

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO
HUMANO EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE
DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2021.”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Tania Yeraldin Alvarado Acosta
Nathaly Jhojana Angulo de la Cruz

Asesor:

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz
<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>
Trujillo – Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	María Eugenia Alfaro Sánchez	31676901
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

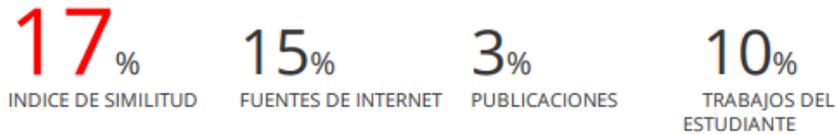
Jurado 2	Carlos Alberto Pastor Casas	18089419
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	María del Carmen Dangelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante	1 %
2	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	1 %
3	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to CSU, San Jose State University Trabajo del estudiante	1 %
7	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
8	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
9	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1 words
Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido el soporte, fortaleza y guía para seguir adelante y poder superar las diversas situaciones fortuitas presentadas en el camino, siendo partícipe del gran esfuerzo y dedicación en el trayecto de nuestra carrera y estando siempre todos los momentos, hasta el día de hoy.

A nuestros padres, que con su amor, confianza y paciencia nos impulsaron a vencer los diversos obstáculos y a luchar constantemente por los objetivos trazados, encaminándonos a no temer de las adversidades suscitadas, permitiendo así, cumplir hoy con un sueño más y brindándonos la oportunidad de llegar hasta este momento.

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud al divino redentor por la salud, la vida y la guía a lo largo de este camino en nuestra carrera universitaria. Además, queremos agradecer a nuestra asesora por las enseñanzas brindadas para la realización satisfactoria de nuestro trabajo de investigación. Asimismo, a nuestros docentes que con su preparación, apoyo y consejos nos ayudaron durante el trayecto de la carrera. Y, por último, a nuestros padres por ser los motores y la fortaleza que nos alientan a superarnos cada día para lograr nuestras metas.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	24
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	31
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	41
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	26
Tabla 2	26
Tabla 3	30
Tabla 4	31
Tabla 5	32
Tabla 6	33
Tabla 7	34
Tabla 8	34
Tabla 9	35
Tabla 10	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	24
Figura 2.....	24
Figura 3.....	30
Figura 4.....	31
Figura 5.....	32
Figura 6.....	33
Figura 7.....	34
Figura 8.....	35
Figura 9.....	36
Figura 10.....	37
Figura 11.....	37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021. La metodología consiste en un diseño de investigación de fenómeno cualitativa, no experimental, trasversal y descriptivo-propositiva.

Se utilizó el método censal en donde la población y muestra es de 155 colaboradores y la recolección de datos fue a través de un cuestionario de 48 preguntas. Los resultados dieron a conocer cómo se viene desarrollando la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en base al nivel de eficiencia por dimensión, encontrándose en un nivel medio, por ello se propuso programas de fortalecimiento de acuerdo con las deficiencias encontradas.

PALABRAS CLAVES: Perspectiva, Responsabilidad social empresarial, Talento humano.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, la responsabilidad social empresarial ha tenido un papel destacado en el desarrollo económico y social, pues en el plano mundial las crisis financieras, sociales y climáticas han sido uno de los factores predominantes por la que la responsabilidad social empresarial se ha involucrado como una alternativa para disminuir los efectos nocivos que lleva consigo el proceso globalizador.

Según el Libro verde de la comisión europea, el concepto de responsabilidad social de las organizaciones se define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (p.13).

En Latinoamérica, las empresas no pueden excluir la necesidad de desplegar la responsabilidad social empresarial debido a que esta forma de gestión produce el respeto por la naturaleza y el compromiso con la humanidad. La responsabilidad social en empresas de Latinoamérica se viene desarrollando con un poco de confusión, ya que no existe un estándar consensuado y aceptado internacionalmente acerca de su concepto con respecto a su aplicación, y esta se viene dando de forma progresiva en los últimos 10 años. (Cárdenas & Vargas, 2021, p.22)

A nivel nacional se ha avanzado de manera significativa en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, pues la aparición de empresas que promueven este compromiso ha constituido un gran aporte al avance de este tema, incrementando de esta forma las iniciativas empresariales e instituciones socialmente responsables. Es por ello, que se debe establecer una iniciativa de los medios en pro de difundir las actividades realizadas

por empresas peruanas en este tema y que sirvan de modelo o réplica para otras empresas que se empiecen a involucrar en la responsabilidad social (Ballena, 2016, p.30).

Ante esta perspectiva, las empresas como primer paso deben de entender el verdadero significado de la Responsabilidad Social Empresarial, y, en función de ello, establecer una dirección que permita una correcta puesta en marcha de esta práctica.

La Responsabilidad Social Empresarial debe comenzar por fortalecer su primordial recurso que es el Talento Humano, el cual es pieza fundamental para la supervivencia de la empresa. Según Ion & Lixandru (2016) citado por Franco et al. (2017), manifiestan que:

El talento humano como responsabilidad social se complementan entre empleados, sindicatos, directivos y todos aquellos actores que forman parte de la red que beneficia a la comunidad para reducir el impacto ambiental y social de la marca. (p.116)

Además, Buchelli et al. (2016) citado por López et al. (2019), señala que:

La gestión del talento humano se convierte en un agente importante de difusión, colaboración y evaluación del cumplimiento de las prácticas de responsabilidad social empresarial, que terminan definiendo no solo una cultura organizacional particular sino también el perfil para provisionar candidatos idóneos a cargos tanto directivos como medios, que ejecuten el mejor gobierno corporativo y estén alineados con el alcance de las metas organizacionales. (p.69)

En base a lo expuesto, es fundamental para toda empresa, que el talento humano tenga una buena perspectiva de la responsabilidad social empresarial, puesto que influye en el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos empresariales, evitando una insostenibilidad en la organización.

La empresa de transporte, no está ajena a esto, puesto que la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano se viene percibiendo de un enfoque inadecuado por los colaboradores, debido a diferentes problemáticas, dentro de las cuales se resaltan la poca preocupación en gestionar programas relacionados con becas y auxilios de estudios; así como planes de orientación personal como profesional; poca iniciativa en investigación y desarrollo para que el proceso productivo sea más compatible con el medioambiente; poco interés en fortalecer los pilares estratégicos (eficiencia en procesos, desarrollo del talento, uso de tecnología y propuestas valor clientes); además, la misión, visión y valores no se encuentran encaminados con los principios de la responsabilidad social empresarial, no tiene iniciativa en involucrarse en programas alineados a la vida familiar-laboral, al igual que la creación de empleo.

Ahora bien, con lo dicho anteriormente podemos decir que esta investigación será de suma relevancia para las diversas áreas de la empresa, a fin que esta pueda cumplir los objetivos y examinar la forma en la que el talento humano viene percibiendo la responsabilidad social empresarial, la cual es esencial para el desempeño de la empresa.

El presente trabajo de investigación se fortalece en los siguientes antecedentes en el ámbito internacional:

Gómez y Gómez (2015) en su artículo “Propuesta de un modelo administrativo de responsabilidad social por valores para alcanzar el compromiso del personal y de la organización. Caso de estudio: AQUATIX CLUB SPA” publicada por el repositorio digital de la universidad Politécnica Salesiana, en Quito-Ecuador, tuvo como objetivo brindar conocimientos sobre la responsabilidad social empresarial y la importancia de su aplicación, dando lugar a una gestión empresarial basada en valores y principios éticos, consciente de

los impactos que puede generar en los diferentes grupos de interés. La metodología de la investigación es de tipo inductiva, asimismo, para el desarrollo de esta propuesta se utilizaron diferentes técnicas de investigación como: encuestas, entrevistas y observación. La población objeto de estudio estuvo conformada por 234 trabajadores de todas las áreas de la empresa. En conclusión, la aplicación del modelo administrativo permite promover el compromiso de los miembros de la organización con la misión, visión y valores compartidos; mejorar la calidad de la comunicación dentro de la organización a través de nuevos medios; aplicar programas de motivación e incentivos basados en el desempeño de cada empleado y manejar correctamente los recursos con relación a un criterio ambiental.

Desde otro enfoque, Ramos (2018) en su artículo de investigación “Prácticas laborales socialmente responsables desde la gestión de recursos humanos aplicadas en el área administrativa del consorcio Línea 1 metro de Quito” publicado por el repositorio digital de la Universidad Internacional SEK Ecociencia, en Quito, Ecuador menciona que el objetivo de este estudio se centra en conocer si es convenientes o no aplicar la responsabilidad social empresarial en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. El tipo de metodología que utilizaron fue el método cuantitativo a través de una encuesta a 180 empleados. En conclusión, el proyecto de estudio ha contribuido de manera significativa para identificar y resaltar las prácticas laborales responsables dentro de la gestión de RRHH, se pone de manifiesto un Modelo y plan de acción de prácticas laborales responsables, que proporcionará la asistencia en la gestión de RRHH.

Buchelli, Yara & Africano (2016) en su artículo de investigación “Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia” publicado por Science Direct en Bogotá, Colombia sostienen que el objetivo de su investigación es Caracterizar las prácticas de

responsabilidad social empresarial relacionadas con la gestión del talento humano. El tipo de metodología aplicada fue el estudio exploratorio descriptivo con un cuestionario de caracterización de prácticas responsables desarrollado por Confecámaras. La muestra fue de 174 empleados del Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. Teniendo esto en cuenta, se concluye que se debe desarrollar canales llamativos de comunicación masiva frente a las prácticas de responsabilidad social de la institución, asimismo, involucrar de manera activa a los empleados con contrato diferente al directo y seguimiento y control mediante indicadores de gestión.

Desde otro punto de vista Vera (2018) en su estudio titulado “Diseño de estrategias de RSE basadas en las normas ISO 26000 para la empresa Bettos Factory” difundido por el Repositorio institucional de la UTPL, en Cuenca- Ecuador, cuyo objetivo consiste en el diseño de un conjunto de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basado en las normas ISO 26000, de tal manera que sus procesos organizacionales sean gestionados mediante criterios de sostenibilidad y desarrollo, en compromiso con el mejoramiento ambiental y la sociedad. El tipo de investigación que se realizó en este trabajo es de tipo descriptiva. En el desarrollo de la investigación expuesta, fueron aplicados los diversos métodos, siendo estos: analítico-sintético, inductivo-deductivo y el de observación. La muestra fue aplicada a 25 colaboradores. En conclusión, a través de la aplicación de una encuesta como instrumento de investigación, se pudo observar que Betto Factory no desarrolla su gestión administrativa bajo los preceptos de Responsabilidad Social Empresarial, evidenciado por falencias detectadas referentes al escaso conocimiento que se tiene sobre cuestiones de RSE en general, falta de capacitación del talento humano en dicha temática, inexistencia de programas de desarrollo sostenible en beneficio propio, la comunidad y el medio ambiente, entre otras ya abordadas.

Por otra parte, Arcela & Moya (2019) en su investigación titulada “Relación entre la percepción de prácticas socialmente responsables de talento humano y las estrategias de retención” difundida por el repositorio de la UCAB en Caracas, Venezuela mencionan que el objetivo de su trabajo es determinar la relación entre la Percepción de prácticas socialmente responsable del talento humano y las estrategias de retención de los empleados. La metodología es de tipo estratificado, pues de acuerdo con Roldán (2019) define a este término como “Una técnica de muestreo estadístico que consiste en dividir una población en distintos subgrupos o estratos”. Asimismo, la muestra es de 164 colaboradores. En conclusión, con los resultados obtenidos a través de la investigación se pudo corroborar que los colaboradores les dan importancia a ambas variables, funcionando, así como un complemento.

Luego de haber mencionado los antecedentes internacionales, se procederá con el nacional:

Burgos & Toro (2020) en su tesis titulada “Factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de responsabilidad social empresarial y su relación con la cultura organizacional del Grupo TRC en la ciudad de Trujillo, año 2019” publicada por el repositorio de la UPAO en Trujillo, Perú tiene como finalidad de determinar la relación entre los factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional del grupo TRC, en la ciudad de Trujillo año 2019. Los métodos utilizados fueron el: Inductivo, deductivo, analítico y estadístico; y para recolectar la información se utilizó la encuesta, la cual nos permitió determinar de qué manera se relaciona la gestión humana responsable con la cultura organizacional del Grupo TRC. La muestra se consideró a 158 trabajadores del Grupo TRC. En conclusión, se determinó que los factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de

responsabilidad social empresarial se relacionan de manera significativa y directa con la cultura organizacional del Grupo TRC.

Después de establecer los antecedentes de sustento en la presente tesis, se muestra el marco teórico que sirvió de base para hablar de la variable de estudio, como se especifica a continuación:

Según Solarte & Ceballos (2012), la gestión humana permite que la organización estructure diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos. (p.16)

La Responsabilidad social empresarial, de acuerdo con Solarte & Ceballos (2012), son actividades que agregan un grado de valor superior a todos los resultados e impactos de la empresa sobre sus grupos de interés. Dentro de estos grupos de interés se encuentran los trabajadores, los cuales son requeridos, reclutados, capacitados, evaluados y compensados a través de los procesos de gestión humana. (p.21)

Por otra parte, por sus siglas en inglés Silva & Cooray (2014) citado por Franco et al. (2017), es importante conocer el modelo de las 3P por el efecto que tiene la RSE sobre el talento humano dentro de la organización:

Partnership (compañerismo): El trabajo en equipo es una de aquellas competencias que más se desarrolla en el alineamiento de la responsabilidad social y el talento humano, ya que las personas con intereses afines logran compaginar su trabajo de tal manera que la(s) persona(s) que lo necesitan obtiene(n) el mayor provecho de aquella actividad que sale

adelante. Esta sinergia de trabajo en equipo suele mejorar sobre todo en departamentos o unidades, o en la relación jefe-subordinado. (p.117)

Purpose (objetivo): Una de las principales tareas que le competen al departamento de talento humano es la comunicación adecuada de los objetivos estratégicos de la compañía en las prácticas de RSE, de tal manera que todos los empleados estén alineados a ellos. Normalmente se obtiene una maximización de la productividad bastante notable, tanto las personas como los equipos trabajan con una meta clara movida por el bienestar de los grupos vulnerables. (p.117)

Presence (presencia): Se resume en la cultura corporativa basada en la RSE como un estilo de práctica permanente, como un código de vida, lo que lleva a los empleados a asumir un rol protagónico y no de espectador, al momento de accionar el plan de la empresa en ese aspecto. (p.117)

Además, según Peláez, J. (2014), es fundamental conocer el modelo explicativo de RSE y gestión humana, el cual en su artículo de investigación se basa en mencionar que existen tres condiciones mínimas que se deben dar en la organización para que tanto la RSE como la Gestión Humana creen valor en las empresas; seguida de los cinco macroprocesos; y ocho dimensiones orientadas a la generación de valor en las organizaciones donde evidencian el aporte de Gestión Humana al cumplimiento de la RSE como una estrategia que contribuye al desempeño positivo de la empresa, de modo que se logre entender la estrecha relación que existen entre estos términos. (p. 93). Inicialmente, según Peláez & García (2014), las tres condiciones planteadas son:

Debe existir un compromiso de la gerencia con las personas y con la RSE, confiando en la función de gestión humana, para ello, el gerente debe contar con formación gerencial

e interactuar con el equipo directivo de la empresa, obrando en función de las necesidades de los trabajadores. Además, la Gestión Humana y la RSE deben estar alineadas estratégicamente con el negocio, afirmadas por estrategias explícitas, que deben ser reconocidas por todos los integrantes de la organización, con el fin de no limitar el accionar. (p. 93)

Seguidamente, el detalle de los macroprocesos de acuerdo con García, Azuero, & Peláez (2013) citado por Galindo (2018):

Organización y planificación del área de Gestión humana: Tiene como objetivo la preparación y definición de las actividades del área necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de estas; involucra el proceso de planeación estratégica y definición de políticas del talento humano, el contexto legal que cubre al trabajador, y el análisis y diseño de los cargos. (p. 8)

Incorporación y adaptación de las personas: Tiene como objetivo la vinculación y asimilación de las personas a la organización y a su estrategia; involucra el proceso de requisición de personas por parte de las áreas de la organización, el proceso de reclutamiento o llamado a vincularse o postularse, el proceso de selección, la contratación y el proceso de inducción. (p. 9)

Compensación, bienestar y salud de las personas: Tiene como objetivo desarrollar el sistema de compensación, generando motivación y sostenibilidad de los colaboradores dentro de la organización; involucra los procesos de incentivos, higiene y seguridad industrial, la estructura salarial y la calidad de vida laboral. (p. 9)

Desarrollo del personal: Tiene como objetivo buscar el mantenimiento de la información y el desarrollo de las personas a nivel, tanto personal como profesional, dentro

de la organización; involucra los procesos de formación de los empleados a través de la capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y los planes de carrera, la evaluación y mejoramiento del desempeño, y el sistema de información y monitoreo de la gestión humana. (p. 9)

Relaciones con el empleado: Tiene como objetivo mantener las relaciones laborales colaborador-jefe; involucra los procesos de negociación colectiva, el pacto colectivo, la relación con los sindicatos (sí los hay), y la cesación o ruptura laboral. (p. 9)

A continuación, según Peláez & García (2014) cita por Galindo (2018), las dimensiones que abarca la RSE y la gestión humana son:

Respeto al individuo, equidad y diversidad: Incluye las declaraciones de principios y las acciones que emprenden las empresas relacionadas especialmente con la prevención y sanción de la discriminación en el proceso de reclutamiento laboral, prevención del acoso sexual y del trabajo infantil, así como los esfuerzos por crear condiciones que faciliten el balance trabajo-vida de los colaboradores. (p. 46)

Participación de los empleados en la gestión de la empresa: Se incluyen las estrategias de comunicación de la empresa que favorezcan una acción informada por parte de los trabajadores, su participación en la resolución de conflictos y en la propuesta de ideas innovadoras. (p. 46)

Relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados: Incluye las políticas y estrategias de la empresa que buscan garantizar una relación armónica con los grupos de trabajadores. (p. 46)

Distribución de los beneficios de la empresa: Se incluyen las políticas de la empresa que permiten que los trabajadores accedan a beneficios que mejoren su calidad de vida, como resultado del éxito en el desempeño económico de la empresa. (p. 46)

Desarrollo profesional y empleabilidad: Incluye las políticas de la empresa que permiten que los trabajadores tengan oportunidades de continuar sus estudios y actualizar su formación, mejorando así su nivel de competitividad dentro de la empresa y el entorno laboral. (p. 46)

Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo: Se incluyen las políticas y acciones de la empresa encaminadas a garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores en desarrollo de su jornada laboral. (p. 46)

Jubilación y despidos: Incluye las políticas de la empresa que se ocupan de crear las condiciones para que sus trabajadores puedan realizar la transición a la jubilación, o afrontar el despido, con las menores dificultades. (p. 46)

Familia de los colaboradores: Se incluyen las políticas, estrategias y acciones de la empresa que se orientan al bienestar de la familia de sus trabajadores. (p. 46)

Estas dimensiones son herramientas fundamentales para identificar y analizar en las organizaciones el desarrollo de la responsabilidad social empresarial con respecto al talento humano, dejando atrás procesos convencionales que solo consideran a la gestión humana como centro de costos que aporta producto a una empresa, impactando negativamente en la competitividad organizacional.

Después de conocer el marco teórico para hablar de la variable de estudio, es necesario determinar las definiciones conceptuales:

La Responsabilidad Social Empresarial Interna, según Carneiro, Manuel (2007) citado por Vásquez & Maldonado (2017), supone la faceta interior de la RSE y se considera que afecta, en primer lugar, a los trabajadores y que se refieren en concreto a cuestiones relativas a la gestión e inversión en Recursos Humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio y sus implicaciones. En segundo lugar, se interesa por las consecuencias medioambientales de las decisiones empresariales, las prácticas y la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción, especialmente si afectan a los trabajadores.

El talento humano mide el conocimiento acumulado, el esfuerzo, capacidad intelectual, aptitudes para el trabajo en la empresa u organización como activo intangible pero altamente valorable a la hora de tomar decisiones de inversión en la empresa. (Casma, 2015, p.22)

1.2. Formulación del problema

¿Cómo se viene desarrollando la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Analizar la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de la dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión participación de los empleados en la gestión de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión sindicatos y grupos colaboradores organizados en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión distribución de los beneficios en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión salud, seguridad y condiciones de trabajo en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión jubilación y despidos en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de la dimensión familia de los colaboradores en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Proponer un programa de fortalecimiento de responsabilidad social empresarial hacia el cliente interno.

La presente investigación no presenta la formulación de hipótesis por ser un tipo de estudio descriptivo simple; lo cual carece de hipótesis porque no se trabaja con la relación de causa – efecto y solamente se tiene el interés por saber de qué manera se manifiesta un conjunto de características y/o condición; ya que las hipótesis implican una relación de causa.

En el presente trabajo de investigación la justificación teórica examinará y evaluará en el campo de la ciencia la variable “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano” por medio de bases teóricas. Para ello, se tomará en cuenta lo mencionado por López et.al (2019), quien puntualiza en este escenario el papel del empresario y del trabajador (stakeholder interno) con respecto a la responsabilidad social empresarial, tiene que ser diferente a su concepción tradicional y propender por acciones sociales que justifiquen su presencia en las organizaciones de las que permanentemente se benefician; teniendo en cuenta consideraciones en materia del cuidado y la preservación del medio ambiente, y del ser humano como activo importante de las empresas.(p. 17)

De acuerdo con la justificación práctica, se tiene como propósito determinar la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021, para que se pueda fortalecer y tomar medidas correspondientes referentes a un enfoque adecuado de responsabilidad social empresarial, con el fin de obtener un crecimiento personal y profesional en los colaboradores, para la supervivencia y valor estratégico en el direccionamiento de la organización. Además, los resultados obtenidos servirán de apoyo para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptivo - propositiva, ya que se analiza diversas características con el fin de proponer alternativas de solución que ayuden a mejorar determinados problemas, además tiene un enfoque cualitativa, puesto que se describe la situación actual de la compañía y también, permite descomponer la metodología en dimensiones asemejándose con la realidad en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021. Asimismo, el diseño de investigación es no experimental, debido a que no se llevó a cabo ningún tipo de manipulación de la información sobre la variable estudiada; sino que es observada y analizada en su entorno natural. También, la investigación es transversal, ya que se efectuó en las instalaciones de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Según Sampieri et al. (2014), manifiestan que en la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (p.152).

En cuanto al tipo de investigación transversal, Sampieri et al. (2014), sostienen que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (p.154).

Según Hernández et al. (2014) citado por Torres (2022), el diseño es descriptivo – propositiva ya que buscará especificar aquellas propiedades, características y perfil en un individuo, grupo, comunidad, proceso, objeto o el fenómeno que se pretende describir, debido que generará una propuesta para lograr un determinado fin a partir de una determinada situación (p.16).

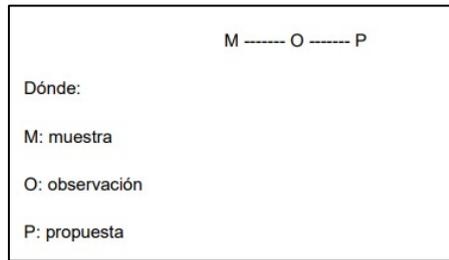


Figura 1. Tipo de investigación descriptivo - propositiva

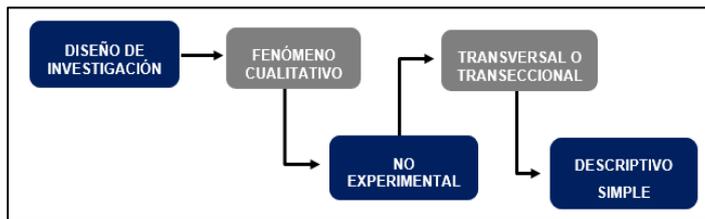


Figura 2. Esquema general del tipo de investigación

Según Neftali (2016), definen que la población de una investigación está compuesta por todos los elementos que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación (p.4). En este caso, se tuvo como población a los 155 colaboradores activos y registrados en planilla en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

En base a lo estipulado por López & Fachelli (2017), la muestra es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso (p.6). Dicho ello, en el presente trabajo de investigación, se utilizó el método censal. Según Hayes (1999) citado por García (2019), sostiene que la muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población (p.12); teniendo en cuenta a ello, se tomó como muestra a todos los colaboradores de la empresa, los cuales fueron divididos por áreas a fin de tener un mejor análisis y una

mayor exactitud en la investigación, puesto que el objetivo de la tesis es analizar la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

En cuanto a la técnica, Ly & Siesquén (2012), sostienen que “La encuesta da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos” (p.4). Para fines de este trabajo se elaboró una encuesta a todo el personal de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

El instrumento utilizado se basa en un cuestionario que Ly & Siesquén (2012), lo definen como aquel que “Contiene un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones (muestras). Sus preguntas pretenden alcanzar información mediante las respuestas de la población” (p.9). Este instrumento consta de 48 preguntas cerradas para la variable “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano”, y las preguntas están segmentadas en 8 dimensiones. Asimismo, ha sido basado en el modelo explicativo de Peláez & García (2014) y validado por la revista Scielo (Anexo 2), el cual acredita la variable “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano”.

Por otro lado, para obtener la fiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con la ayuda del Alfa de Cronbach a una población pequeña de 10 personas. Según García et.al (2010) sostienen que el coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem (p.1).

George y Mallery (2003) citado por Andrés y Pascual (2018), sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach (p.160).

Tabla 1

Coefficientes de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	cuestionable
Coeficiente alfa >.5	pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

De acuerdo con el análisis de Cronbach se determinó un valor 0.967 para la variable Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano; lo cual significa que la fiabilidad del instrumento y de los ítems son excelentes y sumamente confiables.

Tabla 2

Resultados del análisis de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano	0.967	48

Además, la escala utilizada para la obtención de resultados es la de Likert, que según Morales et al. (2016), es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos.

Asimismo, se optó por utilizar una escala de medición, que según Padilla (2007), la define como un conjunto de los posibles valores que una cierta variable puede tomar, siendo estos ordenados correlativamente, pues admite un punto inicial y otro final.

Al mismo tiempo, el autor menciona cuatro niveles de medición: nominal, ordinal, intervalos y escalas de proporción. En cuanto al trabajo de investigación, se establecieron niveles ordinales (bajo, medio y alto) como consecuencia de las amplitudes en función a la técnica de baremación. Teniendo en cuenta esto, bajo una escala ordinal es posible clasificar u ordenar algunos objetos o eventos que tengan diversas cantidades de alguna característica. Aquí, las etiquetas o símbolos de las categorías sí indican jerarquía. Si utilizamos números, la magnitud de estos no es arbitraria, sino que representa el orden del rango del atributo observado (Anexo 15), en donde el nivel bajo representa una perspectiva negativa que tiene el talento humano en cuanto a la responsabilidad social empresarial, mientras que en el nivel medio simboliza una perspectiva parcial del talento humano en cuanto a las actividades de responsabilidad social empresarial en la entidad, y en el nivel alto significa una percepción óptima de los colaboradores en cuanto a las acciones de responsabilidad social empresarial.

Con relación, al procedimiento de recolección de datos; primero se elaboró la encuesta. Asimismo, se envió un formato al administrador el Lic. Hanz Campos para que de su aprobación con respecto al cuestionario. Previo a ello, nos comunicamos con él para que nos facilitara la información y nos ponga en contacto con el gerente de Recursos Humanos, de tal manera que nos ayudara a aplicar la encuesta, en base a las respectivas áreas con el fin de llegar a todos los colaboradores. En seguida, el gerente Recursos Humanos distribuyó las encuestas en el formulario de Google a fin de que se llene con la mayor brevedad posible, permitiéndonos ahorrar dinero y tiempo. Luego de siete días se logró obtener los resultados de las 155 encuestas de todo el personal. Para finalizar, se hizo llegar un mensaje de

agradecimiento al administrador, gerente de Recursos Humanos y colaboradores. Teniendo los resultados se procederá con el análisis de cada uno.

Para el análisis de datos, la técnica utilizada será mediante la baremación en la cual la información será analizada en una hoja de cálculo de Excel que permitirá que los resultados sean comprendidos de manera sintetizada y fácil de analizar; asimismo ayudará a obtener los rangos y niveles para su medición. Además, se dividirá las ocho dimensiones de manera independiente con sus respectivas preguntas alineadas a las respuestas de los 155 colaboradores en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021. Cabe señalar, que los criterios expuestos en el presente trabajo de investigación presentarán un gráfico con sus respectivos porcentajes (%) y por cada nivel (bajo, medio o alto), obtenido de las amplitudes en base a los resultados de la técnica de baremación, dicho anteriormente. En cuanto al análisis de datos, lo primero que se realizó fue aplicar la técnica de baremación para la obtención de las amplitudes, en el cual se contabilizó el número de preguntas por cada dimensión, para que luego se multiplique por la puntuación mínima (1) y la máxima (5). Después, se restaron los máximos con los mínimos para la obtención del rango, seguido de ello el resultado se dividió entre los tres niveles, logrando obtener el resultado de las amplitudes para cada nivel (Anexo 15).

Posterior a ello, se elaboró un cuadro por cada dimensión con las 155 repuestas, detallando el puntaje emitido por colaborador para cada pregunta. También, en la parte inferior, se extrae el promedio de todos los puntajes por pregunta con la finalidad de obtener el promedio general, de modo que se compruebe amplitudes obtenidas y el nivel para cada dimensión (Anexo 6,7,8,9,10,11,12 y 13).

Con respecto a los aspectos éticos, se ha trabajado la presente tesis con honestidad y veracidad, no se ha realizado ningún plagio, pues la información obtenida de los autores fue citada previamente para ser utilizados en la investigación. Además, acordamos con el administrador que toda la información brindada será tratada de manera confidencial, sin divulgar y/o compartir con otras personas sin autorización.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los siguientes resultados fueron obtenidos del análisis de las 8 dimensiones del cuestionario aplicado a los 155 colaboradores en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021, para así poder analizar la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano.

Determinar el nivel de la dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad

Tabla 3

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	9	6%
MEDIO	146	94%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

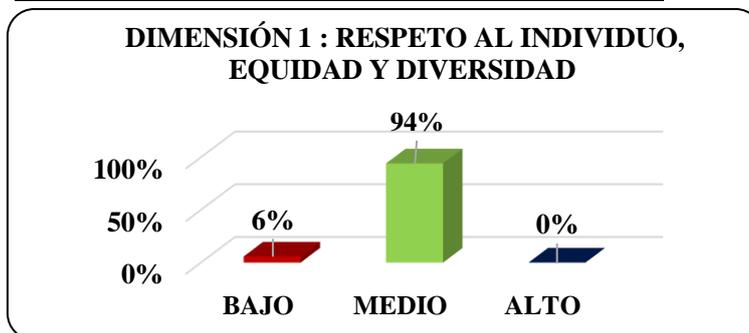


Figura 3. Dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad

De acuerdo con la tabla 3, y la figura 3, el 94% de los colaboradores consideran que la dimensión 1, tiene un nivel de eficiencia medio, debido a que en la empresa existe un desinterés con respecto a la socialización de las normas, generando desigualdad de información y diálogo social no consistente. Además, no se cuenta con permisos remunerados en casos particulares como calamidades domésticas y contingencias; puesto que estos pueden ser descontados o recuperados en diferentes días, dependiendo a los

acuerdos a convenir. Sin embargo, por el lado positivo, los colaboradores consideran que existe un código de ética, así como igualdad en los procesos de selección; y prioridad en cuanto al reclutamiento y selección en función de la región en la que la empresa opera.

Determinar el nivel de la dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa

Tabla 4

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	141	91%
MEDIO	14	9%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

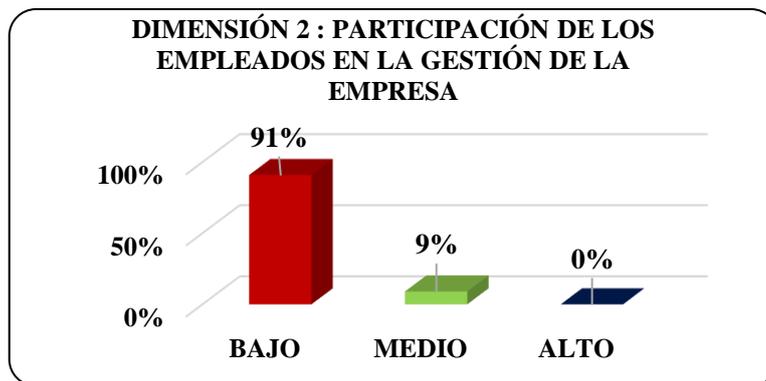


Figura 4. Dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa

Conforme a la tabla 4, y figura 4, el 91% de los colaboradores consideran que en la dimensión 2, el nivel de eficiencia es bajo. Esto se debe a que no existe un involucramiento de los colaboradores en los comités que estudian y aprueban las solicitudes de crédito. Además, no se promueve una participación de los directivos y empleados en comités de bienestar; así como no se cuenta con la participación de los trabajadores en cuanto a un plan de carrera, y pocas veces se promueven equipos de trabajos con las diferentes áreas para

realizar sugerencia. No obstante, el punto fuerte en esta dimensión es que existe una comunicación interna abierta, rápida y directa entre jefes y colaboradores, lo que permite que estos puedan dar a conocer sus ideas de manera efectiva y poder dar solución a las diversas problemáticas.

Determinar el nivel de la dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados

Tabla 5

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	30	19%
ALTO	125	81%
TOTAL	155	100%

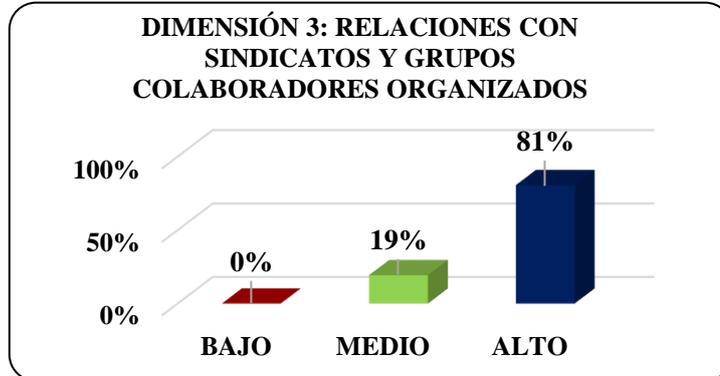


Figura 5. Dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados

De acuerdo con la tabla 5, y figura 5, el 81% de los colaboradores consideran que en la dimensión 3, tiene un nivel de eficiencia alto, debido a que existe una transparencia en la información brindada, sobre la empresa, a los sindicatos; asimismo se realiza reuniones periódicas de negociación entre directivas y trabajadores organizados, con el fin de generar un ambiente laboral saludable.

Determinar el nivel de la dimensión distribución de los beneficios de la empresa

Tabla 6

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión distribución de los beneficios de la empresa

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	1	1%
MEDIO	154	99%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

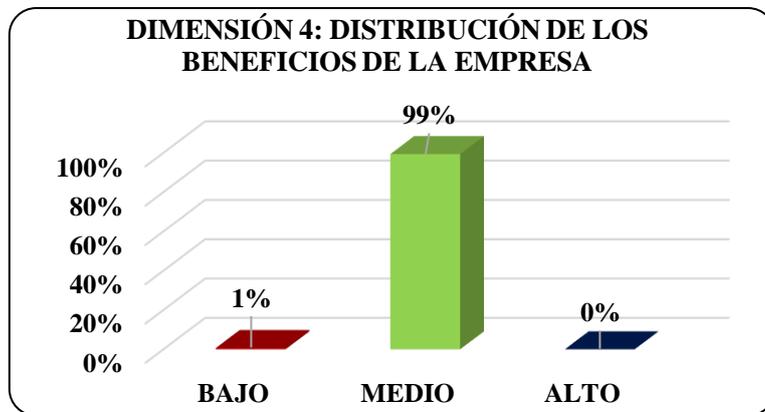


Figura 6. Dimensión distribución de los beneficios de la empresa

Conforme a la tabla 6, y figura 6, el 99% de los colaboradores consideran que en la dimensión 4, el nivel de eficiencia es medio. Debido a que la empresa no remunera vacaciones adicionales, ni tampoco brinda ayuda en temas de vivienda a los colaboradores, así como tampoco otorga créditos para seguros de vida y para vehículos; además los colaboradores consideran que es poco probable que exista un fondo de empleados. No obstante, en la empresa se otorga bonos de incentivos en función a los resultados, bonificaciones extras al final del año y según la antigüedad del colaborador.

Determinar el nivel de la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad

Tabla 7

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	32	21%
ALTO	123	79%
TOTAL	155	100%

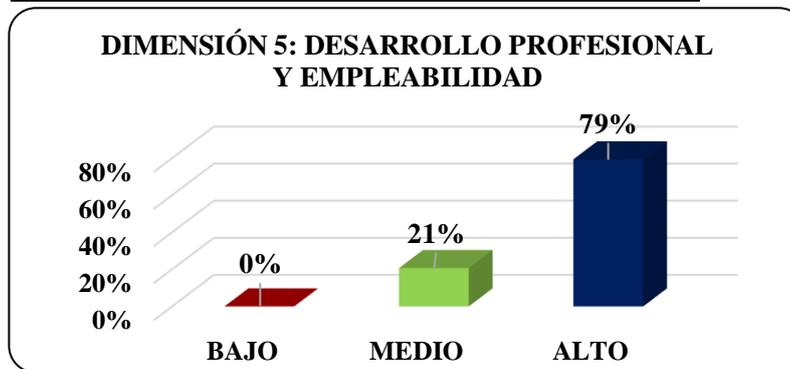


Figura 7. Dimensión desarrollo profesional y empleabilidad

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 7, y en la figura 7; el 79% de los colaboradores consideran que la dimensión 5, presenta un nivel de eficiencia alto, ya que en dicha organización se preocupa en realizar, desarrollar programas de capacitación para todos los trabajadores de modo que realicen una labor óptima y eficiente. Asimismo, brindan reconocimientos y/o bonos a los trabajadores con mejor desempeño, de tal modo que ayude a incentivar a otros de ellos. Sin embargo, lo que le faltaría a la empresa es por lo menos brindar alguna beca anual para aquellos colaboradores que tienen mejor rendimiento.

Determinar el nivel de la dimensión salud, seguridad y condiciones de trabajo

Tabla 8

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	7	5%
ALTO	148	95%
TOTAL	155	100%

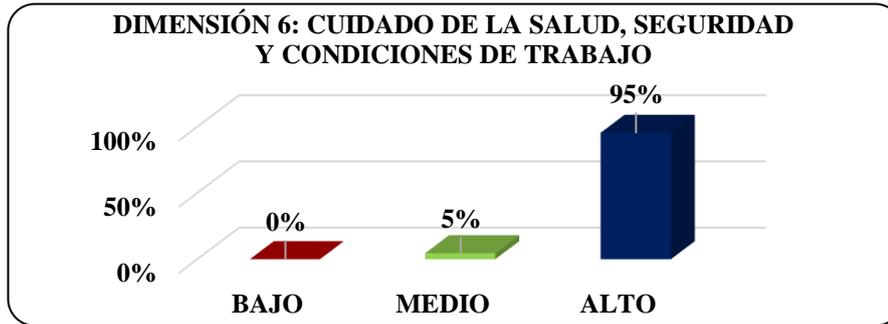


Figura 8. Dimensión cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 8, y en la figura 8, el 95% de los colaboradores con respecto a la dimensión 6, presenta un nivel de eficiencia alto. Esto quiero decir, que la empresa siempre les pone al tanto de los programas de seguridad industrial e higiene laboral, con el fin de dar a conocer las condiciones de trabajo en el cual se encuentran expuestos, además, realizan investigaciones sobre el ambiente laboral, de modo que todos los colaboradores se sientan contentos y satisfechos en sus respectivas áreas para realizar sus tareas de manera eficiente. Asimismo, un punto importante es que brinda programas de bienestar orientados a las necesidades de los trabajadores, de manera que se mejore la calidad de trabajo para cada uno de ellos y sobre todo que aumenten su productividad. También, cuenta con un comedor, auxilios médicos para cubrir servicios en el plan salud y un sistema de control de enfermedades. Se puede observar, que existen cosas positivas, no obstante, uno de los puntos por el cual la empresa debería mejorar es en establecer horarios flexibles e incurrir un poco más en el cumplimiento de los estándares internacionales de calidad que necesiten.

Determinar el nivel de la dimensión jubilación y despidos

Tabla 9

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión jubilación y despidos

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	131	85%
MEDIO	20	13%

ALTO	4	3%
TOTAL	155	100%

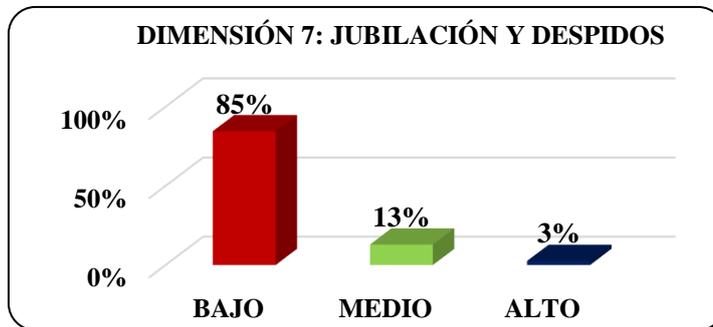


Figura 9. Dimensión jubilación y despidos

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 9, y en la figura 9, el 85% de los colaboradores con respecto a la dimensión 7, presentan un nivel de eficiencia bajo, esto debido a que no realiza retroalimentaciones con respecto al despido de los trabajadores, dando a entender que empresa tiene poco de interés a resaltar el desempeño laboral. Asimismo, una de las debilidades es no otorgar bonificaciones por pensión de jubilación al momento del retiro, pues solo reciben su liquidación. No obstante, un punto a resaltar es que la entidad da a la oportunidad de contratar a personas jubiladas.

Determinar el nivel de la dimensión familia de los colaboradores

Tabla 10

Resultados en porcentajes por nivel de la dimensión familia de los colaboradores

NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	131	85%
MEDIO	20	13%
ALTO	4	3%
TOTAL	155	100%

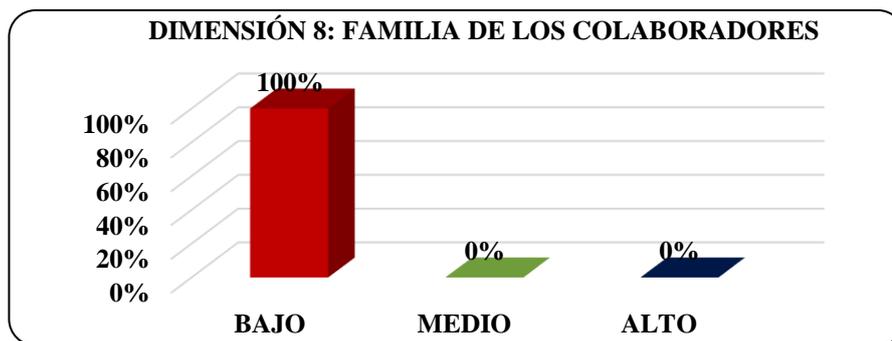


Figura 10. Dimensión familia de los colaboradores

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 10, y en la figura 10, el 100% de los colaboradores consideran que en la dimensión 8, se encuentra en un nivel de eficiencia bajo, esto se debe a que no cuentan con jornadas de vacunación y salud para las familias de los trabajadores, asimismo, no brindan auxilio para educación básica o universitaria a los hijos, ni mucho menos otorgan un auxilio extra de maternidad por cada hijo nacido. Esto quiere decir, que los familiares de los trabajadores no tienen ningún beneficio. Aunque, cabe señalar que por lo menos la entidad realiza jornadas deportivas sociales y de integración con los trabajadores y sus familias.

Propuesta de programa de fortalecimiento de responsabilidad social empresarial hacia el cliente interno.

La presente propuesta tiene como propósito, maximizar la responsabilidad social empresarial dirigida al colaborador en función a las dimensiones con nivel de eficiencia medio y bajo.

Objetivo principal	Dimensiones	Nivel	Estrategia	Encargado	Presupuesto/ tiempo
--------------------	-------------	-------	------------	-----------	---------------------

Determinar el nivel de eficiencia medio y bajo a fin de proponer planes de mejora.	D1: Respeto al individuo, equidad y diversidad	Medio	Programa de orientación y socialización. Finalidad: Integrar y conservar a los colaboradores de modo que se evite la rotación de personal.	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	S/450 (En 3 meses)
	D4: Distribución de los beneficios de la empresa	Medio	Programa de beneficios laborales. Finalidad: Retribución a las necesidades personales de los colaboradores.		S/ 900 (En 6 meses)
	D2: Participación de los empleados en la gestión de la empresa	Bajo	Programa de integración. Finalidad: Fortalecer la relación del colaborador con la entidad.		S/600 (En 4 meses)
	D7: Jubilación y despidos	Bajo	Programa de retroalimentación en función a despidos.		S/300 (En 2 meses)

			Finalidad: Reflexión positiva para un buen desempeño.	
	D8: Familia de los colaboradores.	Bajo	Programas de integración de familia y trabajo. Finalidad: Fomentar un equilibrio entre la vida laboral y familiar para el bienestar y calidad de vida.	S/ 600 (En 4 meses)
Total				S/ 2850

Figura 11. Propuesta de programa de fortalecimiento para los niveles medio y bajo

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente trabajo de tesis tuvo como objetivo general analizar la Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Se hallaron diversas tesis, tanto del ámbito internacional como nacional, con la variable “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano”, permitiendo la obtención de los antecedentes y facilitando conseguir el instrumento para la presente tesis, la cual fue un cuestionario aplicado a todos los colaboradores de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021. Cabe señalar, que no se presentaron limitaciones en cuanto a la información brinda por el administrador de la empresa y todos los colaboradores.

Después de la recolección y análisis de datos se debate los siguientes puntos:

Al analizar la dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad, los resultados indican que un 94% de los trabajadores encuestados tiene una perspectiva de eficiencia medio y solo un 6% en un nivel bajo (Tabla 3 y figura 3).

Estos resultados discrepan de lo investigado por Ramos (2018), quien aplicó una encuesta a 180 colaboradores en la Línea 1 del metro de Quito, obteniendo resultados distintos, ya que los colaboradores consideran a la responsabilidad social empresarial como eficiente, debido a que las actividades que se realizan generan valor y contribuyen en la socialización laboral. Asimismo, Arcela y Molla (2019), en su cuestionario aplicado a 164 colaboradores reafirma lo mencionado anteriormente, pues también considera que la dimensión alcanzó un nivel alto con respecto a la perspectiva de las prácticas socialmente responsable.

En relación con la dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa, los resultados indican que el 91% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia bajo y solo un 9% en un nivel medio (Tabla 4 y figura 4).

Lo mencionado guarda relación con Ramos (2018), el cual afirma que la encuesta aplicada a los 180 colaboradores se encuentra en un nivel de eficiencia bajo, siendo este un 88%, puesto que no existe una participación entre los miembros de la organización y no se fomenta planes de carrera a los colaboradores.

Por otro lado, Gómez y Gómez (2015) discrepan de los resultados expuestos en la presente investigación, pues señalan que en la dimensión en curso el nivel de eficiencia es alto, esto debido al desarrollo e integración de programas entre los miembros de la organización.

Con respecto a la dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados, los resultados indican que el 81% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia alto y solo un 19% en un nivel medio (Tabla 5 y figura 5).

Lo dicho anteriormente guarda similitud con Burgos y Toro (2020), los cuales en la encuesta aplicada a 158 trabajadores del Grupo TRC, presenta un nivel de eficiencia alto con un 55.70%, esto se debe que dentro de la organización se desarrollan reuniones periódicas en donde se brinda toda la información requerida.

Desde otro punto de vista Gómez y Gómez (2015), difiere con la presente tesis, pues de acuerdo con los resultados obtenidos del instrumento aplicado, señalan que la dimensión en curso presenta un nivel de eficiencia medio, representado por un 45%, debido a que consideran que no es de suma importancia fomentar periódicamente participaciones entre directivos y colaboradores, pues solamente genera un aporte singular.

Referente a la dimensión distribución de los beneficios de la empresa, los resultados indican que el 99% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia medio y solo un 1% en un nivel bajo (Tabla 6 y figura 6).

Por otro lado, Vera (2018), difiere con los resultados del trabajo de investigación, pues de acuerdo con la encuesta aplicada a los 25 colaboradores en Bettos Factory, se tiene un nivel de eficiencia alto, ya que la organización considera a esta dimensión como un pilar fundamental que contribuye el bienestar, mejora continua y rendimiento de cada uno de los colaboradores.

Con la misma semejanza, Gómez y Gómez (2015), reafirman lo dicho líneas arriba, pues indican que el nivel de eficiencia es alto, siendo este representado por el 64% de los encuestados. Este resultado, confirma la importancia de primar esta dimensión, con el fin de garantizar el rendimiento y permanencia de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad, los resultados indican que el 79% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia alto y un 21% en un nivel medio (Tabla 7 y figura 7).

Por otra parte, Buchelli y Africano (2016), difiere con lo mencionado anteriormente, pues en la encuesta aplicada a los 179 colaboradores del Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia, afirma que en la dimensión, el 40.4% del total de encuestados tienen una perspectiva de eficiencia medio, pues presentan un desinterés en desarrollar programas en beneficio del colaborador.

A su vez, esto se reafirma por Vera (2018), el cual señala que la dimensión mencionada se encuentra en un nivel de eficiencia medio, siendo un 52%, puesto que dentro

de la entidad dan poca importancia a los auxilios de estudios y a los reconocimientos colectivos, generando desmotivación en las actividades ejecutadas.

En torno a la dimensión cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo, los resultados indican que el 95% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia alto y un 5% en un nivel medio (Tabla 8 y figura 8).

Con la misma semejanza, Ramos (2018), en la encuesta aplicada a 180 colaboradores de la Línea 1 del metro de Quito, menciona que, en la dimensión, el 94% de los empleados tiene una perspectiva de eficiencia alto, debido a que en la organización hay un involucramiento en cuanto a temas de calidad laboral con el fin de obtener condiciones apropiadas para el bienestar del colaborador.

También, Burgos y Toro (2020), reafirman que la dimensión mencionada se encuentra en un nivel de eficiencia positiva, representando el 64.56%, ya que refuerzan temas orientados a programas de seguridad laboral, espacios para realiza pausas activas e instalaciones equipadas con el fin salvaguardar la salud de los colaboradores.

Concerniente a la dimensión jubilación y despidos, los resultados indican que el 85% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia bajo, el 13% en un nivel medio y el 3% en un nivel alto (Tabla 9 y figura 9).

Esto guarda similitud con Arcela y Molla (2019), en su cuestionario aplicado a 164 colaboradores en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) en Caracas, Venezuela, teniendo un nivel de eficiencia bajo, debido a que las actividades en esta dimensión son consideradas irrelevantes, pues no generan un aporte para la organización. Asimismo, Buchelli y Africano (2016), en su cuestionario aplicado a 174 colaboradores, reafirma que

el 78.9% presenta un nivel de eficiencia negativo, ya que dentro de la organización no realizan retroalimentaciones en cuanto al retiro definitivo de los colaboradores.

Al analizar la dimensión familia de los colaboradores, los resultados indican que el 100% de los encuestados tiene una perspectiva de eficiencia bajo (Tabla 10 y figura 10).

Esto difiere con lo mencionado por Vera (2018), en el cuestionario aplicado a 25 colaboradores de la empresa Bettos Factory, pues los resultados indican lo opuesto a lo mencionado a la presente tesis, ya que el 100% de los encuestados afirma que en la dimensión tiene una perspectiva positiva, ya que priorizan en promover programas que involucren a los miembros familiares de los colaboradores, con el fin de integrar la vida laboral y familiar.

En cambio, Arcela y Moya (2019), guardan similitud con el trabajo de investigación, pues los resultados indican que la dimensión mencionada tiene un nivel de eficiencia negativa, ya que no consideran pertinente desarrollar programas que generen un vínculo entre la vida familiar y laboral, pues consideran que es suficiente acatar solamente con las leyes laborales.

Se concluye de forma general que los colaboradores de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021, vienen desarrollando la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano con un nivel de eficiencia medio según se detalla en cada dimensión.

De acuerdo con la dimensión respeto al individuo, equidad y diversidad tiene un nivel de eficiencia medio con un 94% (Tabla 3 y figura 3), esto debido a que en la empresa no cuenta con políticas alineadas a permisos remunerados en cuanto a calamidades domésticas y contingencias, ya que consideran que los casos particulares deben de solucionarse en el

periodo de descanso remunerado por ley. Asimismo, no le dan la debida importancia en impartir la socialización de leyes laborales, generando un desequilibrio de información y una comunicación social inadecuada con los miembros de la organización.

En la dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa se determinó un nivel de eficiencia bajo con un 91% (Tabla 4 y figura 4), en vista de que no existe la participación del colaborador en los comités que estudian y aprueban las solicitudes de crédito y no se promueve una participación en comités de bienestar, ya que la decisión final es tomada por los altos directivos, dejando sin efecto la opinión del colaborador. También, consideran que hay poca colaboración en cuanto a un plan de carrera; además en pocas oportunidades se realizan equipos de trabajos con las diferentes áreas para realizar sugerencias.

En cuanto a la dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados se demostró que se encuentra en un nivel de eficiencia alto con un 81% (Tabla 5 y figura 5), porque los colaboradores consideran que hay transparencia en la información brindada, sobre la empresa hacia los sindicatos; además se desarrollan reuniones de manera periódica para negociaciones internas entre colaboradores y directivos con el fin de generar un entono laboral agradable.

La dimensión distribución de los beneficios de la empresa tiene un nivel de eficiencia medio con un 99% (Tabla 6 y figura 6), debido a que dentro la entidad no se considera otorgar a los colaboradores vacaciones adicionales remuneradas, ni mucho menos brindar apoyo en temas de vivienda, ni créditos para seguros de vida y para vehículos; además los colaboradores consideran que es poco posible que exista un fondo de empleados.

Entretanto en la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad se encuentra en un nivel de eficiencia alto con un 79% (Tabla 7 y figura 7), ya que la empresa desarrolla capacitaciones por competencia, técnicas e interés colectivo de modo que cada uno de los colaboradores realicen una labor productiva. Asimismo, otorgan reconocimientos y/o bonos a los colaboradores con mejor desempeño a fin de incentivar a otros.

La dimensión cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo tiene un nivel de eficiencia alto con un 95% (Tabla 8 y figura 8), puesto que en la empresa pone en conocimiento de los programas de seguridad industrial e higiene laboral para salvaguardar el bienestar del colaborador y se llevan a cabo investigaciones sobre el ambiente laboral a fin de generar un clima grato. También, brindan programas de bienestar en función a las diversas necesidades y cuentan con planes de inducción y entrenamiento a fin de evitar posibles percances en las actividades designadas. Asimismo, cuentan con servicios de comedor y espacios recreativos para salir de la rutina. Además, tiene un sistema de control de enfermedades y auxilios médicos.

En tanto la dimensión jubilación y despidos tiene un nivel de eficiencia bajo con un 85% (Tabla 9 y figura 9), ya que en la organización no se realizan retroalimentación en temas relacionados a los despidos y no se otorga bonos por pensión de jubilación, pues lo consideran innecesario.

La dimensión familia de los colaboradores tiene un nivel de eficiencia bajo con un 100% (Tabla 10 y figura 10), porque los colaboradores consideran que no existen jornadas de vacunación para sus familiares, ni auxilios para educación básica para sus hijos y no se otorga un auxilio extra de maternidad por cada hijo nacido, pues la empresa solo se hace responsable de acatar la ley y no involucrase con la vida familiar. Por otro lado, no se llevan

a cabo talleres de capacitación para cónyuges e hijos, ni mucho menos se brindan préstamos y/o becas para la educación de los mismos. Cabe señalar, que en días festivos pocas veces se llevan a cabo actividades recreativas para los hijos de los colaboradores.

Finalmente, de acuerdo con los resultados generales obtenidos (Figura 11), se ha propuesto programas de fortalecimiento para cada una de las dimensiones que se encuentran en nivel medio y bajo. Ante ello, para la dimensión 1, se ha propuesto el programa de orientación y socialización a fin de integrar y conservar a los colaboradores de modo que se evite la rotación de personal. En cuanto a la dimensión 4, se planteó el programa de beneficios laborales a fin de retribuir a las necesidades personales de los colaboradores.

Entre tanto en la dimensión 2, se propuso un programa de integración a fin de fortalecer la relación del colaborador con la entidad. Por otro lado, en la dimensión 7, se sugirió un programa de retroalimentación en función a despidos a fin de obtener una reflexión positiva para un buen desempeño. Finalmente, en la dimensión 8, se sugirió un programa de integración de familia y trabajo a fin de fomentar un equilibrio entre la vida laboral y familiar para el bienestar y calidad de vida.

REFERENCIAS

Alarcón Quinapanta, M, Frías Jiménez, R, & Nogueira Rivera, D (2019). Influencia del talento humano y su impacto en la responsabilidad social empresarial y en la trazabilidad del café ecuatoriano. *Veritas & Research*, 1(1), 045–053. <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=7&path%5B%5D=7>

Arcela, P, & Moya, C (2019). Trabajo de grado relación entre la percepción de prácticas socialmente responsables de talento humano y las estrategias de retención. 1–116. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU2260.pdf>

Ballena Vargas, KE (2016). La responsabilidad social y su impacto en la estructura financiera - económica de la empresa Cementos Pacasmayo SAA para contribuir a su desarrollo sostenible. *Universidad Nacional de Trujillo*. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8144/ballenavargas_kristel1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buchelli Aguirre, EE, Yara Rodríguez, YK, & Africano Martínez, EA (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con la gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá DC, Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25 (2), 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>

Burgos Gómez, AML & Castillo Toro, WMY. (2020). Factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de responsabilidad social empresarial y su relación con la cultura organizacional del grupo TRC en la ciudad de Trujillo, año 2019. 1–68. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6851>

Casma Zárate, CA (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015. 1–116. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/963>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Libro verde de la Comisión Europea. *Comunicación de La Comisión, Bruselas, (94) 659 Final*, 11. https://itemsweb.esade.edu/wi/research/iis/pdfs_web/Libro_Verde.pdf

Coronado Padilla, J. (2007). Escalas o niveles de medición. *Paradigmas*, 2 (2), 104–125. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4942056.pdf%0A%0A>

García Solarte, M. y Duque Ceballos, JL (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 9 (1), 13–37. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2012v9n1.2965>

García-Bellido, R, González Such, J, & Jornet Meliá, JM (2010). Introducción al SPSS: Alfa de Cronbach. *InnovaMIDE*, 1–6. https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf

Gómez Bastidas, KA, & Gómez Mejía, IE (2015). Propuesta de un modelo administrativo de responsabilidad social por valores para alcanzar el compromiso del personal y de la organización. Caso de estudio: Aquatix Club spa (Bachelor's thesis). 1–115. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9290/1/UPS-QT07181.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto; Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2016). Metodología de la Investigación. *McGraw-Hill Interamericana*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, HA, & Pascual Barrera, AE (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9 (1), 157–164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

Jeréz, ME, Chango, M, & Cejas, M (2017). La responsabilidad social empresarial: Alcances y Perspectivas en el marco de la Competitividad. 1–23. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2222/1/Responsabilidad.pdf>

López Posada, LM, Rubio Guerrero, G, & Uribe Macías, ME (2019). Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano. 1–202. <http://repository.ut.edu.co/handle/001/3570>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. En *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Vol. 1º edición, pp. 19–43). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

María, DCMECP (2017). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU VÍNCULO CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 1–6. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T., & Zúñiga, K. (2016). Escala de likert una herramienta económica. *Revista PDF*, 6.

Peláez-León, JD, & García-Solarte, M. (2014). Responsabilidad Social Empresarial Y Gestión Humana: Una Relación Estratégica Aplicada Desde Un Modelo Explicativo. *Entramado*, 10 (2), 90–111. Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=100868995&lang=es&site=ehost-live>

Ramos Rivadeneira, MA (2018). Prácticas laborales socialmente responsables desde la gestión de recursos humanos aplicadas en el área administrativa del consorcio línea 1 Metro de Quito. 5–64.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3130/1/Proyecto%20de%20Tesis%20-%20Pr%C3%A1cticas%20Laborales%20RSE-RRHH.pdf>

Roldan, PN (2019). Muestreo estratificado. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-estratificado.html>

Tamayo Ly, C, & Silva Siesquén, IS (2012). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. 1–37. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>

Toledo, N. (2016). Población y Muestra. *Población y Muestra*, 1–134. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Torres Flores, CP (2022). Programa de habilidades sociales para la prevención del ciberbullying en adolescentes de una institución educativa de El Porvenir 2021: estudio descriptivo–propositivo. 7–144. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88638>

Vargas Merino, JA y Huamán Cárdenas, AN (2021). Desarrollo de la responsabilidad social en empresas de Latinoamérica Una revisión sistemática entre los años 2010 - 2020. *Neumann Business Review*, 7 (1), 04–25. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10055>

Vera Cárdenas, GC (2018). Diseño de estrategias de RSE basadas en las normas ISO 26000 para la empresa Bettos Factory (Bachelor's thesis). Centro Universitario Cuenca, 13–91. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22244>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Cuestionario

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como objetivo contribuir a un trabajo de investigación analizando los puntos de responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

Instrucción: Leer detenidamente las preguntas del siguiente cuestionario y marcar según su opinión y de acuerdo con su caso con la mayor sinceridad posible.

PREGUNTAS / PUNTAJE	5 Definitivamente Sí	4 Probablemente Sí	3 Indeciso	2 Probablemente No	1 Definitivamente No
1. ¿En la empresa existe un código de ética y/o conducta para cada uno de los trabajadores?					
2. ¿En la empresa existe igualdad en el proceso de selección y promoción de personal?					
3. ¿Se tiene prioridad en el reclutamiento y selección de personas que sean de la región en que opera la empresa?					
4. ¿En la empresa existe socialización de las normas o leyes laborales para los colaboradores?					
5. ¿En la empresa existe permisos remunerados en casos particulares (calamidades domésticas, contingencias)?					
6. ¿En la empresa existe una comunicación interna abierta, rápida y directa?					
7. ¿En la empresa se promueve equipos de trabajo con colaboradores de diferentes áreas para realizar sugerencias?					
8. ¿En la empresa existe la participación de los colaboradores en los comités que estudian y aprueban las solicitudes de crédito?					

9. ¿En la empresa se fomenta la participación de los colaboradores en el plan carrera?

10. ¿En la empresa se promueve la participación de colaboradores y directivos en Comités de bienestar?

11. ¿Existe transparencia en la información brindada, sobre la empresa, a los trabajadores organizados y/o sindicatos?

12. ¿En la empresa se realiza reuniones periódicas de negociación entre directivos y trabajadores organizados y/o sindicatos?

13. ¿La empresa brinda bono de incentivo a todos los trabajadores en función de los resultados?

14. ¿La empresa otorga bonificaciones extras al final del año a los colaboradores?

15. ¿La empresa proporciona vacaciones adicionales remuneradas para los trabajadores?

16. ¿Se atribuye bonificaciones según la antigüedad del trabajador en la empresa?

17. ¿La empresa brinda ayudas para vivienda a cada uno de los trabajadores?

18. ¿La empresa otorga créditos para seguros (De vida y para vehículos)?

19. ¿La empresa dispone de un fondo de empleados?

20. ¿En la empresa se realizan planes de capacitación por competencias?

21. ¿En la empresa se desarrollan programa de capacitación técnica para el trabajo?

22. ¿En la empresa se realizan reconocimientos y/o bonificaciones individuales y/o colectivas, según el desempeño?

23. ¿La empresa otorga becas o auxilios de estudio (Educación básica, media, complementarios, superiores o post grados)?

24. ¿En la empresa se realizan capacitaciones en temas de interés colectivo?

25. ¿La empresa cuenta con un plan de inducción y entrenamiento dirigido a los trabajadores?

26. ¿La empresa cumple con los estándares internacionales de calidad?

27. ¿La empresa cuenta con un servicio de comedor?

28. ¿La empresa comunica los programas de seguridad industrial e higiene laboral a los trabajadores?

29. ¿La empresa realiza investigaciones sobre el ambiente laboral?

30. ¿La empresa brinda programas de bienestar orientados a las necesidades de los trabajadores?

31. ¿La empresa ofrece condiciones de trabajo que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral?

32. ¿La empresa cuenta con un sistema o programa de control de enfermedades y/o epidemias?

33. ¿Existen espacios para la lúdica y la recreación de la empresa?

34. ¿La empresa cuenta con horarios flexibles?

35. ¿En la empresa existe un fondo de cobertura para la atención médica?

36. ¿La empresa cuenta con auxilios médicos para cubrir servicios en el plan de salud?

37. ¿La empresa da acceso a las jornadas de vacunación y salud para los trabajadores?

38. ¿En la empresa se realizan retroalimentaciones con respecto al despido de los trabajadores?

39. ¿En la empresa se contrata a personas jubiladas por prestación de servicio?

40. ¿La empresa otorga bonificaciones por pensión de jubilación al momento del retiro?

41. ¿La empresa cuenta con programas de bienestar (vivienda, salud, deporte, recreación, servicios y/o actividades sociales) para la familia de los trabajadores?

42. ¿En la empresa se realizan jornadas deportivas, sociales y de integración con los trabajadores y sus familias?

43. ¿La empresa lleva a cabo actividades recreativas y lúdicas para los hijos de trabajadores?

44. ¿La empresa brinda préstamos, auxilios y/o becas para la educación de los hijos de los trabajadores?

45. ¿La empresa cuenta con talleres de capacitación para cónyuges y/o hijos?

46. ¿En la empresa se cuenta con jornadas de vacunación y salud para las familias de los trabajadores?

47. ¿La empresa brinda auxilio para educación básica o universitaria a los hijos de los trabajadores?

48. ¿La empresa otorga un auxilio extra de maternidad por cada hijo nacido?

Fuente: Revista Scielo; Modelo explicativo de Juan David Peláez León y Mónica García Solarte (2014)

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

ANEXO N° 2. Validación por la revista Scielo (<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=100868995&lang=es&site=ehost-live>)

Parte I. Percepción de los trabajadores sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial							
Temática 1. Respeto al individuo: Equidad y Diversidad							
Esta temática comprende los principios y acciones que emprende la empresa, relacionadas especialmente con la prevención y sanción de la discriminación en el proceso de selección del personal, el acoso laboral y el trabajo infantil, así como los esfuerzos por crear condiciones que faciliten el balance vida – trabajo. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Comunicación del código de ética y/o conducta a cada uno de los trabajadores.							
Igualdad en el proceso de selección y promoción de personal.							
Prioridad en el reclutamiento y selección de personas que sean de la región en que opera la empresa.							
Socialización de las normas o leyes laborales a los colaboradores.							
Permisos remunerados en casos particulares (calamidades domésticas, contingencias).							
Temática 2. Participación de los empleados en la gestión de la empresa							
Esta temática incluye principalmente las prácticas de comunicación al interior de la empresa que favorecen la participación de los trabajadores en la resolución de conflictos y en la propuesta de ideas innovadoras. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Comunicación interna abierta, rápida y directa.							
Equipos de trabajo con colaboradores de diferentes áreas para realizar sugerencias a la empresa.							
Participación de los colaboradores en los comités que estudian y aprueban las solicitudes de crédito.							
Participación de los colaboradores en la elaboración del plan carrera.							
Participación de colaboradores y directivos en Comités de Bienestar.							
Temática 3. Relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados							
Esta temática incluye las políticas y estrategias de la empresa que buscan garantizar una relación armónica con los grupos de trabajadores. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Transparencia en la información brindada, sobre la empresa, a los trabajadores organizados y/o sindicatos.							
Reuniones periódicas de negociación entre directivos y trabajadores organizados y/o sindicatos.							
Temática 4. Distribución de los beneficios de la empresa							
Esta temática incluye las políticas y acciones de la empresa orientadas a los trabajadores para acceder a beneficios que mejoren su calidad de vida. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Bono de incentivo a todos los trabajadores en función de los resultados de la empresa.							
Bonificaciones extralegales entregadas al final del año a los colaboradores.							
Prima de vacaciones adicional para los trabajadores.							
Bonificaciones, según la antigüedad del trabajador en la empresa.							
Ayudas para vivienda.							
Créditos para seguros (De vida y para vehículos).							
Fondo de empleados.							
Temática 5. Desarrollo profesional y empleabilidad							
Esta temática incluye las prácticas orientadas a mejorar el nivel de formación y desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa y para el entorno laboral. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Planes de capacitación por competencias.							
Programa de capacitación técnica para el trabajo.							
Reconocimientos y/o bonificaciones individuales y/o colectivas, según el desempeño.							
Becas o auxilios de estudio (educación básica, media, complementarios, superiores o post-gradúos).							
Capacitación en temas de interés colectivo.							
Temática 6. Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo							
Esta temática incluye las acciones orientadas a garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, con el fin de mejorar su salud y calidad de vida. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Plan de inducción y entrenamiento dirigido al trabajador.							
Cumplimiento de estándares internacionales de calidad.							
Servicio de comedor o casino.							
Comunicación de los programas de seguridad industrial e higiene laboral a los trabajadores.							
Investigaciones sobre el ambiente laboral.							
Programas de bienestar orientados a las necesidades de los trabajadores.							
Condiciones de trabajo que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral.							
Sistema o programa de control de enfermedades y/o epidemias.							
Espacios para la lúdica y la recreación en la empresa.							
Horario flexible.							
Fondo de cobertura para medicina prepagada.							
Auxilios médicos para cubrir servicios que cubre el plan de salud.							
Jornadas de vacunación y salud para los trabajadores.							
Temática 7. Jubilación y despidos							
Esta temática incluye las acciones de la empresa orientadas a generar las condiciones adecuadas para que sus colaboradores puedan acceder a la jubilación o afrontar el despido. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Práctica	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como colaborador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Conversación de despido (Retroalimentación).							
Contratación de personas jubiladas por prestación de servicio.							
Bonificación por pensión de jubilación al momento de retiro de la empresa.							
Temática 8. Familia de los colaboradores							
Esta temática incluye las acciones de la empresa orientadas a contribuir al bienestar de la familia de sus trabajadores. A continuación se presenta un listado de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a esta temática:							
Prácticas	No Existe	Si Existe					¿Cuáles son sus necesidades y/o expectativas en esta temática como trabajador de la empresa?
		1	2	3	4	5	
Programas de bienestar (vivienda, salud, deporte, recreación, servicios y/o actividades sociales) para la familia de los trabajadores.							
Jornadas deportivas, sociales y de integración con los trabajadores y sus familias.							
Actividades recreativas y lúdicas para los hijos de trabajadores.							
Préstamos, auxilios y/o becas para la educación de los hijos de los trabajadores.							
Talleres de capacitación para cónyuges y/o hijos.							
Jornadas de vacunación y salud para las familias de los trabajadores.							
Auxilio para educación básica o universitaria a los hijos de los trabajadores.							
Auxilio extraordinario de maternidad por cada hijo nacido.							

Nota: Basado en "percepciones de los colaboradores, como grupo de interés, sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial lideradas por el área de gestión humana de las organizaciones: el caso de tres empresas del suroccidente colombiano", por grupo de investigación humanismo y gestión, 2012.

ANEXO N° 3. Matriz de Consistencia

Título: “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021”

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Metodología	Población
¿Cómo se viene desarrollando la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021?	La presente investigación no presenta la formulación de hipótesis por ser un tipo de estudio descriptivo simple; lo cual carece de hipótesis porque no se trabaja con la relación de causa – efecto y solamente se tiene el interés por saber de qué manera se manifiesta un conjunto de características y/o condición; ya que las hipótesis implican una relación de causa.	Generales	Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano	Tipo de Investigación: Descriptivo – propositiva	Los colaboradores de una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.
		Específicos			
				<p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> M ----- O ----- P </div> <p>M: Muestra. O: Observación. P: Propuesta.</p>	<p>Muestra: Los colaboradores conformados por 155 personas, en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.</p>
				<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Baremación</p>	

ANEXO N° 4. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: “Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021”

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano	Según Solarte & Ceballos (2012), son actividades que agregan un grado de valor superior a todos los resultados e impactos de la empresa sobre sus grupos de interés. Dentro de estos grupos de interés se encuentran los trabajadores, los cuales son requeridos, reclutados, capacitados, evaluados y compensados a través de los procesos de gestión humana. (p.21)	La RSE no constituye simplemente la buena voluntad para donar recursos a proyectos de interés social, sino que debe formar parte integral de la gestión de la empresa. Es así, que quienes desarrollan estrategias adecuadas de responsabilidad social obtienen múltiples ventajas en su ejercicio: mejora el clima de la organización y eleva la credibilidad, y legitimidad ante la sociedad (reputación), dando como resultado el incremento de la productividad, competitividad, mejor ambiente laboral y los beneficios económicos. (Jeréz et al., 2017, p. 4).	Respeto al individuo, equidad y diversidad	N° de empleados contratados de grupos vulnerables / Total de empleados	1 = Definitivamente no 2 = Probablemente no 3 = Indeciso 4 = Probablemente sí
				N° de soluciones / N° de reclamos	
				N° de empleados con capacidades especiales / Total de empleados	
				N° de acciones responsables, armonizadas con la normativa	
			Participación de los empleados en la gestión de la empresa	N° de reclamos de empleados	5 = Definitivamente sí
				N° de empleados que participan en toma de decisiones	
				N° de espacios de recreación	
			Relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados	N° de sistema de comunicación reconocidos	
				N° de quejas de empleados	
				N° de reuniones de socialización de normativas	
Distribución de los beneficios de la empresa	N° de empleados que perciben utilidades / Total de empleados				
	N° de personas compensadas/ Total de empleados				
Desarrollo profesional y empleabilidad	N° de capacitaciones anuales				
	Porcentaje de personas que cumplen con resultados al 100%				

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

	Porcentaje de salarios fuera del mercado
	N° de salarios que no cumple criterios de equidad
Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	N° de programas de prevención en seguridad laboral
	N° de controles médicos a los empleados
	N° de empleados accidentados
Jubilación y despidos	N° de programas de jubilación
Familia de los colaboradores	N° de becas / Total de hijos de empleados en edad escolar
	N° de programas de ayuda familiar

ANEXO N° 5. Matriz de Instrumentos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta de población				
				5 Definitiva mente Sí	4 Probable mente Sí	3 Indeciso	2 Probable mente No	1 Definitiva mente No
Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano	Respeto al individuo, equidad y diversidad	N° de empleados contratados de grupos vulnerables / Total de empleados	1					
		N° de soluciones / N° de reclamos	2					
		N° de empleados con capacidades especiales / Total de empleados	3					
		N° de acciones responsables, armonizadas con la normativa	4					
		N° de reclamos de empleados	5					
	Participación de los empleados en la gestión de la empresa	N° de empleados que participan en toma de decisiones	6 y 7					
		N° de espacios de recreación	8 y 9					
		N° de sistema de comunicación reconocidos	10					
	Relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados	N° de quejas de empleados	11					
		N° de reuniones de socialización de normativas	12					
	Distribución de los beneficios de la empresa	N° de empleados que perciben utilidades / Total de empleados	13,1 4,15, 16,1 7,18 y 19					

	N° de personas compensadas/ Total de empleados	20
	N° de capacitaciones anuales	21
Desarrollo profesional y empleabilidad	Porcentaje de personas que cumplen con resultados al 100%	22
	Porcentaje de salarios fuera del mercado	23
	N° de salarios que no cumple criterios de equidad	24
Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	N° de programas de prevención en seguridad laboral	25,2 6,27 y 28
	N° de controles médicos a los empleados	29,3 0,31 y 32
	N° de empleados accidentados	33,3 4,35, 36 y 37
Jubilación y despidos	N° de programas de jubilación	38,3 9 y 40
Familia de los colaboradores	N° de becas / Total de hijos de empleados en edad escolar	41,4 2,43 y 44
	N° de programas de ayuda familiar	45,4 6,47 y 48

ANEXO N° 6. Base de datos de la dimensión Respeto al individuo, equidad y diversidad

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO							
N°	DIMENSIÓN 1 : Respeto al individuo, equidad y diversidad						NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	SUMA	
1	5	4	5	3	1	17	Medio
2	5	4	5	3	1	17	Medio
3	5	4	5	3	1	17	Medio
4	5	4	5	3	1	17	Medio
5	5	4	5	3	1	17	Medio
6	5	4	5	3	1	17	Medio
7	5	4	5	5	1	19	Medio
8	5	4	5	5	1	19	Medio
9	5	4	5	2	1	16	Medio
10	5	5	5	2	1	17	Medio
11	5	5	5	2	1	17	Medio
12	5	5	5	2	1	17	Medio
13	5	5	5	2	1	17	Medio
14	5	5	5	2	1	17	Medio
15	5	5	5	2	1	17	Medio
16	5	5	5	2	1	17	Medio
17	5	5	5	5	1	20	Medio
18	5	5	5	2	1	17	Medio
19	5	5	5	5	1	20	Medio
20	5	5	5	1	1	16	Medio
21	5	5	5	1	1	16	Medio
22	5	5	5	1	1	16	Medio
23	5	5	5	1	1	16	Medio
24	5	5	5	1	1	16	Medio
25	5	5	5	1	1	16	Medio
26	5	5	5	1	1	16	Medio
27	5	5	5	1	1	16	Medio
28	5	5	5	1	1	16	Medio
29	5	5	5	1	1	16	Medio
30	5	5	5	1	1	16	Medio
31	5	5	5	1	1	16	Medio
32	5	5	5	2	1	17	Medio
33	5	5	5	2	1	17	Medio
34	5	5	5	5	1	20	Medio
35	5	5	5	2	1	17	Medio
36	5	5	5	2	1	17	Medio
37	5	5	5	2	1	17	Medio
38	5	5	5	2	1	17	Medio
39	5	5	5	2	1	17	Medio
40	5	5	5	3	1	18	Medio
41	5	5	5	2	1	17	Medio
42	5	5	5	2	1	17	Medio
43	5	5	5	3	1	18	Medio
44	5	5	5	2	1	17	Medio
45	5	5	5	5	1	20	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	5	5	5	5	1	20	Medio
47	5	5	5	3	1	18	Medio
48	5	5	5	5	1	20	Medio
49	5	5	5	2	1	17	Medio
50	5	5	5	5	1	20	Medio
51	5	5	5	2	1	17	Medio
52	5	5	5	2	1	17	Medio
53	5	5	5	2	1	17	Medio
54	5	5	5	2	1	17	Medio
55	5	5	5	2	1	17	Medio
56	5	5	5	2	1	17	Medio
57	5	5	5	2	1	17	Medio
58	5	5	5	2	1	17	Medio
59	5	5	5	2	1	17	Medio
60	5	5	5	2	1	17	Medio
61	5	5	5	2	1	17	Medio
62	5	5	5	2	1	17	Medio
63	5	5	5	2	1	17	Medio
64	5	5	5	2	1	17	Medio
65	5	5	5	2	1	17	Medio
66	5	5	5	2	1	17	Medio
67	5	5	5	5	1	20	Medio
68	5	5	5	5	1	20	Medio
69	5	5	5	5	1	20	Medio
70	5	5	5	3	1	18	Medio
71	5	5	5	3	1	18	Medio
72	5	5	5	3	1	18	Medio
73	5	5	5	3	1	18	Medio
74	5	5	5	2	1	17	Medio
75	5	5	5	2	1	17	Medio
76	5	5	5	2	1	17	Medio
77	5	5	5	2	1	17	Medio
78	5	5	5	2	1	17	Medio
79	4	4	2	2	1	12	Bajo
80	3	4	2	1	1	10	Bajo
81	4	4	2	2	1	12	Bajo
82	5	4	3	2	1	14	Medio
83	4	4	2	2	1	12	Bajo
84	4	4	2	2	1	12	Bajo
85	4	4	2	2	1	12	Bajo
86	4	4	2	2	1	12	Bajo
87	4	4	2	2	1	12	Bajo
88	4	4	2	2	1	12	Bajo
89	5	4	2	2	1	13	Medio
90	5	4	2	2	1	13	Medio
91	5	4	2	2	1	13	Medio
92	5	4	5	5	1	19	Medio
93	5	5	5	5	1	20	Medio
94	5	5	5	5	1	20	Medio
95	5	5	5	5	1	20	Medio
96	5	5	5	4	1	19	Medio
97	5	5	5	5	1	20	Medio
98	5	5	5	5	1	20	Medio
99	5	5	5	5	1	20	Medio
100	5	5	5	5	1	20	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	5	5	5	5	1	20	Medio
102	5	5	5	5	1	20	Medio
103	5	5	5	1	1	16	Medio
104	5	5	5	1	1	16	Medio
105	5	5	5	1	1	16	Medio
106	5	5	5	1	1	16	Medio
107	5	5	5	1	1	16	Medio
108	5	5	5	1	1	16	Medio
109	5	5	5	5	1	20	Medio
110	5	5	5	5	1	20	Medio
111	5	5	5	5	1	20	Medio
112	5	5	5	5	1	20	Medio
113	5	5	5	5	1	20	Medio
114	5	5	5	5	1	20	Medio
115	5	5	5	5	1	20	Medio
116	5	5	5	1	1	16	Medio
117	5	5	5	1	1	16	Medio
118	5	5	5	1	1	16	Medio
119	5	5	5	1	1	16	Medio
120	5	5	5	1	1	16	Medio
121	5	5	5	1	1	16	Medio
122	5	5	5	1	1	16	Medio
123	5	5	5	5	1	20	Medio
124	5	5	5	5	1	20	Medio
125	5	5	5	5	1	20	Medio
126	5	5	5	5	1	20	Medio
127	5	5	5	5	1	20	Medio
128	5	5	5	5	1	20	Medio
129	5	5	5	5	1	20	Medio
130	5	5	5	5	1	20	Medio
131	5	5	5	5	1	20	Medio
132	5	5	5	5	1	20	Medio
133	5	5	5	2	1	17	Medio
134	5	5	5	2	1	17	Medio
135	5	5	5	2	1	17	Medio
136	5	5	5	2	1	17	Medio
137	5	5	5	2	1	17	Medio
138	5	5	5	2	1	17	Medio
139	5	5	5	2	1	17	Medio
140	5	5	5	2	1	17	Medio
141	5	5	5	2	1	17	Medio
142	5	5	5	2	1	17	Medio
143	5	5	5	2	1	17	Medio
144	5	5	5	2	1	17	Medio
145	5	5	5	2	1	17	Medio
146	5	5	5	2	1	17	Medio
147	5	5	5	1	1	16	Medio
148	5	5	5	1	1	16	Medio
149	5	5	5	1	1	16	Medio
150	5	5	5	1	1	16	Medio
151	5	5	5	1	1	16	Medio
152	5	5	5	2	1	17	Medio
153	5	5	5	2	1	17	Medio
154	5	5	5	2	1	17	Medio
155	5	5	5	2	1	17	Medio
PROMEDIO POR RESPUESTA						PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
4.9	4.9	4.8	2.7	1.0	17.2	Medio	

DIMENSIÓN 1		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	9	6%
MEDIO	146	94%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS					
Definitivamente no	0	0	0	31	155
Probablemente no	0	0	12	71	0
Indeciso	1	0	1	13	0
Probablemente Sí	8	23	0	1	0
Definitivamente Sí	146	132	142	39	0
TOTAL	155	155	155	155	155

ANEXO N° 7. Base de datos de la dimensión participación de los empleados en la gestión de la empresa

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO							
Nº	DIMENSIÓN 2 : Participación de los empleados en la gestión de la empresa						
	P6	P7	P8	P9	P10	SUMA	NIVEL
1	4	2	2	1	1	10	Bajo
2	4	2	2	2	2	12	Bajo
3	4	2	2	1	2	11	Bajo
4	4	2	1	1	1	9	Bajo
5	5	2	1	1	1	10	Bajo
6	5	2	1	1	1	10	Bajo
7	5	2	1	1	1	10	Bajo
8	5	2	1	1	1	10	Bajo
9	5	2	1	2	2	12	Bajo
10	5	2	1	1	1	10	Bajo
11	5	2	1	1	1	10	Bajo
12	5	2	1	1	1	10	Bajo
13	5	2	1	1	1	10	Bajo
14	5	2	1	1	1	10	Bajo
15	5	2	1	1	1	10	Bajo
16	5	2	1	1	1	10	Bajo
17	5	2	1	1	1	10	Bajo
18	5	2	1	1	1	10	Bajo
19	5	2	1	1	1	10	Bajo
20	5	2	1	1	1	10	Bajo
21	5	2	1	1	1	10	Bajo
22	5	2	1	1	1	10	Bajo
23	5	2	1	1	1	10	Bajo
24	5	2	1	1	1	10	Bajo
25	5	2	1	1	1	10	Bajo
26	5	2	1	1	1	10	Bajo
27	5	2	1	1	1	10	Bajo
28	5	2	1	1	1	10	Bajo
29	5	2	1	1	1	10	Bajo
30	5	2	1	1	1	10	Bajo
31	5	2	1	1	1	10	Bajo
32	5	2	1	1	1	10	Bajo
33	5	2	1	1	1	10	Bajo
34	5	2	1	1	1	10	Bajo
35	4	2	1	1	1	9	Bajo
36	5	2	1	1	1	10	Bajo
37	5	2	1	1	1	10	Bajo
38	5	2	1	1	1	10	Bajo
39	5	2	1	1	1	10	Bajo
40	5	2	1	1	1	10	Bajo
41	5	2	1	1	1	10	Bajo
42	5	2	1	1	1	10	Bajo
43	5	2	1	1	1	10	Bajo
44	5	2	1	1	1	10	Bajo
45	5	2	1	1	1	10	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	5	2	1	1	1	10	Bajo
47	5	2	1	1	1	10	Bajo
48	5	2	1	1	1	10	Bajo
49	5	2	1	1	1	10	Bajo
50	5	2	1	1	1	10	Bajo
51	5	2	1	1	1	10	Bajo
52	5	5	1	1	1	13	Medio
53	5	2	1	1	1	10	Bajo
54	5	2	1	1	1	10	Bajo
55	5	5	1	1	1	13	Medio
56	5	2	1	1	1	10	Bajo
57	5	2	1	1	1	10	Bajo
58	5	2	1	1	1	10	Bajo
59	5	2	1	1	1	10	Bajo
60	5	2	1	1	1	10	Bajo
61	5	2	1	1	1	10	Bajo
62	5	2	1	1	1	10	Bajo
63	5	2	1	1	1	10	Bajo
64	5	2	1	1	1	10	Bajo
65	5	2	1	1	1	10	Bajo
66	5	2	1	1	1	10	Bajo
67	5	2	1	1	1	10	Bajo
68	5	2	1	1	1	10	Bajo
69	5	5	1	1	1	13	Medio
70	5	2	1	1	1	10	Bajo
71	5	2	1	1	1	10	Bajo
72	5	1	1	1	1	9	Bajo
73	5	1	1	1	1	9	Bajo
74	5	1	1	1	1	9	Bajo
75	5	1	1	1	1	9	Bajo
76	5	1	1	1	1	9	Bajo
77	5	1	1	1	1	9	Bajo
78	5	1	1	1	1	9	Bajo
79	4	1	2	2	4	13	Medio
80	4	1	3	3	3	14	Medio
81	4	1	2	2	4	13	Medio
82	5	4	1	2	2	14	Medio
83	4	1	2	2	4	13	Medio
84	4	1	2	2	4	13	Medio
85	4	1	2	2	4	13	Medio
86	4	1	2	2	4	13	Medio
87	4	1	2	2	4	13	Medio
88	4	1	2	2	4	13	Medio
89	4	1	1	2	4	12	Bajo
90	4	1	1	2	4	12	Bajo
91	4	1	1	2	4	12	Bajo
92	5	2	1	1	4	13	Medio
93	5	2	1	2	1	11	Bajo
94	5	2	1	2	1	11	Bajo
95	5	2	1	2	1	11	Bajo
96	4	2	1	2	1	10	Bajo
97	5	2	1	2	1	11	Bajo
98	5	2	1	2	1	11	Bajo
99	5	2	1	2	1	11	Bajo
100	5	2	1	2	1	11	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	5	2	1	2	1	11	Bajo					
102	5	2	2	2	1	12	Bajo					
103	5	2	2	2	1	12	Bajo					
104	5	2	1	2	1	11	Bajo					
105	5	2	1	2	1	11	Bajo					
106	5	2	1	2	1	11	Bajo					
107	5	2	1	2	1	11	Bajo					
108	5	2	1	2	1	11	Bajo					
109	5	2	1	2	1	11	Bajo					
110	5	2	1	2	1	11	Bajo					
111	5	2	1	2	1	11	Bajo					
112	5	2	1	2	1	11	Bajo					
113	5	2	1	2	1	11	Bajo					
114	5	2	2	2	1	12	Bajo					
115	5	2	1	2	1	11	Bajo					
116	5	2	1	2	1	11	Bajo					
117	5	2	1	2	1	11	Bajo					
118	5	2	1	2	1	11	Bajo					
119	5	2	1	2	1	11	Bajo					
120	5	2	1	2	1	11	Bajo					
121	5	2	1	2	1	11	Bajo					
122	5	2	1	2	1	11	Bajo					
123	5	2	1	2	1	11	Bajo					
124	5	2	1	2	1	11	Bajo					
125	5	2	1	2	1	11	Bajo					
126	5	2	1	2	1	11	Bajo					
127	5	2	1	2	1	11	Bajo					
128	5	2	1	2	1	11	Bajo					
129	5	2	1	2	1	11	Bajo					
130	5	2	1	2	1	11	Bajo					
131	5	2	1	2	1	11	Bajo					
132	5	2	2	2	1	12	Bajo					
133	5	2	1	2	1	11	Bajo					
134	5	2	1	2	1	11	Bajo					
135	5	2	1	2	1	11	Bajo					
136	5	2	1	2	1	11	Bajo					
137	5	2	1	2	1	11	Bajo					
138	5	2	1	2	1	11	Bajo					
139	5	2	1	2	1	11	Bajo					
140	5	2	1	2	1	11	Bajo					
141	5	2	1	2	1	11	Bajo					
142	5	2	1	2	1	11	Bajo					
143	5	2	1	2	1	11	Bajo					
144	5	2	1	2	1	11	Bajo					
145	5	2	1	2	1	11	Bajo					
146	5	2	1	2	1	11	Bajo					
147	5	2	1	2	1	11	Bajo					
148	5	2	1	2	1	11	Bajo					
149	5	2	1	2	1	11	Bajo					
150	5	2	1	2	1	11	Bajo					
151	5	2	1	2	1	11	Bajo					
152	5	2	1	2	1	11	Bajo					
153	5	2	1	2	1	11	Bajo					
154	5	2	1	1	1	10	Bajo					
155	5	2	1	2	1	11	Bajo					
PROMEDIO POR RESPUESTA							PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL				
4.9							1.9	1.1	1.5	1.3	10.7	Bajo

DIMENSIÓN 2		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	141	91%
MEDIO	14	9%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS					
Definitivamente no	0	19	139	78	138
Probablemente no	0	132	15	76	4
Indeciso	0	0	1	1	1
Probablemente Sí	18	1	0	0	12
Definitivamente Sí	137	3	0	0	0
TOTAL	155	155	155	155	155

ANEXO N° 8. Base de datos de la dimensión relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO				
Nº	DIMENSIÓN 3 : Relaciones con sindicatos y grupos colaboradores organizados			
	P11	P12	SUMA	NIVEL
1	4	4	8	Medio
2	4	4	8	Medio
3	4	4	8	Medio
4	4	4	8	Medio
5	5	4	9	Medio
6	5	4	9	Medio
7	5	4	9	Medio
8	5	5	10	Alto
9	5	4	9	Medio
10	5	5	10	Alto
11	5	5	10	Alto
12	5	4	9	Medio
13	5	5	10	Alto
14	5	5	10	Alto
15	5	5	10	Alto
16	5	5	10	Alto
17	5	5	10	Alto
18	5	5	10	Alto
19	5	5	10	Alto
20	5	5	10	Alto
21	5	5	10	Alto
22	5	5	10	Alto
23	5	5	10	Alto
24	5	5	10	Alto
25	5	5	10	Alto
26	5	5	10	Alto
27	5	4	9	Medio
28	5	5	10	Alto
29	5	5	10	Alto
30	5	4	9	Medio
31	5	4	9	Medio
32	5	5	10	Alto
33	5	5	10	Alto
34	5	5	10	Alto
35	5	5	10	Alto
36	5	5	10	Alto
37	5	5	10	Alto
38	5	5	10	Alto
39	5	5	10	Alto
40	5	4	9	Medio
41	5	5	10	Alto
42	5	5	10	Alto
43	5	5	10	Alto
44	5	5	10	Alto
45	5	5	10	Alto

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	5	5	10	Alto
47	5	5	10	Alto
48	5	5	10	Alto
49	5	5	10	Alto
50	5	5	10	Alto
51	5	5	10	Alto
52	5	5	10	Alto
53	5	5	10	Alto
54	5	5	10	Alto
55	5	5	10	Alto
56	5	5	10	Alto
57	5	5	10	Alto
58	5	5	10	Alto
59	5	5	10	Alto
60	5	5	10	Alto
61	5	5	10	Alto
62	5	5	10	Alto
63	5	5	10	Alto
64	5	5	10	Alto
65	5	5	10	Alto
66	5	5	10	Alto
67	4	4	8	Medio
68	5	5	10	Alto
69	5	5	10	Alto
70	5	5	10	Alto
71	5	5	10	Alto
72	5	5	10	Alto
73	5	5	10	Alto
74	5	5	10	Alto
75	5	5	10	Alto
76	5	5	10	Alto
77	5	5	10	Alto
78	5	5	10	Alto
79	4	4	8	Medio
80	4	4	8	Medio
81	4	4	8	Medio
82	3	4	7	Medio
83	4	4	8	Medio
84	4	4	8	Medio
85	4	4	8	Medio
86	4	4	8	Medio
87	4	4	8	Medio
88	4	4	8	Medio
89	4	3	7	Medio
90	4	4	8	Medio
91	4	4	8	Medio
92	4	4	8	Medio
93	5	5	10	Alto
94	5	5	10	Alto
95	5	5	10	Alto
96	4	5	9	Medio
97	5	5	10	Alto
98	5	5	10	Alto
99	5	5	10	Alto
100	5	5	10	Alto

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	5	5	10	Alto
102	5	5	10	Alto
103	5	5	10	Alto
104	5	5	10	Alto
105	5	5	10	Alto
106	5	5	10	Alto
107	5	5	10	Alto
108	5	5	10	Alto
109	5	5	10	Alto
110	5	5	10	Alto
111	5	5	10	Alto
112	5	5	10	Alto
113	5	5	10	Alto
114	5	5	10	Alto
115	5	5	10	Alto
116	5	5	10	Alto
117	5	5	10	Alto
118	5	5	10	Alto
119	5	5	10	Alto
120	5	5	10	Alto
121	5	5	10	Alto
122	5	5	10	Alto
123	5	5	10	Alto
124	5	5	10	Alto
125	5	5	10	Alto
126	5	5	10	Alto
127	5	5	10	Alto
128	5	5	10	Alto
129	5	5	10	Alto
130	5	5	10	Alto
131	5	5	10	Alto
132	5	5	10	Alto
133	5	5	10	Alto
134	5	5	10	Alto
135	2	5	7	Medio
136	5	5	10	Alto
137	5	5	10	Alto
138	5	5	10	Alto
139	5	5	10	Alto
140	5	5	10	Alto
141	5	5	10	Alto
142	5	5	10	Alto
143	5	5	10	Alto
144	5	5	10	Alto
145	5	5	10	Alto
146	5	5	10	Alto
147	5	5	10	Alto
148	5	5	10	Alto
149	5	5	10	Alto
150	5	5	10	Alto
151	5	5	10	Alto
152	5	5	10	Alto
153	5	5	10	Alto
154	5	5	10	Alto
155	5	5	10	Alto
PROMEDIO POR RESPUESTA		PROMEDIO GENERAL		NIVEL GENERAL
4.8		4.8		9.7
				Alto

DIMENSIÓN 3		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	30	19%
ALTO	125	81%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS		
Definitivamente no	0	0
Probablemente no	1	0
Indeciso	1	1
Probablemente Sí	19	27
Definitivamente Sí	134	127
TOTAL	155	155

ANEXO N° 9. Base de datos de la dimensión distribución de los beneficios de la empresa

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO									
Nº	DIMENSIÓN 4 : Distribución de los beneficios de la empresa								NIVEL
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	SUMA	
1	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
2	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
3	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
4	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
5	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
6	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
7	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
8	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
9	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
10	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
11	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
12	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
13	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
14	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
15	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
16	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
17	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
18	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
19	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
20	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
21	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
22	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
23	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
24	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
25	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
26	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
27	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
28	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
29	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
30	5	5	1	5	1	1	3	21	Medio
31	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
32	5	5	1	5	1	1	3	21	Medio
33	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
34	5	5	1	5	1	1	3	21	Medio
35	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
36	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
37	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
38	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
39	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
40	5	5	1	5	1	1	3	21	Medio
41	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
42	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
43	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
44	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
45	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
47	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
48	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
49	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
50	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
51	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
52	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
53	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
54	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
55	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
56	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
57	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
58	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
59	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
60	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
61	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
62	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
63	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
64	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
65	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
66	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
67	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
68	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
69	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
70	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
71	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
72	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
73	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
74	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
75	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
76	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
77	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
78	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
79	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
80	5	5	1	5	1	1	3	21	Medio
81	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
82	5	5	1	1	1	1	2	16	Bajo
83	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
84	5	5	2	4	1	1	4	22	Medio
85	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
86	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
87	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
88	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
89	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
90	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
91	5	5	1	4	1	1	4	21	Medio
92	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
93	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
94	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
95	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
96	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
97	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
98	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
99	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
100	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
102	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
103	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
104	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
105	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
106	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
107	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
108	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
109	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
110	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
111	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
112	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
113	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
114	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
115	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
116	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
117	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
118	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
119	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
120	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
121	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
122	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
123	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
124	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
125	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
126	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
127	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
128	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
129	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
130	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
131	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
132	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
133	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
134	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
135	5	5	1	5	1	1	1	19	Medio
136	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
137	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
138	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
139	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
140	5	5	1	5	1	1	2	20	Medio
141	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
142	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
143	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
144	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
145	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
146	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
147	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
148	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
149	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
150	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
151	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
152	5	4	1	4	1	1	2	18	Medio
153	5	4	1	4	1	1	1	17	Medio
154	5	5	1	4	1	1	1	18	Medio
155	5	5	1	4	1	1	2	19	Medio
PROMEDIO POR RESPUESTA								PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
5.0	4.9	1.0	4.8	1.0	1.0	2.1	19.8	Medio	

DIMENSIÓN 4		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	1	1%
MEDIO	154	99%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS							
Definitivamente no	0	0	154	1	155	155	15
Probablemente no	0	0	1	0	0	0	126
Indeciso	0	0	0	0	0	0	5
Probablemente Sí	0	8	0	25	0	0	9
Definitivamente Sí	155	147	0	129	0	0	0
TOTAL	155	155	155	155	155	155	155

ANEXO N° 10. Base de datos de la dimensión desarrollo profesional y empleabilidad

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO								
N°	DIMENSIÓN 5 : Desarrollo profesional y empleabilidad						SUMA	NIVEL
	P20	P21	P22	P23	P24			
1	4	4	4	1	4	17	Medio	
2	4	5	5	1	4	19	Medio	
3	4	5	5	1	4	19	Medio	
4	4	5	5	1	4	19	Medio	
5	5	5	5	1	4	20	Medio	
6	5	5	5	1	4	20	Medio	
7	5	5	5	1	4	20	Medio	
8	5	5	5	1	4	20	Medio	
9	5	5	5	1	4	20	Medio	
10	5	5	5	1	5	21	Alto	
11	5	5	5	1	5	21	Alto	
12	5	5	5	1	5	21	Alto	
13	5	5	5	1	5	21	Alto	
14	5	5	5	1	5	21	Alto	
15	5	5	5	1	5	21	Alto	
16	5	5	5	1	5	21	Alto	
17	5	5	5	1	5	21	Alto	
18	5	5	5	1	5	21	Alto	
19	5	5	5	1	5	21	Alto	
20	5	5	5	1	5	21	Alto	
21	5	5	5	1	5	21	Alto	
22	5	5	5	1	5	21	Alto	
23	5	5	5	1	5	21	Alto	
24	5	5	5	1	5	21	Alto	
25	5	5	5	1	5	21	Alto	
26	5	5	5	1	5	21	Alto	
27	5	5	5	1	4	20	Medio	
28	5	5	5	1	5	21	Alto	
29	5	5	5	1	5	21	Alto	
30	5	5	5	1	4	20	Medio	
31	5	5	5	1	5	21	Alto	
32	5	5	5	1	4	20	Medio	
33	5	5	5	1	5	21	Alto	
34	5	5	5	1	5	21	Alto	
35	5	5	5	1	4	20	Medio	
36	5	5	5	1	5	21	Alto	
37	5	5	5	1	5	21	Alto	
38	5	5	5	1	5	21	Alto	
39	5	5	5	1	5	21	Alto	
40	5	5	5	1	5	21	Alto	
41	5	5	5	1	5	21	Alto	
42	5	5	5	1	5	21	Alto	
43	5	5	5	1	5	21	Alto	
44	5	5	5	1	5	21	Alto	
45	5	5	5	1	5	21	Alto	

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	5	5	5	1	5	21	Alto
47	5	5	5	1	5	21	Alto
48	5	5	5	1	5	21	Alto
49	5	5	5	1	5	21	Alto
50	5	5	5	1	5	21	Alto
51	5	5	5	1	5	21	Alto
52	5	5	5	1	5	21	Alto
53	5	5	5	1	5	21	Alto
54	5	5	5	1	5	21	Alto
55	5	5	5	1	5	21	Alto
56	5	5	5	1	5	21	Alto
57	5	5	5	1	5	21	Alto
58	5	5	5	1	5	21	Alto
59	5	5	5	1	5	21	Alto
60	5	5	5	1	5	21	Alto
61	5	5	5	1	5	21	Alto
62	5	5	5	1	5	21	Alto
63	5	5	5	1	5	21	Alto
64	5	5	5	1	5	21	Alto
65	5	5	5	1	5	21	Alto
66	5	5	5	1	5	21	Alto
67	4	4	4	1	4	17	Medio
68	5	5	5	1	5	21	Alto
69	5	5	5	1	5	21	Alto
70	5	5	5	1	5	21	Alto
71	5	4	5	1	5	20	Medio
72	5	4	5	1	5	20	Medio
73	5	5	5	1	5	21	Alto
74	5	5	5	1	5	21	Alto
75	5	5	5	1	5	21	Alto
76	5	5	5	1	5	21	Alto
77	5	5	5	1	5	21	Alto
78	5	5	5	1	5	21	Alto
79	4	4	4	2	2	16	Medio
80	3	4	4	3	2	16	Medio
81	4	4	4	2	1	15	Medio
82	3	3	3	5	3	17	Medio
83	4	4	4	2	1	15	Medio
84	4	4	4	2	1	15	Medio
85	4	4	4	2	1	15	Medio
86	4	4	4	2	1	15	Medio
87	4	4	4	4	2	18	Medio
88	4	4	4	2	1	15	Medio
89	4	4	4	2	2	16	Medio
90	4	4	4	2	2	16	Medio
91	4	4	4	2	2	16	Medio
92	5	5	5	1	5	21	Alto
93	5	5	5	1	5	21	Alto
94	5	5	5	1	5	21	Alto
95	5	5	5	1	5	21	Alto
96	5	5	5	1	5	21	Alto
97	5	5	5	1	5	21	Alto
98	5	5	5	1	5	21	Alto
99	5	5	5	1	5	21	Alto
100	5	5	5	1	5	21	Alto

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	5	5	5	1	5	21	Alto
102	4	5	5	1	1	16	Medio
103	5	5	5	1	5	21	Alto
104	5	5	5	1	5	21	Alto
105	5	5	5	1	5	21	Alto
106	5	5	5	1	5	21	Alto
107	5	5	5	1	5	21	Alto
108	5	5	5	1	5	21	Alto
109	5	5	5	1	5	21	Alto
110	5	5	5	1	5	21	Alto
111	5	5	5	1	5	21	Alto
112	5	5	5	1	5	21	Alto
113	5	5	5	1	5	21	Alto
114	5	5	5	1	5	21	Alto
115	5	5	5	1	5	21	Alto
116	5	5	5	1	5	21	Alto
117	5	5	5	1	5	21	Alto
118	5	5	5	5	1	21	Alto
119	5	5	5	1	5	21	Alto
120	5	5	5	1	5	21	Alto
121	5	5	5	1	5	21	Alto
122	5	5	5	1	5	21	Alto
123	5	5	5	1	5	21	Alto
124	5	5	5	1	5	21	Alto
125	5	5	5	1	5	21	Alto
126	5	5	5	1	5	21	Alto
127	5	5	5	1	5	21	Alto
128	5	5	5	1	5	21	Alto
129	5	2	5	5	5	22	Alto
130	5	5	5	5	5	25	Alto
131	5	5	5	5	5	25	Alto
132	5	5	5	5	5	25	Alto
133	5	5	5	5	5	25	Alto
134	5	5	5	5	5	25	Alto
135	5	2	5	5	5	22	Alto
136	5	5	5	1	5	21	Alto
137	5	5	5	1	5	21	Alto
138	5	5	5	1	5	21	Alto
139	5	5	5	1	5	21	Alto
140	5	5	5	1	5	21	Alto
141	5	5	5	1	5	21	Alto
142	5	5	5	1	5	21	Alto
143	5	5	5	1	5	21	Alto
144	5	5	5	1	5	21	Alto
145	5	5	5	1	5	21	Alto
146	5	5	5	1	5	21	Alto
147	5	5	5	1	5	21	Alto
148	5	5	1	5	5	21	Alto
149	5	5	5	1	5	21	Alto
150	5	5	5	1	5	21	Alto
151	5	5	5	1	5	21	Alto
152	5	5	5	1	5	21	Alto
153	5	1	1	2	5	14	Medio
154	1	2	5	5	5	18	Medio
155	5	5	5	1	5	21	Alto
PROMEDIO POR RESPUESTA						PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
4.8	4.8	4.8	1.4	4.6	20.4	Alto	

DIMENSIÓN 5		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	32	21%
ALTO	123	79%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS					
Definitivamente no	1	1	2	131	8
Probablemente no	0	3	0	11	6
Indeciso	2	1	1	1	1
Probablemente Sí	17	16	14	1	14
Definitivamente Sí	135	134	138	11	126
TOTAL	155	155	155	155	155

ANEXO N° 11. Base de datos de la dimensión cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO															
Nº	DIMENSIÓN 6 : Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo													SUMA	NIVEL
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37		
1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	50	Alto
2	5	1	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	49	Alto
3	5	1	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	49	Alto
4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	49	Alto
5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	55	Alto
6	5	2	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	55	Alto
7	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
8	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
9	5	2	5	5	4	4	4	5	4	1	3	5	5	52	Alto
10	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
11	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
12	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
13	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
14	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
15	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
16	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	57	Alto
17	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
18	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	61	Alto
20	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
22	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
23	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
24	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	54	Alto
26	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
27	5	1	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	4	53	Alto
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	61	Alto
29	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	59	Alto
31	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	58	Alto
33	5	2	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
34	5	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	56	Alto
35	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	54	Alto
36	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
37	5	1	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	55	Alto
38	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	56	Alto
39	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
40	5	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	56	Alto
41	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	56	Alto
42	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
43	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
44	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	56	Alto
45	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
46	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
47	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
48	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
49	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
50	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

51	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
52	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
53	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
54	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
55	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
56	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
57	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
58	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
59	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
60	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
61	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
62	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
63	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
64	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
65	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
66	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
67	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	48	Medio
68	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
69	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
70	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
71	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
72	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
73	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
74	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
75	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
76	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
77	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
78	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
79	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	50	Alto
80	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	1	48	Medio
81	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	50	Alto
82	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	49	Alto
83	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	50	Alto
84	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	50	Alto
85	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	50	Alto
86	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	50	Alto
87	1	4	1	5	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	43	Medio
88	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	49	Alto
89	4	1	4	5	5	4	3	4	4	4	1	4	3	4	46	Medio
90	4	1	4	5	5	4	3	4	4	4	1	4	3	4	46	Medio
91	4	1	4	5	5	4	3	4	4	4	1	4	3	4	46	Medio
92	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
93	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	58	Alto
94	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
95	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
96	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
97	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
98	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
99	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
100	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
101	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
102	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
103	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
104	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	60	Alto
105	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
106	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	57	Alto
107	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
108	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	55	Alto
109	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
110	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
111	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
112	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	59	Alto
113	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	57	Alto
114	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
115	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
116	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
117	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
118	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64	Alto
119	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	56	Alto
120	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	4	4	43	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

121	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
122	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
123	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
124	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
125	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	59	Alto
126	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
127	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
128	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
129	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63	Alto
130	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
131	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
132	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
133	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
134	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
135	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	60	Alto
136	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
137	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	56	Alto
138	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
139	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
140	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
141	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
142	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
143	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
144	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
145	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
146	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	56	Alto
147	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
148	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	1	52	Alto
149	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
150	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
151	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
152	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
153	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	60	Alto
154	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	53	Alto
155	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	56	Alto
PROMEDIO POR RESPUESTA														PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
4.8	1.6	4.8	5.0	5.0	4.9	4.5	4.8	4.8	1.3	4.7	4.8	4.7	55.7	Alto	

DIMENSIÓN 6		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	0	0%
MEDIO	7	5%
ALTO	148	95%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS														
Definitivamente no	3	115	6	1	0	1	1	1	2	139	5	2	4	
Probablemente no	1	21	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
Indeciso	1	1	0	0	0	0	3	0	1	0	2	3	0	
Probablemente Sí	11	3	7	2	7	14	67	22	22	9	19	21	24	
Definitivamente Sí	139	15	141	152	148	140	84	132	130	6	128	129	127	
TOTAL	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	

ANEXO N° 12. Base de datos de la dimensión jubilación y despidos

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO					
N°	DIMENSIÓN 7 : Jubilación y despidos				
	P38	P39	P40	SUMA	NIVEL
1	3	4	3	10	Medio
2	3	2	1	6	Bajo
3	3	4	2	9	Medio
4	3	4	1	8	Medio
5	2	4	2	8	Medio
6	2	4	1	7	Bajo
7	2	4	1	7	Bajo
8	1	4	2	7	Bajo
9	2	4	1	7	Bajo
10	1	4	1	6	Bajo
11	1	4	1	6	Bajo
12	1	4	1	6	Bajo
13	1	4	5	10	Medio
14	1	4	1	6	Bajo
15	1	4	1	6	Bajo
16	1	4	1	6	Bajo
17	1	4	1	6	Bajo
18	1	4	1	6	Bajo
19	2	4	1	7	Bajo
20	1	4	1	6	Bajo
21	1	4	1	6	Bajo
22	1	4	1	6	Bajo
23	1	4	1	6	Bajo
24	1	4	1	6	Bajo
25	1	4	1	6	Bajo
26	1	4	1	6	Bajo
27	1	4	1	6	Bajo
28	1	4	1	6	Bajo
29	1	4	1	6	Bajo
30	1	4	1	6	Bajo
31	1	3	1	5	Bajo
32	1	3	1	5	Bajo
33	1	3	1	5	Bajo
34	1	3	1	5	Bajo
35	1	3	1	5	Bajo
36	1	4	1	6	Bajo
37	1	3	1	5	Bajo
38	1	4	1	6	Bajo
39	1	3	1	5	Bajo
40	1	4	1	6	Bajo
41	1	4	1	6	Bajo
42	1	4	1	6	Bajo
43	1	4	1	6	Bajo
44	1	3	1	5	Bajo
45	1	4	1	6	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	1	4	1	6	Bajo
47	2	4	1	7	Bajo
48	1	4	1	6	Bajo
49	1	4	1	6	Bajo
50	1	4	1	6	Bajo
51	1	4	1	6	Bajo
52	1	4	1	6	Bajo
53	1	4	1	6	Bajo
54	1	4	1	6	Bajo
55	1	3	1	5	Bajo
56	1	4	1	6	Bajo
57	1	4	1	6	Bajo
58	1	4	1	6	Bajo
59	1	4	1	6	Bajo
60	1	3	1	5	Bajo
61	1	3	1	5	Bajo
62	1	4	1	6	Bajo
63	1	4	1	6	Bajo
64	1	4	1	6	Bajo
65	1	4	1	6	Bajo
66	1	4	1	6	Bajo
67	1	4	1	6	Bajo
68	1	3	1	5	Bajo
69	1	4	1	6	Bajo
70	1	4	1	6	Bajo
71	1	4	1	6	Bajo
72	1	3	1	5	Bajo
73	1	3	1	5	Bajo
74	1	3	1	5	Bajo
75	1	4	1	6	Bajo
76	1	4	1	6	Bajo
77	1	3	1	5	Bajo
78	1	4	1	6	Bajo
79	1	4	3	8	Medio
80	4	4	4	12	Medio
81	4	4	4	12	Medio
82	1	2	3	6	Bajo
83	4	1	4	9	Medio
84	1	4	3	8	Medio
85	4	1	4	9	Medio
86	4	1	4	9	Medio
87	4	1	4	9	Medio
88	1	4	3	8	Medio
89	1	4	1	6	Bajo
90	1	4	1	6	Bajo
91	1	4	1	6	Bajo
92	1	4	1	6	Bajo
93	1	4	1	6	Bajo
94	1	4	1	6	Bajo
95	1	4	1	6	Bajo
96	1	4	1	6	Bajo
97	1	4	1	6	Bajo
98	1	4	1	6	Bajo
99	1	4	1	6	Bajo
100	1	4	1	6	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	1	4	1	6	Bajo
102	1	4	1	6	Bajo
103	5	1	4	10	Medio
104	1	4	1	6	Bajo
105	1	4	1	6	Bajo
106	1	4	1	6	Bajo
107	1	4	1	6	Bajo
108	1	4	1	6	Bajo
109	1	4	1	6	Bajo
110	1	2	1	4	Bajo
111	1	4	1	6	Bajo
112	5	5	5	15	Alto
113	1	4	1	6	Bajo
114	1	4	1	6	Bajo
115	1	4	1	6	Bajo
116	1	4	1	6	Bajo
117	1	4	1	6	Bajo
118	5	1	4	10	Medio
119	1	4	1	6	Bajo
120	1	1	1	3	Bajo
121	1	4	1	6	Bajo
122	1	4	1	6	Bajo
123	1	4	1	6	Bajo
124	1	4	1	6	Bajo
125	5	5	5	15	Alto
126	1	4	1	6	Bajo
127	1	4	1	6	Bajo
128	1	4	1	6	Bajo
129	5	5	1	11	Medio
130	1	4	1	6	Bajