social en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con el título de investigación Responsabilidad Social Corporativa con la Gestión del Talento Humano, caso: Empresa de Construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito. El objetivo de la investigación fue “Identificar la Responsabilidad Social Corporativa con la gestión del talento humano del área operativa de la Empresa de Construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito, (AECON AG), como aporte al mejoramiento de la calidad de vida laboral”, para lo cual el autor recolecta datos mediante encuestas y entrevistas y analiza la información mediante la técnica de observación. Concluye que se evidencia falta de cultura de planificación económica que pueda sustentar posibles emergencias o dificultades en un futuro, así mismo, que no existe un programa de prevención basado en la concientización de la importancia del cuidado de salud, y en cuanto a al cliente interno se observa el compromiso como es uno de los

principios de la Responsabilidad Social Corporativa y conserva procesos de gestión del talento humano coherente a las necesidades de los trabajadores tramitando el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Las investigaciones preliminares nacionales, en Chiclayo, Gamarra (2021), para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en la facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con el título de investigación de Responsabilidad Social Empresarial en el Entorno Laboral de una Caja Municipal, Agencia Balta Mercado, 2021. El objetivo del trabajo fue “Analizar la situación actual de la responsabilidad social empresarial en el entorno laboral de una Caja Municipal – Agencia Balta Mercado en el año 2021”, para lo cual el autor a través del procesamiento y análisis de datos cumplió con sus objetivos planteados, utilizo el programa Excel para una base de datos inicial y luego utilizo el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, donde obtuvo la media, desviación, varianza, concluye que los colaboradores no sienten identidad con la Caja.

Sumado a ello, en Lima, Vigo (2021), para obtener el grado académico de maestro en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras en la facultad de ciencias de la comunicación, turismo y hotelería en la Universidad San Martín de Porres, con el título de investigación La Responsabilidad Social y la Sostenibilidad Empresarial en los Colaboradores del Centro de Entretenimiento y Convenciones Atlantic City de Miraflores, Lima 2020. El objetivo del trabajo fue “Determinar si la responsabilidad social influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en los colaboradores del Centro de entretenimiento y convecciones Atlantic City en Miraflores, Lima”, para lo cual el autor recolecto datos en base a encuestas conformada por 27 preguntas, concluye que la responsabilidad social es un

factor de importancia y en la organización se encuentra implementada en todas sus dimensiones.

De igual importancia, en Arequipa, Ordoñez (2021), para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia Pública en la Universidad Continental, con el título de Gestión Humana y su Relación con la Responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021. El objetivo del trabajo fue “Determinar como el Sistema de Gestión Humana se relaciona con la Responsabilidad Social Primaria en la Gerencia Distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021”, para lo cual el autor utilizo la metodología desde un punto de vista cuantitativo, tipo transeccional, así mismo, de nivel correlacional, con el método hipotético deductivo y por ultimo de diseño no experimental, su población lo conformo 252 trabajadores, concluye que si existe relación entre la variable gestión humana y responsabilidad social en la Gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Sumado a ello, en Lima, Wong, (2020), para obtener el título de Licenciado en Administración en la facultad de Ciencias Empresariales y Económicas en la Universidad de Lima, con el título de Influencia en la reputación de las empresas peruanas al aplicar las prácticas del buen gobierno corporativo y la responsabilidad social empresarial Caso: San Fernando S.A. El objetivo del trabajo fue “conocer cómo las prácticas del buen gobierno corporativo y de la responsabilidad social pueden influir en la reputación de la empresa peruana”, para lo cual el autor recolecto datos de fuentes primarias, mediante entrevistas y encuestas online de preguntas abiertas. Concluye que aplicar prácticas de buen gobierno corporativo y de responsabilidad social empresarial para los stakeholders de la empresa San Fernando influye en un 54%; así como, una organización que trabaja con prácticas de Responsabilidad social empresarial y buen gobierno en 68%.

Así mismo, en Lima, Salcedo (2020), para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la facultad de ciencias empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, con el título de investigación Cultura organizacional y la administración de talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020. Tiene como objetivo en su investigación “Determinar la relación entre cultura organizacional y administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020”, para lo cual el autor recolecto datos mediante su la encuesta. El autor concluye que existe una positiva relación entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú.

Por otra parte, en Lima, Bermeo (2019), para obtener el título profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación en la facultad de ciencias de la comunicación, turismo y psicología en la Universidad San Martin de Porres, con el título de investigación Relación de Responsabilidad Social Interna ONG Empresarios por la Educación y la Identidad corporativa. El objetivo de la investigación fue “Identificar cuál es la relación de la responsabilidad social interna ONG Empresarios por la Educación con la identidad corporativa”, para lo cual el autor utilizo como técnica de recolección de información la encuesta con 18 ítems por cada variable. El autor concluye con evidencias que existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad social con la identidad corporativa con un porcentaje de 86.66%.

El marco teórico que aborda los principales conceptos relacionados a las variable de estudio Responsabilidad social contiene a Saénz (2019), donde define a la responsabilidad social como “la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el

bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (p. 2).

A su vez, Libro Verde la UE define a la Responsabilidad social como “integración voluntaria, al mismo tiempo de las empresas y preocupaciones sociales; así como, medioambientales en sus operaciones comerciales y conexión con sus interlocutores”. (2001, p. 7).

Primera dimensión, Social, según Sáenz (2012), se debe “apoyar a las organizaciones a demostrar RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los accionistas y grupo de interés, incluyendo a los gestores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a RS” (p. 17).

De igual forma, la segunda dimensión el Gobierno corporativo se puede definir como “un marco en el cual los derechos y responsabilidades de los diferentes participantes y grupos de interés de las empresas son distribuidos, de forma tal de propiciar un desempeño que permita el alcance de sus objetivos de manera eficiente. Los principios de Buen Gobierno Corporativo son perfectamente aplicables a las empresas estatales. La búsqueda de la eficiencia y la eficacia no puede ser ajena a las empresas de propiedad del Estado, siempre que sea debidamente combinada con claros mecanismos de rendición de cuentas. En particular, El Estado debe comportarse ejemplarmente para poder exigir al sector privado corregir o perfeccionar sus prácticas” (FONAFE (s.f.), como citaron Flores y Rosas, 2008, p.10).

En adición, La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (s.f.) define al Gobierno Corporativo como “la forma en que las empresas se organizan, son dirigidas y controladas para alcanzar unos fines determinados” (como citaron Ruiz et al, 2013, p. 242).

Tercera dimensión, Ambiental, según Vives y Peinado-Vara (2011), “en el marco de esta perspectiva es que surge la definición de sostenibilidad como la articulación de procesos en la dimensión ambiental, económica y social. Hoy los gobiernos, las empresas y, en general, las instituciones que actúan con una perspectiva de desarrollo sostenible emplean como referente lo que llaman «la triple línea de base» (económica, ambiental y social)”. (p. 31).

La ética es señalada según Vásquez “la ética se refiere a la pretensión de ajustar el comportamiento a unos modelos o valores que son considerados deseables. De este modo, se expresa en términos de objetivos, referidos a lo bueno”. (2020, p. 196).

Dicha de otra manera la ética “es el espíritu del comportamiento, y la responsabilidad social de la empresa es el resultado de la aplicación de este comportamiento ético con los demás” (Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, 2017, p. 23).

Según Vásquez, la gestión requiere que “todas las decisiones puedan tener soporte en unos principios comunes a toda la organización que la doten de una línea de actuación homogénea” (2020, p.197).

El marco teórico que aborda los principales conceptos relacionados a la variable de estudio Gestión de Recursos Humanos se definen como “el conjunto de trabajadores, empleados o personal que conforman la empresa” (Ruiz et al., 2013, p. 8).

Según Vásquez los recursos humanos “junto con los materiales, son parte de los elementos que la componen. Con una adecuada organización, permiten desarrollar sus actividades económicas dirigidas a obtener un beneficio” (2020, p. 32).

Así mismo, Ruiz et al. Afirman que los Recursos Humanos “son especialmente importantes para las empresas porque pueden marcar una diferencia competitiva respecto de sus competidoras en el mercado para lograr los objetivos que se proponen” (2013, p.8).

En relación con la Gestión de Recursos Humanos según Vásquez “debe realizarse de manera coordinada. La ejecución de todas las funciones de RR.HH. (selección, formación, evaluación y promoción...) debe responder a una política común y disponer de uno de los objetivos que la guíen en conjunto”. (2020, p. 20).

La primera dimensión el análisis del puesto de trabajo se define como “un proceso mediante el cual la empresa recopila y analiza la información sobre los puestos, con la intención de identificar las tareas, obligaciones y responsabilidades de los mismos, así como los requerimientos (formación, habilidades, experiencia...) que han de poseer los integrantes de dichos puestos, de tal forma que sirvan para establecer el perfil de las personas que los ocuparán de forma óptima” (Ruiz et al., 2013, p. 282).

Así mismo continuando con la primera dimensión la descripción del puesto “es el documento que recoge la información obtenida por medio del análisis, quedando reflejado el contenido del puesto, así como las responsabilidades y deberes inherentes al mismo” (Ruiz et al., 2013, p. 283).

La segunda dimensión, evaluación del trabajador según Ruiz et al (2013) nos dice “se denomina evaluación del desempeño al proceso continuo y sistemático que realiza una organización para medir el valor que un trabajador aporta a la misma” (p. 214).

Así mismo continuando con la segunda dimensión según el libro Recursos humanos y Responsabilidad social corporativa (2017), la evaluación del trabajador también conocida como evaluación del desempeño se define como “un método de recogida de opiniones sobre el personal y no para medir los resultados que obtengan” (p. 118).

Finalmente, con la segunda dimensión según Ruiz et al (2013) la promoción en el trabajo también conocida como plan de carrera se le denomina como “las actividades que desarrolla una empresa con el fin de cubrir los puestos que quedan libres en la empresa, por la salida de algún trabajador o porque son de nueva creación, con el personal que forma parte de la organización. La empresa puede decidir establecer un sistema de planificación de carreras a nivel global de la organización” (p. 222).

Así mismo, Vásquez (2020) afirma que en el trabajo “la promoción significa el ascenso del empleado a un puesto de superior responsabilidad, habitualmente unido a un incremento de retribución” (p. 132).

Tercera dimensión, el clima laboral se define como “el ambiente de trabajo que se percibe en la organización, expresado por los propios empleados. El clima influye en la motivación y satisfacción de los empleados, en la productividad y en los resultados” (Ruiz et al., 2013, p. 69).

Así mismo Vásquez nos dice que el clima laboral se define como “características positivas y negativas del ambiente de trabajo que son percibidas por los empleados y afectan a su motivación” (2020, p. 120).

Destacan su importancia de las organizaciones no gubernamentales, en abreviatura ONG según la oficina de programas de información internacional del departamento de Estado de Estados Unidos afirma que “son entidades independientes tanto del gobierno como del sector empresarial. Su mandato consiste en promover el interés público y servir al bien

público en lugar de obtener un beneficio o promover los intereses de un pequeño grupo de individuos. Su independencia les permite monitorear el desempeño del gobierno y abogar por mejoras” (2012, p. 3).

1.2. Formulación del problema

El problema de la investigación es: ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?, y los problemas específicos son, a) ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?. b) ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?. c) ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?.

1.3. Objetivos

El objetivo de la investigación es: Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021, y los objetivos específicos son, a) Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social en ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. b) Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social Empresarial en ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. c) Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social Empresarial en ONG Talenteer con el clima de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

1.4. Hipótesis

La hipótesis general de la investigación es: Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021, y las hipótesis específicas son, a) Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. b) Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. c) Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño y tipo de estudio

La investigación es de tipo básica, también conocida como investigación pura. Niño (2019) afirmó que es la “que propende por la búsqueda del nuevo conocimiento y nuevas teorías, sin preocuparse por los campos de aplicación” (p. 38).

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo porque “como la palabra lo indica, la investigación cuantitativa tiene que ver con la “cantidad” y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo” (Niño, 2019, p. 28). Así mismo, Cerda (2011) afirma que “lo cuantitativo en la investigación se acostumbra asociarlo con las técnicas estadísticas y de medición, con el acto de asignarle un valor a un dato, proceso o actividad de acuerdo con un conjunto de reglas, escala, niveles o patrones” (p. 152).

El método hipotético deductivo según García (2016) “toma como premisa una hipótesis, inferida de principios o leyes teóricas, o “sugeridas” por el conjunto de datos empíricos”. (p. 57).

Por el nivel del estudio el diseño es no experimental correlativa porque “se emplean cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (X) y otra variable (Z) que no sean dependientes una de la otra”. (Ñaupas et al, 2014, p. 343). En nuestro caso de investigación según el objetivo el aporte que existe entre las variables responsabilidad social y gestión de recursos humanos.

Así mismo, el diseño es no experimental transversal porque “en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año”. (Ñaupas et al, 2014, p. 343). En nuestro caso de investigación, se requiere determinar el aporte en un único momento.

Esquema del diseño:

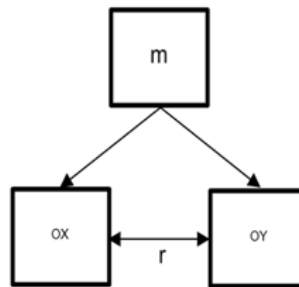


Figura 2: Diseño de investigación

Donde:

m: muestra de los colaboradores de ONG Puñay Wawa

OX; OY: variables en el caso del estudio de variables

r: relación entre ambas variables

2.2. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables como sostiene Cerda (2011) “es una lista y clasificación ordenada de datos empíricos, los cuales corresponderían a los valores señalados por los conceptos o elementos teóricos de la variable”. (p. 318).

Según Sáenz (2012) señala que la Responsabilidad Social “está definida bajo esta norma como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad” (p. 2).

Según Vásquez (2020) la Gestión de Recursos Humanos se define como “la ejecución de todas las funciones de RR.HH. (selección, formación, evaluación y

promoción...) debe responder a una política común y disponer de uno de los objetivos que lo guíen en conjunto". (p. 20).

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Responsabilidad Social.

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Medición | Niveles / Rango |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Social | Capacidad de generar confianza | 1,2,3 | 1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo | Bajo (20-46) |
| | Capacidad de generar credibilidad | 4,5,6 | | |
| Gobierno corporativo y ética | Integridad | 7,8,9,10 | | Medio (41-73) |
| | Imagen empresarial | 11,12,13,14 | | |
| Ambiental | Capacidad de preservación de medio ambiente | 15,16,17 | Alto (74-100) | |
| | Capacidad de desarrollo de iniciativas responsables de medio ambiente | 18,19,20 | | |

Fuente Saénz, C. (2012)

Tabla 3.

Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos.

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Medición | Niveles / Rango |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Análisis y descripción del puesto | Cumplimiento de requerimientos, formación, habilidades y experiencia | 1,2,3 | 1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo | Bajo (20-46) |
| | Cumplimiento de tareas, obligaciones y responsabilidades | 4,5,6 | | |
| La evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo | Capacidad de trabajo en equipo | 7,8,9,10 | | Medio (41-73) |
| | Capacidad de tomar iniciativa | 11,12,13,14 | | |
| Clima laboral | Motivación laboral | 15,16,17 | Alto (74-100) | |

Fuente Vásquez, M. (2020).

2.3. Población y muestra

La población está “constituida por una totalidad de unidades, vale decir, por todos aquellos elementos (personas, animales, objetos, sucesos, fenómenos, etcétera) que pueden conformar el ámbito de una investigación”. (Niño, 2019, p. 54). En la investigación se considera la población a los colaboradores de la ONG Puñay Wawa a la fecha 18 de diciembre del 2021 , el cual permitirá medir los indicadores establecidos.

Según García afirma que “una muestra es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población”. (2016, p. 130). En la presente investigación la muestra está conformada por 50 colaboradores de ONG Puñay Wawa a la fecha 18 de diciembre del 2021.

Respecto al muestro para Niño es “una técnica por medio de la cual se determina o calcula la muestra de una población, dentro del criterio de asegurar su confiabilidad necesaria para adelantar una investigación”. (2019, p. 55).

2.4. Técnicas y materiales

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, permitiendo recolectar datos de lo que acontecía en la ONG Puñay Wawa ello para poder evaluar y analizar los resultados obtenidos. Respecto a la encuesta Cerda (2011) indica que “no es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales o la aplicación de cuestionarios”. (p. 430). Se uso como instrumento es cuestionario que “hace parte de cualquier procedimiento o técnica donde se utilice la interrogación como medio de obtener información” (Cerda, 2011, p. 482).

En este caso, el cuestionario de la variable Responsabilidad Social cuenta con 20 ítems y el cuestionario de la variable Gestión de Recursos Humanos con 20 ítems, ambos con respuestas establecidas en 5 niveles según la escala Likert.

Tabla 4.

Descripción del Instrumento Responsabilidad Social

| Ficha técnica de la variable Responsabilidad Social | |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario sobre la Responsabilidad Social |
| Objetivo | Medir la Variable Responsabilidad Social |
| Población | 50 colaboradores de la ONG Puñay Wawa |
| Número de ítem | 20 |
| Aplicación | Directa e individual |
| Instrucciones | El colaborador marcara de forma anónima en cada ítem según las alternativas propuestas |
| Escala de instrumento | De Likert |

Fuente Elaboración propia

Tabla 5.

Descripción del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

| Ficha técnica de la variable Gestión de Recursos Humanos | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos |
| Objetivo | Medir la Variable Gestión de Recursos Humanos |
| Población | 50 colaboradores de la ONG Puñay Wawa |
| Número de ítem | 20 |
| Aplicación | Directa e individual |
| Instrucciones | El colaborador marcara de forma anónima en cada ítem según las alternativas propuestas |
| Escala de instrumento | De Likert |

Fuente Elaboración propia

2.5. Juicio de expertos

El juicio de expertos según Robles y del Carmen (2015) “es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación” (p. 2). Así mismo, “consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto”.

(Cabello y Llorente, 2013, como se citó en Robles y Rojas, 2015). En la presente investigación se obtuvo el juicio de expertos de dos profesionales. (Ver anexo 11)

2.6. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos

El Procedimiento de la investigación se planificó mediante el diagnóstico del área, estudió de la situación actual de la ONG Puñay Wawa, desde el organigrama, misión, visión y valores, así como, proyectos y alianzas, ello para identificar el problema; y recolectar información, el área de recursos humanos brindara información sobre las actividades que realizaron para identificar nuestras variables y poder buscar sustento tales como antecedentes y teoría.

Mediante la organización se diseñó los instrumentos para la recolección de datos. Según cada variable se determinó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, diseñado en base al marco teórico. Los instrumentos; con 20 ítems por cada variable, fueron validados por un juicio de expertos con estudios postgrado, manifestando contar con instrumentos confiables. (Ver anexo 4 y 5). Para contar con instrumentos confiables, se realizó la prueba de validación del coeficiente Alfa de Cronbach tanto para la variable Responsabilidad Social obteniendo como resultado 0.913 y la variables Gestión de Recursos Humanos obteniendo como resultado 0,912. (Ver anexo 14 y 15).

Se ejecutó los datos obtenidos mediante el cuestionario online que se realizó a los colaboradores de la ONG Puñay Wawa de manera individual, al finalizar se ordenaron los datos en el programa Excel para luego pasar al programa SPSS. (Ver anexo 12 y 13).

Para finalizar se procesaron los datos para evaluar mediante la encuesta y cuestionario aplicados al programa SPSS para el análisis descriptivo e inferencial. (Ver anexo 16 y 17). Se comprobó la hipótesis general afirmando que existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de

Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa. Así mismo, se elaboró las discusiones y conclusiones en base a los resultados obtenidos.

2.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, los colaboradores de la ONG Puñay Wawa que corresponde a directores, encargados y apoyos estuvieron al tanto sobre la Gestión de Recursos Humanos mediante la responsabilidad social de la ONG Talenteer, esta autorización fue notificada por la gerencia, el cual fue estudiado por Andrea Lucia Durand Orellana; presidente de la ONG Puñay Wawa.

Los datos para investigar son auténticos, ya que, la ONG Puñay Wawa para realizar el estudio brindo los permisos correspondientes, dejando en claro la confidencialidad de la información obtenida. En 2016, Prado-Calderón señalo que “el consentimiento informado consiste en que una persona acepta participar en nuestra investigación, con base en un conocimiento claro sobre las implicaciones de dicha participación” (p. 8). Por tanto, se contó con el Acta de Conformidad de la ONG Puñay Wawa. (Ver anexo 10).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Analizando el problema debemos guiarnos en el objetivo que es “Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021”

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6.

Distribución de la frecuencia de la variable responsabilidad social

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 17 | 34.0 | 34.0 |
| | MEDIO | 10 | 20.0 | 54.0 |
| | ALTO | 23 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 |

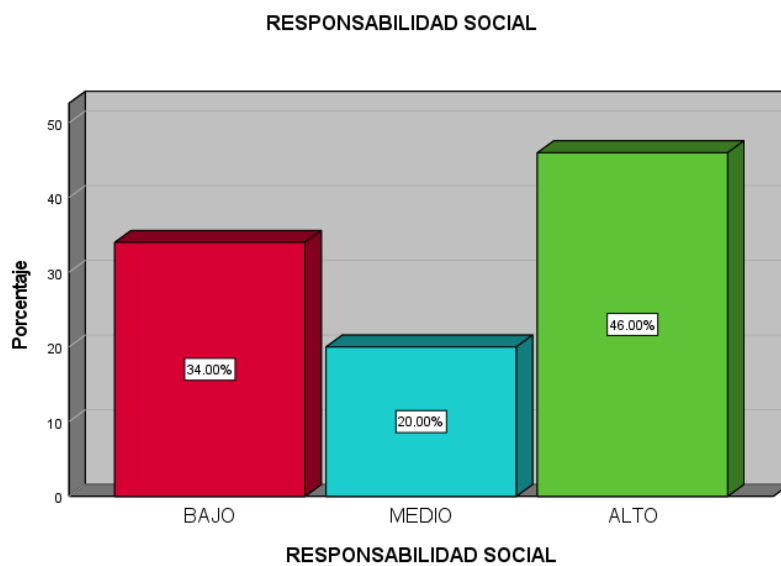


Figura 3: Responsabilidad Social por niveles

Se percibió una ubicación notoria en el nivel alto en 46%, para la variable responsabilidad social, para nivel medio un 20% y el nivel bajo un 34%.

Tabla 7.
Distribución de la frecuencia de la dimensión social

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 15 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | MEDIO | 13 | 26.0 | 26.0 | 56.0 |
| | ALTO | 22 | 44.0 | 44.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

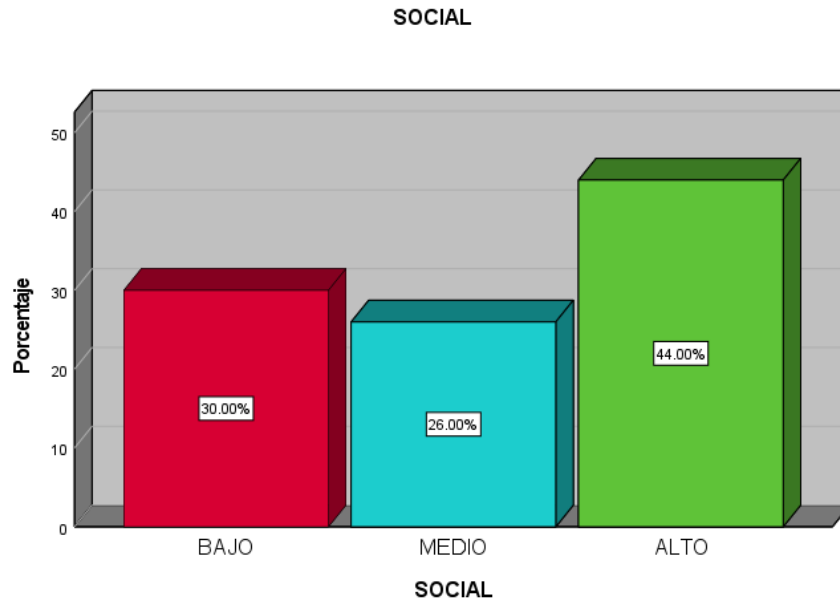


Figura 4: Dimensión social por niveles

Se percibió una ubicación sobresaliente en el nivel alto en 44%, para la dimensión social, para nivel medio un 26% y el nivel bajo un 30%.

Tabla 8.

Distribución de la frecuencia de la dimensión gobierno corporativo y ética

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 10 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | MEDIO | 16 | 32.0 | 32.0 | 52.0 |
| | ALTO | 24 | 48.0 | 48.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

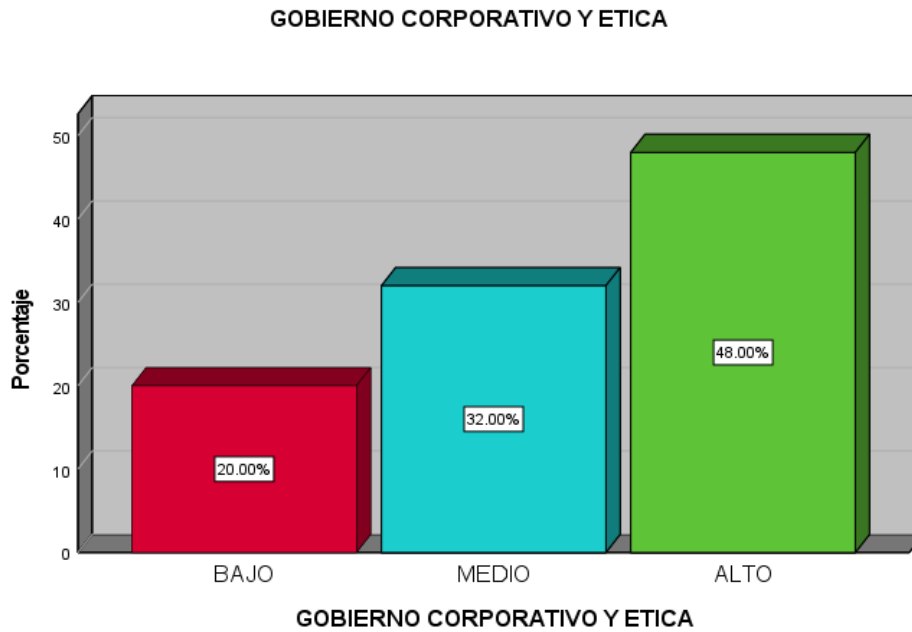


Figura 5: Dimensión gobierno corporativo y ética por niveles

Se percibió una ubicación resaltante en el nivel alto en 48%, para la dimensión gobierno corporativo y ética, para nivel medio un 32% y el nivel bajo apenas un 20%.

Tabla 9.

Distribución de la frecuencia de la dimensión ambiental

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 13 | 26.0 | 26.0 | 26.0 |
| | MEDIO | 14 | 28.0 | 28.0 | 54.0 |
| | ALTO | 23 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

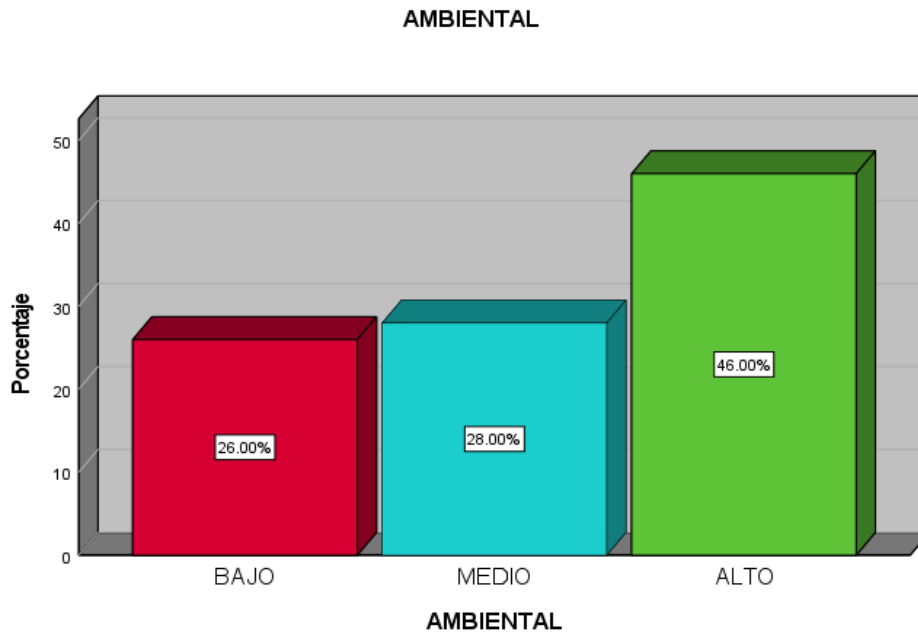


Figura 6: Dimensión ambiental por niveles

Se percibió una ubicación prominente en el nivel alto en 46%, para la dimensión ambiental, para nivel medio un 28% y el nivel bajo apenas un 26%.

Tabla 10.

Distribución de la frecuencia de la variable gestión de recursos humanos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 14 | 28.0 | 28.0 | 28.0 |
| | MEDIO | 12 | 24.0 | 24.0 | 52.0 |
| | ALTO | 24 | 48.0 | 48.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

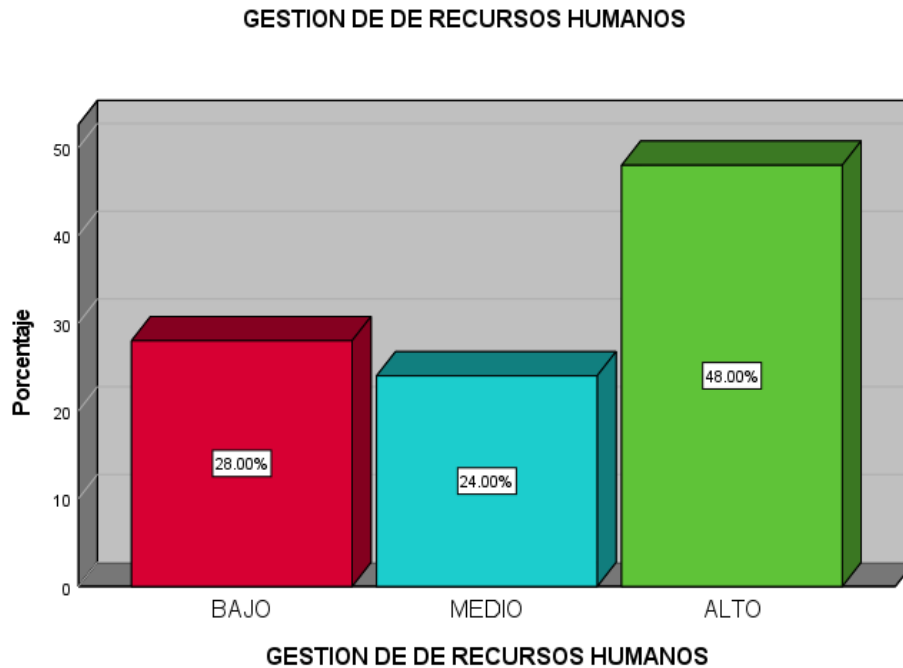


Figura 7: Gestión de recursos humanos por niveles

Se percibió una ubicación dominante en el nivel alto en 48%, para la variable Gestión de Recursos Humanos, para nivel medio un 24% y el nivel bajo un 28%.

Tabla 11.

Distribución de la frecuencia de la dimensión análisis y descripción del puesto

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 10 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | MEDIO | 15 | 30.0 | 30.0 | 50.0 |
| | ALTO | 25 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

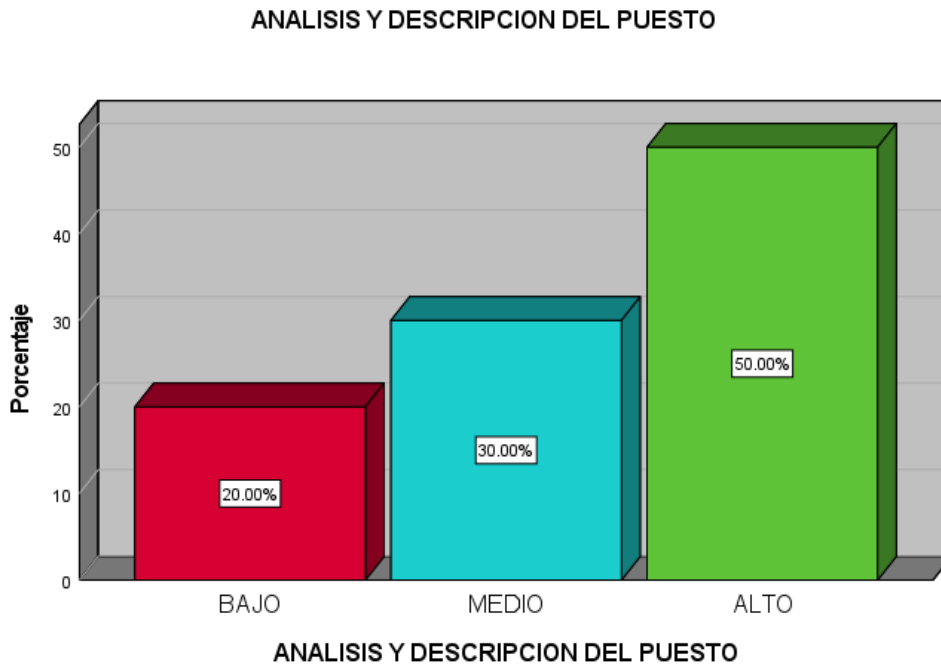


Figura 8: Dimensión análisis y descripción del puesto por niveles

Se percibió una ubicación destacada en el nivel alto en 50%, para la dimensión análisis y descripción del puesto, para nivel medio un 30% y el nivel bajo apenas un 20%.

Tabla 12.

Distribución de la frecuencia de la dimensión la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 11 | 22.0 | 22.0 | 22.0 |
| | MEDIO | 17 | 34.0 | 34.0 | 56.0 |
| | ALTO | 22 | 44.0 | 44.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

EVALUACION Y PROMOCION EN EL TRABAJO

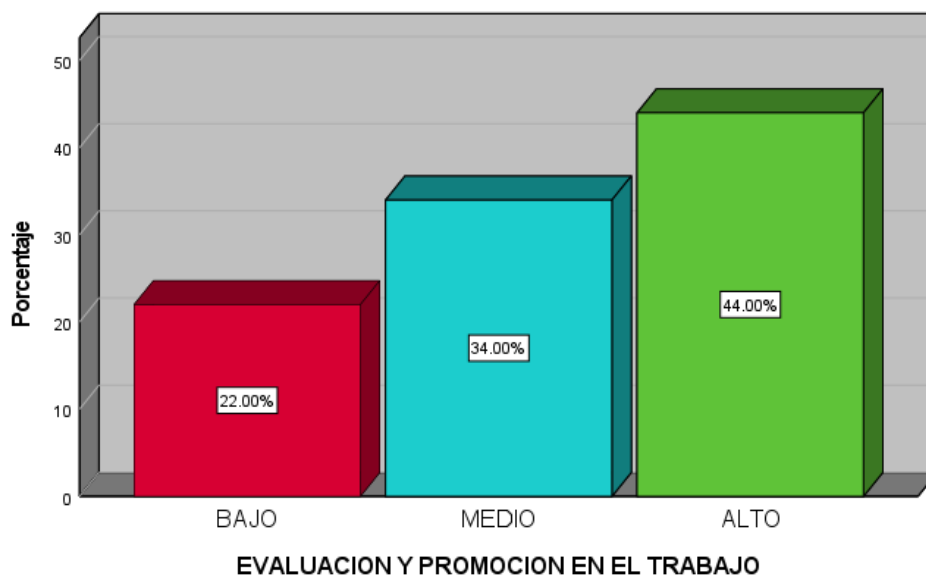


Figura 9: Dimensión evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo por niveles

Se percibió una ubicación aventajada en el nivel alto en 44%, para la dimensión evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo, para nivel medio un 30% y el nivel bajo apenas un 20%.

Tabla 13.

Distribución de la frecuencia de la dimensión clima laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 11 | 22.0 | 22.0 | 22.0 |
| | MEDIO | 15 | 30.0 | 30.0 | 52.0 |
| | ALTO | 24 | 48.0 | 48.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

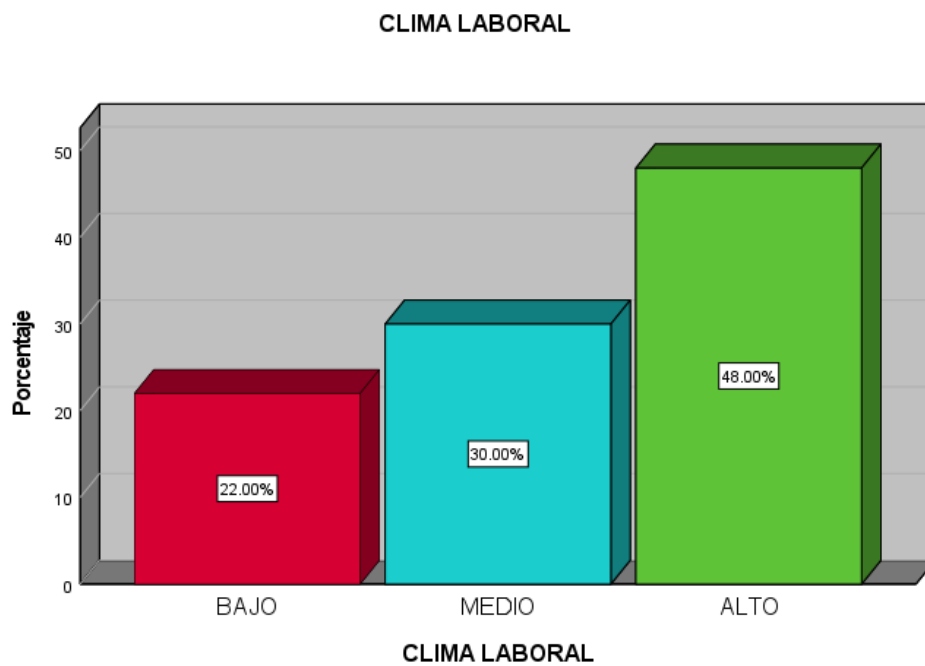


Figura 10: Dimensión clima laboral por niveles

Se percibió una ubicación sobresaliente en el nivel alto en 48%, para la dimensión clima laboral, para nivel medio un 30% y el nivel bajo apenas un 22%.

3.2 Prueba de Hipótesis

Nivel de confianza: del 95%, $\alpha = 0.05$

Condición estadística: nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: valor $p < 0,05$ aceptara la hipótesis alterna; valor $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14.
Resultados coeficientes de correlación

| Correlaciones | | Responsabilidad Social |
|--------------------------------------|----------------------------|------------------------|
| Análisis y descripción del puesto | Coeficiente de correlación | .668** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 50 |
| Evaluación y promoción en el trabajo | Coeficiente de correlación | .666** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 50 |
| Clima laboral | Coeficiente de correlación | .656** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 50 |
| Gestión de Recursos Humanos | Coeficiente de correlación | .722** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 50 |

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

En el análisis inferencias, se empleó la prueba no paramétrica coeficiente Rho de Spearman (r_s), donde los resultados posibilitan comprobar la hipótesis general como específicas.

Hipótesis General

Ho = No existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021

Hi = Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021

El resultado brinda con certeza una relación alta ($r_s = 0.722$) y nivel de significancia de 0.000 desechando la hipótesis nula y reconoce la existencia de relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

Hipótesis Específica 1

Ho = No existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

Hi = Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

El resultado brinda con certeza una relación moderada ($r_s = 0.668$) y nivel de significancia de 0.000 desechando la hipótesis nula y reconoce la existencia de relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

Hipótesis Específica 2

Ho = No existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

Hi = Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

El resultado brinda con certeza una relación moderada ($r_s = 0.666$) y nivel de significancia de 0.000 desechando la hipótesis nula y reconoce la existencia de relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

Hipótesis Específica 3

Ho = No existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021

Hi = Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021

El resultado brinda con certeza una relación moderada ($r_s = 0.656$) y nivel de significancia de 0.000 desechando la hipótesis nula y reconoce la existencia de relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El objetivo general de la investigación es determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021, para conocer si existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Las limitaciones encontradas en el desarrollo de la investigación empezaron a raíz de la coyuntura Covid-19, ya que no existieron reuniones presenciales que faciliten la obtención de información, ante ello se propusieron reuniones diarias de manera online. La última limitación fue encontrada en el formato de la universidad para la presentación de la tesis en el cual limitaban el número de hojas.

Finalizado el estudio se aceptó la hipótesis de la investigación, donde la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos se relacionan de modo positivo y significativo, con un coeficiente de $r_s = 0.722$ con significancia de 0.000 reconociendo la hipótesis alterna, dicho resultado se asemeja al de Salcedo (2020) quien obtuvo en su prueba un coeficiente en la variable cultura organizacional y conocimiento 0,606 con significancia de 0.000 concluyendo la existencia de correlación entre Cultura organizacional y administración del talento humano en los voluntarios ONG comparte Perú, 2020.

De igual forma al contrastar la última hipótesis específica enfocada al clima laboral, se percibió un nivel alto con 48% de la dimensión dicho resultado se asemeja al de Wong (2019) donde concluyó en su trabajo de investigación que un 68% de sus stakeholders indicaron sobre todo el clima laboral en la empresa como lo más importante. En ambos casos confirma la existencia positiva y significativa de la Responsabilidad Social en el clima laboral.

Por ultimo, las implicancias en la investigación permitirá a empresas privadas o públicas tener conocimiento sobre la relación positiva y significativa que existe entre la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos. En cuanto a futuras investigaciones, contar como base los resultados positivos obtenidos entre las variables.

4.2. Conclusión

En síntesis, al confirmar la hipótesis general, queda en evidencia según los resultados que la responsabilidad social se enlaza de manera positiva y significativa con la gestión de recursos humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. ($r_s = 0.722$; $p = 0.000 < 0.05$), por lo cual se desecha la hipótesis nula.

Segundo, al llevar a cabo el contraste de la primera hipótesis específica, queda en evidencia según los resultados que la responsabilidad social se enlaza de manera positiva y significativa con el análisis y descripción de puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. ($r_s=0,668$, $p=0.000 < 0.05$), de modo que se desecha la hipótesis nula.

Tercero, al llevar a cabo el contraste de la segunda hipótesis específica, queda en evidencia según los resultados que la responsabilidad social se enlaza de manera positiva y significativa con la evaluación del trabajador y promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. ($r_s=0,666$, $p=0.000 < 0.05$), de modo que se desecha la hipótesis nula.

Finalmente, al llevar a cabo el contraste de la tercera hipótesis específica, queda en evidencia según los resultados que la responsabilidad social se enlaza de manera positiva y significativa con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. ($r_s=0,656$, $p=0.000 < 0.05$), de modo que se desecha la hipótesis nula.

REFERENCIAS

- Binder-Avilés, H. (2012). *¿Qué es una ONG?*. Oficina de Programas de Información Internacional del Departamento de Estado de Estados Unidos.
- Cardona, E., Cardona, J y Ossa, F. (2015). *Responsabilidad social empresarial & gestión del recurso humano estudio de caso: prácticas y análisis en D&T proyectos*. [Proyecto de grado, Universidad ICESI]. http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/78966
- Cerda, H. (2011). *Los elementos de la investigación: cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Economiasostenible.org. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>.
- Cutiva, N. (2014). *Responsabilidad social empresarial y políticas de gestión humana. Estudio de caso: clientes internos de la vicepresidencia de recursos humanos Banco de Occidente*. [Proyecto de grado, Universidad ICESI]. http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/77441
- Flores, J. y Rozas, A. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. *UNMSM – Quipukamayoc*. 15(29), 7–22 Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/2065>
- Franco, M., Espinoza, C. y Pérez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 9 (1), 114-119. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>.
- Gamarra, M. (2021). *Responsabilidad social empresarial en el entorno laboral de una caja municipal, agencia Balta Mercado, 2021*. [Tesis de titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://orcid.org/0000-0002-6793-3257>
- García, J. (2016). *Metodología de investigación para administradores*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

- Granadino, V. (10/06/2020). ¿Cómo elaborar un plan de gestión de recursos humanos eficaz?. *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/como-elaborar-un-plan-de-gestion-de-recursos-humanos-eficaz-noticia/>
- Guayasamín, D. (2014). *Responsabilidad Social Corporativa con la Gestión del Talento Humano. Caso: Empresa de construcción del nuevo aeropuerto internacional de Quito*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8692>.
- Gutiérrez, L. (2019). *Relación de responsabilidad social interna ONG empresarios por la educación y la identidad corporativa*. [Tesis de titulación, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional – Universidad San Martín de Porres.
- Guzmán, M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber* 28(4), 794-805.
- Hernández, V. y Santamaría, N, (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica Ecociencia*, 5(3), 1-36. Recuperado de <https://doi.org/10.21855/ecociencia.53.111>.
- Humala, H. (2019). *Determinación de los factores específicos de responsabilidad social corporativa en la reputación de la empresa Cuencana*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional – Universidad Complutense Madrid
- Innovación en Formación Profesional. (2017). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Barcelona, España: Planeta de Agostini Formación.
- Molero, G. (2016). La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital social. *Omnia* 22(3), 46-59. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819004>.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U

- Ordoñez, L. (2021). *Gestión humana y su relación con la responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021*. [Tesis de maestría – Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10220>
- Palomino, J. (2021). *La responsabilidad social y la sostenibilidad empresarial en los colaboradores del centro de entretenimiento y convenciones Atlantic City de Miraflores, Lima año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional – Universidad San Martín de Porres.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20(2), 377-388. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>.
- Perú 2021. (2021). *Indicadores Ethos – Perú 2021 de responsabilidad social empresarial*. Lima, Perú.
- Prado-Calderón, J. (2016). *Ética en la investigación académica*. San José, Costa Rica: Centro de Capacitación en Educación a Distancia de la Universidad Estatal a Distancia.
- Ramírez, J. y Villacorta, M. (2014). *La responsabilidad social en las empresas de comunicación Casos ATV, Radio Capital y diario Perú.21*. Lima, Perú: Fondo Editorial Universidad de Lima.
- Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E., García, C. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. México, México: Pearson Education.
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Nebrija de Lingüística aplicada a la enseñanza de lenguas*, 9(18), 124-139. Recuperado de <https://doi.org/10.26378/rnlalae1918259>
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., López, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social corporativa*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Sáenz, C. (2012). *ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social. Desarrollo de la comunidad y prácticas laborales*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

- Salcedo, F. (2020). *Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54108>
- Santana, C. (21/05/2022). ¿Cuáles son los problemas mas comunes en Recursos Humanos?. *Acsendo*. <https://blog.acsendo.com/problemas-de-recursos-humanos>
- Vásquez, M. (2020). *Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Vélez, C., Jaramillo, C. y Giraldo, A. (2018). Docencia-servicio: responsabilidad social en la formación del talento humano en salud en Colombia. *Educación Médica* 19(52), 179-186. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-open-access>.
- Vives, A. y Peinado-Vara, E. (2011). *La Responsabilidad social de la empresa en américa latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Wong, M. (2020). *Influencia en la reputación de las empresas peruanas al aplicar las prácticas del buen gobierno corporativo y la responsabilidad social empresarial caso: San Fernando S.A.* [Tesis de titulación, Universidad de Lima]. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/11164>

ANEXOS

Anexo N° 1: Diagrama de Gantt reuniones

| N° | Actividad | Inicio | Final | Ago. | | | | Sep. | | | | Oct. | | | | Nov. | | | | Dic. | | | |
|----|-----------------------------------------------------------|----------|----------|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Análisis de Situación actual del área de Recursos Humanos | 2/08/21 | 01/09/21 | █ | █ | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Presentación de la propuesta a la ONG | 02/09/21 | 10/09/21 | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Reunión con ONG sobre Recursos Humanos | 11/09/21 | 25/09/21 | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Observación de posibles mejoras | 26/09/21 | 02/10/21 | | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Redacción de mejoras urgentes | 3/09/21 | 08/10/21 | | | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Reunión con ONG sobre Recursos Humanos | 09/10/21 | 16/10/21 | | | | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | | |
| 7 | Estudio de mejoras urgentes | 17/10/21 | 20/11/21 | | | | | | | | | █ | █ | █ | █ | | | | | | | | |
| 8 | Revisar los resultados obtenidos | 21/11/21 | 28/11/21 | | | | | | | | | | | | | █ | █ | | | | | | |
| 9 | Reunión con ONG sobre Recursos Humanos | 29/11/21 | 04/12/21 | | | | | | | | | | | | | | | █ | █ | | | | |
| 10 | Levantar observaciones de las mejoraras | 05/12/21 | 18/12/21 | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | █ | █ | |

Fuente: elaboración propia.

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

| TITULO: “EL APOORTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ONG TALENTEER Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON LA ONG PUÑAY WAWA, LIMA 2021” | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problema | Hipótesis | Objetivo General | Variables | Metodología | Población |
| <p>General ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?</p> <p>Específicas ¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021?</p> | <p>General Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> <p>Específicas Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con el clima laboral de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> | <p>General Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la Gestión de Recursos Humanos de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> <p>Específicos Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social en ONG Talenteer con el Análisis y descripción del puesto de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> <p>Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social Empresarial en ONG Talenteer con la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> <p>Determinar cuál es la relación de la Responsabilidad Social Empresarial en ONG Talenteer con el clima de la ONG Puñay Wawa, Lima 2021</p> | <p>Variable 1 Responsabilidad Social</p> <p>Variable 2 Gestión de Recursos Humanos</p> | <p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Diseño No experimental – Transversal</p> <p>Nivel Descriptivo – Correlacional</p> <p>Método Hipotético – Deductivo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Datos Descriptiva e inferencial</p> | <p>Población ONG Puñay Wawa</p> <p>Muestra 50 colaboradores de ONG Puñay Wawa</p> |

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 3: Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Medición | Niveles y Rango | Instrumento de Medición |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Responsabilidad Social | Según Saénz (2012). “está definida bajo esta norma como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad” | La variable Responsabilidad Social se mide mediante las tres dimensiones: social, gobierno corporativo y ética, y ambiental recolectando datos a través de sus indicadores correspondientes. | Social | Capacidad de generar confianza | 1,2,3 | (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo | Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100) | Encuesta |
| | | | | Capacidad de generar credibilidad | 4,5,6 | | | |
| | | | Gobierno corporativo y ética | Integridad | 7,8,9,10 | | | |
| | | | | Imagen empresarial | 11,12,13,14 | | | |
| | | | Ambiental | Capacidad de preservación de medio ambiente | 15,16,17 | | | |
| | | | | Capacidad de desarrollo de iniciativas responsables de medio ambiente | 18,19,20 | | | |
| Gestión de Recursos Humanos | Según Vásquez (2020) se define como “la ejecución de todas las funciones de RR.HH. (selección, formación, evaluación y promoción...) debe responder a una política | La variable Gestión de Recursos Humanos se mide mediante las tres dimensiones: Análisis y descripción del puesto, la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo, y la motivación | Análisis y descripción del puesto | Cumplimiento de requerimientos, formación, habilidades y experiencia | 1,2,3 | (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni | | |
| | | | | Cumplimiento de tareas, | 4,5,6 | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------|--|--|
| | común y disponer de uno de los objetivos que lo guíen en conjunto” | laboral, recolectando datos a través de los indicadores correspondientes. | | obligaciones y responsabilidades | | en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo | | |
| | | | La evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo | Capacidad de trabajo en equipo | 7,8,9,10 | | | |
| | | | | Capacidad de tomar iniciativa | 11,12,13,14 | | | |
| | | | Clima laboral | Motivación laboral | 15,16,17 | | | |
| | | | | Satisfacción laboral | 18,19,20 | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Instrumento de medición de la variable Responsabilidad Social**CUESTIONARIO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Estudio Titulado: “El aporte de la responsabilidad social de la ONG Talenteer y su relación con la gestión de recursos humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021”

Instrucciones: Muy respetado y estimado voluntario, el presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información relacionada con el trabajo de investigación. Se presenta una lista de Items, proceda a leer cuidadosamente y marque con un aspa (x) una de las alternativas en la escala de Likert de acuerdo con su percepción.

He de recalcar que la presente encuesta es anónima en cumplimiento de aspectos éticos, se agradece de antemano su gentil participación.

Instrumento: Cuestionario sobre Responsabilidad Social**Escala de Instrumento**

| Escala | Valor |
|---------------------------------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

| N° | CONTENIDO | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Variable 1: | | Responsabilidad Social | | | | |
| Dimensión 1: | | Social | | | | |
| 1 | Considera usted que la ONG Talenteer genera confianza en sus actividades. | | | | | |
| 2 | Considera usted que la ONG Talenteer asegura una comunicación responsable con todos los colaboradores de Puñay Wawa. | | | | | |
| 3 | Considera usted que la ONG Talenteer orienta la relación con los colaboradores de Puñay Wawa | | | | | |
| 4 | Considera usted que la ONG Talenteer genera credibilidad en sus actividades. | | | | | |
| 5 | Considera usted que la ONG Talenteer realiza un previo análisis de las actividades que realiza con todos los stakeholders de Puñay Wawa. | | | | | |
| 6 | Considera usted que la ONG Talenteer aporta la relación con los stakeholders de Puñay Wawa | | | | | |
| Dimensión 2: | | Gobierno corporativo y ética | | | | |
| 7 | Considera usted que la ONG Talenteer es integro en sus actividades. | | | | | |
| 8 | Considera usted que la ONG Talenteer tiene la capacidad de prevenir abusos de poder de sus integrantes. | | | | | |
| 9 | Considera usted que la ONG Talenteer evita sobornos en la práctica de sus actividades. | | | | | |
| 10 | Considera usted que la ONG Talenteer evita prácticas de corrupción en la práctica de sus actividades. | | | | | |
| 11 | Considera usted que la ONG Talenteer mantiene una buena imagen corporativa | | | | | |
| 12 | Considera usted que la ONG Talenteer elaboran documentos que reflejan verdaderamente las actividades que realizan. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--|--|--|--|
| 13 | Considera usted que la ONG Talenteer promueve la misión y visión en sus actividades que realizan. | | | | | |
| 14 | Considera usted la ONG Talenteer promueve la difusión de principios éticos en sus actividades que realizan. | | | | | |
| Dimensión 3: | | Ambiental | | | | |
| 15 | Considera usted que la ONG Talenteer tiene la capacidad de preservación de medio ambiente en sus actividades. | | | | | |
| 16 | La ONG Talenteer da a conocer políticas ambientales entre sus actividades. | | | | | |
| 17 | la ONG Talenteer incluye valores del respeto al medio ambiente en sus actividades. | | | | | |
| 18 | Considera usted que la ONG Talenteer tiene la capacidad de desarrollar iniciativas responsables de medio ambiente en sus actividades. | | | | | |
| 19 | Considera usted que la ONG Talenteer desarrolla periódicamente campañas de educación ambiental en sus actividades. | | | | | |
| 20 | Considera usted que la ONG Talenteer desarrolla periódicamente campañas de concientización ambiental en sus actividades. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Instrumento de medición de la variable Gestión de Recursos Humanos**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Estudio Titulado: “El aporte de la responsabilidad social de la ONG Talenteer y su relación con la gestión de recursos humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021”

Instrucciones: Muy respetado y estimado voluntario, el presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información relacionada con el trabajo de investigación. Se presenta una lista de Items, proceda a leer cuidadosamente y marque con un aspa (x) una de las alternativas en la escala de Likert de acuerdo con su percepción.

He de recalcar que la presente encuesta es anónima en cumplimiento de aspectos éticos, se agradece de antemano su gentil participación.

Instrumento: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos**Escala de Instrumento**

| Escala | Valor |
|---------------------------------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

| N° | CONTENIDO | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Variable 2: | | Gestión de Recursos Humanos | | | | |
| Dimensión 1: | | Análisis y descripción del puesto | | | | |
| 1 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de requerimientos de los colaboradores que han de seleccionarse. | | | | | |
| 2 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de formación de los colaboradores que han de seleccionarse. | | | | | |
| 3 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de experiencia laboral de los colaboradores que han de seleccionarse. | | | | | |
| 4 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de tareas de los colaboradores en el puesto que están asumiendo. | | | | | |
| 5 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de obligaciones de los colaboradores en el puesto que están asumiendo. | | | | | |
| 6 | Considera usted que el área de RR.HH. tiene la capacidad de analizar el cumplimiento de responsabilidades de los colaboradores en el puesto que están asumiendo. | | | | | |
| Dimensión 2: | | La evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo | | | | |
| 7 | Considera usted que el trabajo en equipo es una capacidad que identifica a los colaboradores de la organización. | | | | | |
| 8 | Considera usted que la capacidad de trabajar en equipo permite realizar línea de carrera dentro de la organización. | | | | | |
| 9 | Considera usted que el área de RR.HH. lo evalúa para su | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | desarrollo profesional la capacidad de trabajo en equipo. | | | | | |
| 10 | Considera usted que el área de RR.HH. brinda formación para su desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo. | | | | | |
| 11 | Considera usted que la iniciativa es una capacidad que identifica a los colaboradores de la organización | | | | | |
| 12 | Considera usted que la capacidad de tener iniciativa permite realizar línea de carrera dentro de la organización. | | | | | |
| 13 | Considera usted que el área de RR.HH. evalúa para su desarrollo profesional la capacidad de iniciativa. | | | | | |
| 14 | Considera usted que el área de RR.HH. brinda formación para su desarrollo de la capacidad de iniciativa. | | | | | |
| Dimensión 3: Clima Laboral | | | | | | |
| 15 | Considera usted que la ONG le permite conciliar su vida personal y laboral. | | | | | |
| 16 | Considera usted que la ONG le reconoce su trabajo bien hecho o cuando ha mejorado su rendimiento. | | | | | |
| 17 | Considera usted que la ONG le brinda autonomía para que realice sus actividades sin mantener una rutina. | | | | | |
| 18 | Tiene oportunidades en la organización para capacitarse y desarrollarse profesionalmente | | | | | |
| 19 | Tiene claro lo que se espera de usted en la organización | | | | | |
| 20 | Sus opiniones son tomadas en cuenta por la organización | | | | | |

Fuente: Elaboración propia


Anexo 6: Enlace de plataforma meet para reunión de alianza entre ambas ONG

The image shows an email interface with the following details:

- Sender:** hola@talenteer.org
- Recipients:** para mí, kathy.30.2001, marcesasisa123, ximenalejandra.orellano
- Date:** 22 jun 2021, 03:22
- Calendar Card:**
 - Title:** Asesoría | Talenteer & Puñay Wawa
 - Link:** Ver en Calendario de Google
 - When:** vie 25 jun 2021 9pm – 10pm (PET)
 - Who:** kathy.30.2001@gmail.com, marcesasisa123@gmail.com, ximenalejandra.orellano@gmail.com...
- Agenda:**
 - Date: vie 25 jun 2021
 - Previous events: No hay eventos anteriores
 - Event: 9pm Asesoría | Talenteer & Puñay Wawa
 - Next events: No hay eventos posteriores
- Invitation Summary:**
 - Title:** Asesoría | Talenteer & Puñay Wawa
 - When:** vie 25 jun 2021 9pm – 10pm Hora estándar de Perú
 - Information to join:** Unirse con Google Meet
 - Link:** meet.google.com/qjd-jdhe-ccg

Fuente: correo electrónico

Anexo 7: Enlace de plataforma zoom para invitación de asesoría de octubre 2021




Hola, 10. Erick Cuya:

Kathya Paola Choquehuanca Arostegui se ha unido a su reunión:

| | |
|---------------|---------------------------------|
| Tema | PUÑAY WAWA |
| ID de reunión | 795 9071 3547 |
| Hora | 13 oct. 2021 12:00 a. m. Bogotá |

[Iniciar reunión](#)

Gracias por elegir Zoom.
-El equipo de Zoom

Copyright ©2021 Zoom Video Communications, Inc. Todos los derechos reservados.

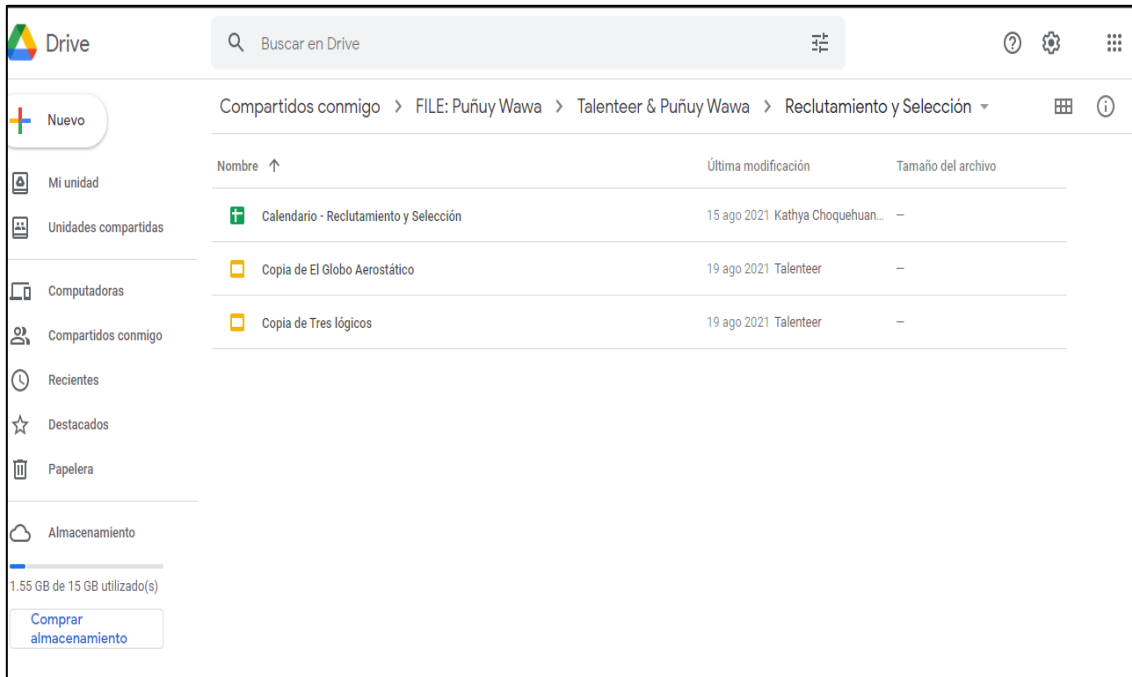
Fuente: correo electrónico

Anexo 8: Enlace de plataforma meet para capacitación de aplicativo Trello

The image shows a screenshot of an email invitation from hola@talenteer.org to kathy.a.2001. The email contains a calendar event titled "Capacitación Trello - Puñuy Wawa" scheduled for Friday, November 5, 2021, from 10pm to 11pm (PET). The invitation lists the attendees as kathy.a.2001@gmail.com and hola@talenteer.org*. An agenda section shows the event at 10pm. Below the event details, there is a green banner stating "Tienes una invitación para el siguiente evento." followed by the event title and details: "Capacitación Trello - Puñuy Wawa" on Friday, November 5, 2021, from 10pm to 11pm (Peru standard time). It provides information for joining via Google Meet with the link meet.google.com/gdk-xafc-vcm and an option to join by phone. A "más detalles »" link is also present.

Fuente: correo electrónico

Anexo 9: Carpeta Drive Talenteer y Puñay Wawa



Fuente: correo electrónico

Anexo 10: Acta de Conformidad de la ONG Puñay Wawa

Lima, jueves 12 de Mayo del 2022

Señor

Erick Javier Cuya Velásquez

Directiva General de Puñay Wawa

Presente .-

Asunto: Autorización y facilidades para el desarrollo de Tesis de Pregrado

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirla la presente con la finalidad de comunicarle que se ha decidido aprobar la investigación propuesta por su persona, con el fin que realice su investigación y el desarrollo de su tesis.

Cabe señalar, que la información que se requiera debe alcanzar solo a fines en cuestión de nuestra gestión de recursos humanos, sin embargo, no se brindará información respecto de nuestros documentos oficiales como actas, registros, organizaciones e instituciones educativas aliadas.

Le deseamos los mejores éxitos en su tesis.

Sin otro particular,

Atentamente



Andrea Lucia Durand Orellana

Fundadora y Directora General de
Puñay Wawa

Anexo 11: Validación de instrumentos por juicio de expertos

CIP 236607

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---------------|
| Título de la investigación: | "El aporte de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021" | | | |
| Línea de investigación: | Desarrollo sostenible y Gestión empresarial | | | |
| Apellidos y nombres del experto: | Mtro. Ing. Escobar Carmelo Keny Rodrigo | | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Responsabilidad Social | | | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| Items | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | / | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | / | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | / | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | / | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | / | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | / | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | / | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | / | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | / | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | / | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | / | | |
| Sugerencias: | | | | |
| Firma del experto: | | | | |
|  | | CIP 236607 | | |

MATRIZ PARA EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Título de la investigación: | "El aporte de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021" |
| Línea de investigación: | Desarrollo sostenible y Gestión empresarial |
| Apellidos y nombres del experto: | Mtro. Ing. Escobar Carmelo Keny Rodrigo |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Gestión de Recursos Humanos |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---------------|
| | | SI | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | / | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | / | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | / | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | / | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | / | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | / | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | / | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | / | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | / | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | / | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | / | | |

Sugerencias:

Firma del experto:



CIP 236607

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

| | |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Título de la investigación: | *El aporte de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021* |
| Línea de investigación: | Desarrollo sostenible y Gestión empresarial |
| Apellidos y nombres del experto: | García Lamadrid Wilmer Ernesto |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Responsabilidad Social |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.


| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:

Firma del experto:



CIP 51853

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|---------------|
| Título de la investigación: | "El aporte de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021" | | | |
| Línea de investigación: | Desarrollo sostenible y Gestión empresarial | | | |
| Apellidos y nombres del experto: | García Lamadrid Wilmer Ernesto | | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Gestión de Recursos Humanos | | | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| Items | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | x | | |
| Sugerencias: | | | | |
| | | | | |
| Firma del experto: | | | | |
|  | | CIP 51853 | | |

Anexo 12: Base de datos de la variable Responsabilidad Social

| N° | VRS_1 | VRS_2 | VRS_3 | VRS_4 | VRS_5 | VRS_6 | VRS_7 | VRS_8 | VRS_9 | VRS_0 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_1 | VRS_2 |
|----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Dimensión 1: Social | | | | | | Dimensión 3: Gobierno corporativo y ética | | | | | | Dimensión 3: Ambiental | | | | | | | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 39 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 |

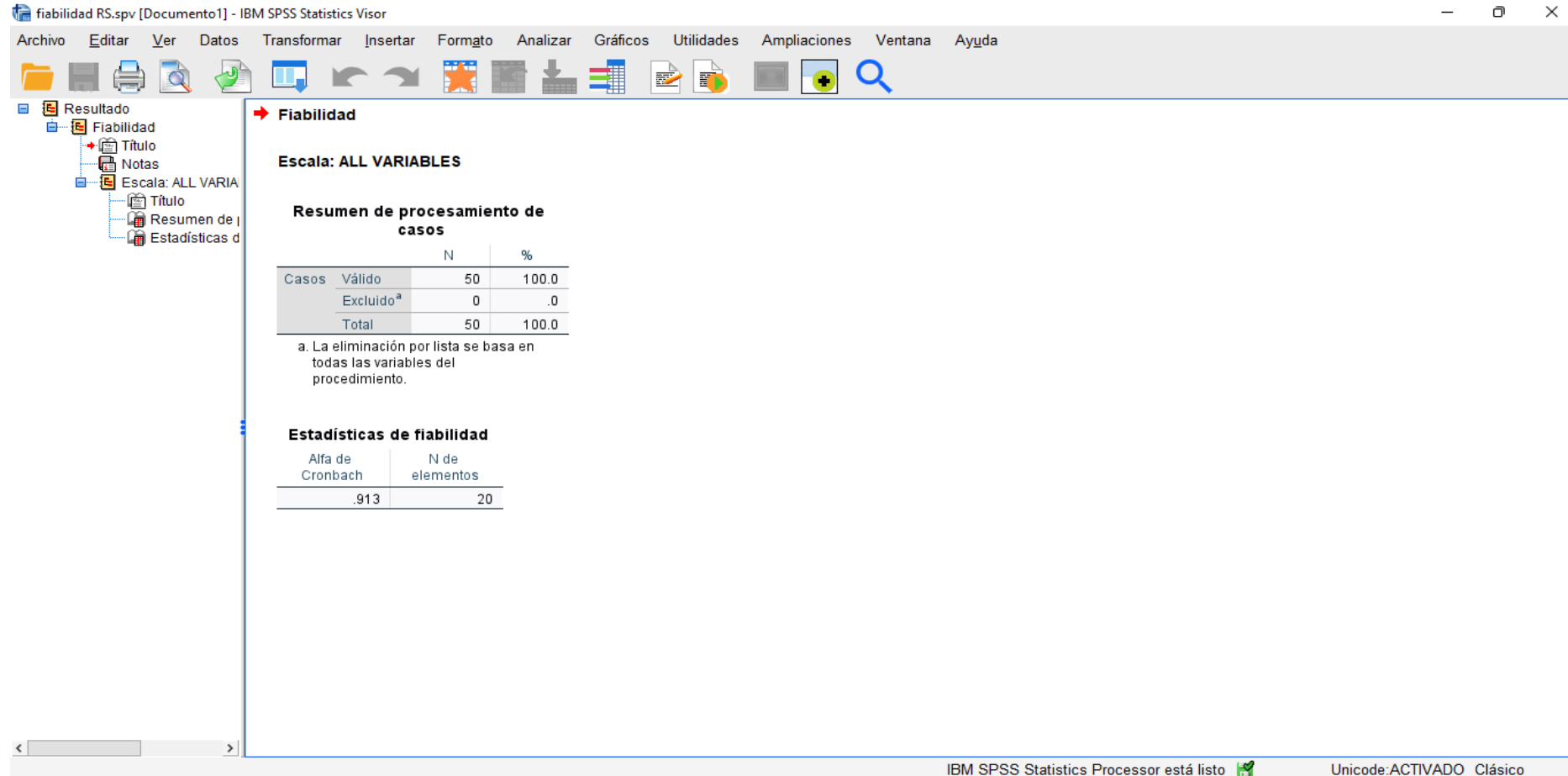
Anexo 13: Base de datos de la variable Gestión de Recursos Humanos

| N | VGR H_1 | VGR H_2 | VGR H_3 | VGR H_4 | VGR H_5 | VGR H_6 | VGR H_7 | VGR H_8 | VGR H_9 | VGRH _10 | VGRH _11 | VGRH _12 | VGRH _13 | VGRH _14 | VGRH _15 | VGRH _16 | VGRH _17 | VGRH _18 | VGRH _19 | VGRH _20 |
|----|------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Dimensión 1: Análisis y descripción del puesto | | | | | | Dimensión 2: La evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo | | | | | | | | Dimensión 3: Clima Laboral | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |

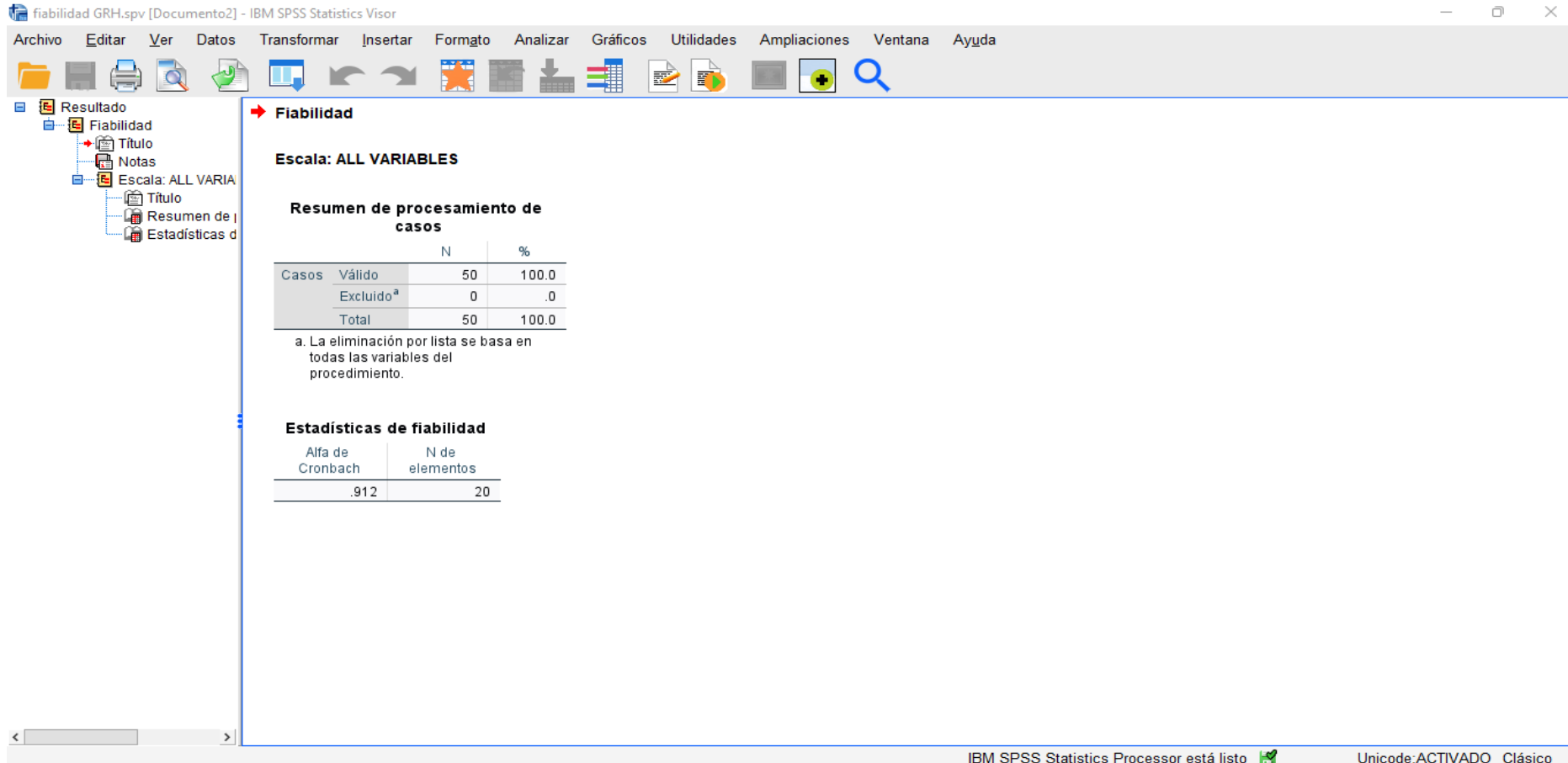
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 39 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | |

Anexo 14: Validación del coeficiente Alfa de Cronbach variable Responsabilidad Social



Fuente: IBM SPSS Statistics

Anexo 15: Validación del coeficiente Alfa de Cronbach variable Gestión de Recursos Humanos



Fuente: IBM SPSS Statistics

Anexo 16: Evidencia de programación de datos en SPSS versión 28

*DATOS_TESIS_VACIO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|---------|----------|---------|-----------|----------|---------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 1 | VGRH_1 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 2 | VGRH_2 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 3 | VGRH_3 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 4 | VGRH_4 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 5 | VGRH_5 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 6 | VGRH_6 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 7 | VGRH_7 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 8 | VGRH_8 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 9 | VGRH_9 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 10 | VGRH_10 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 11 | VGRH_11 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 12 | VGRH_12 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 13 | VGRH_13 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 14 | VGRH_14 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 15 | VGRH_15 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 16 | VGRH_16 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 17 | VGRH_17 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 18 | VGRH_18 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 19 | VGRH_19 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 20 | VGRH_20 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 21 | VRS_1 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 22 | VRS_2 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 23 | VRA_3 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 24 | VRS_4 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 25 | VRS_5 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 26 | VRS_6 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 27 | VRS_7 | Númérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

*DATOS_TESIS_VACIO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-----------|----------|---------|-----------|--------------------------------------|---------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 27 | VRS_7 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 28 | VRS_8 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 29 | VRS_9 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 30 | VRS_10 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 31 | VRS_11 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 32 | VRS_12 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 33 | VRS_13 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 34 | VRS_14 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 35 | VRS_15 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 36 | VRS_16 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 37 | VRS_17 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 38 | VRS_18 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 39 | VRS_19 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 40 | VRS_20 | Numérico | 1 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Centro | Escala | Entrada |
| 41 | DIM_1_GRH | Numérico | 8 | 0 | Análisis y descripción del puesto | Ninguna | Ninguna | 11 | Derecha | Escala | Entrada |
| 42 | DIM_2_GRH | Numérico | 8 | 0 | Evaluación y promoción en el trabajo | Ninguna | Ninguna | 11 | Derecha | Escala | Entrada |
| 43 | DIM_3_GRH | Numérico | 8 | 0 | Clima laboral | Ninguna | Ninguna | 11 | Derecha | Escala | Entrada |
| 44 | DIM_1_RS | Numérico | 8 | 0 | Social | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 45 | DIM_2_RS | Numérico | 8 | 0 | Gobierno corporativo y ética | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 46 | DIM_3_RS | Numérico | 8 | 0 | Ambiental | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 47 | VAR_GRH | Numérico | 8 | 0 | Gestión de Recursos Humanos | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 48 | VAR_RS | Numérico | 8 | 2 | Responsabilidad Social | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 49 | | | | | | | | | | | |
| 50 | | | | | | | | | | | |
| 51 | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Fuente: IBM SPSS Statistics

Anexo 17: Evidencia de programación prueba de correlación en SPSS versión 28

| | | | Correlaciones | | | | | | | |
|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------|--------|------------------------------|-----------|-----------------------------|------------------------|
| | | | Análisis y descripción del puesto | Evaluación y promoción en el trabajo | Clima laboral | Social | Gobierno corporativo y ética | Ambiental | Gestión de Recursos Humanos | Responsabilidad Social |
| Rho de Spearman | Análisis y descripción del puesto | Coefficiente de correlación | 1.000 | .742** | .677** | .682** | .656** | .616** | .813** | .668** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Evaluación y promoción en el trabajo | Coefficiente de correlación | .742** | 1.000 | .813** | .678** | .639** | .626** | .957** | .666** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Clima laboral | Coefficiente de correlación | .677** | .813** | 1.000 | .687** | .627** | .604** | .902** | .656** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | . | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Social | Coefficiente de correlación | .682** | .678** | .687** | 1.000 | .811** | .791** | .748** | .908** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | <.001 | . | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Gobierno corporativo y ética | Coefficiente de correlación | .656** | .639** | .627** | .811** | 1.000 | .766** | .670** | .922** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | . | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Ambiental | Coefficiente de correlación | .616** | .626** | .604** | .791** | .766** | 1.000 | .679** | .902** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | . | <.001 | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Gestión de Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | .813** | .957** | .902** | .748** | .670** | .679** | 1.000 | .722** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | . | <.001 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Responsabilidad Social | Coefficiente de correlación | .668** | .666** | .656** | .908** | .922** | .902** | .722** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | . |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics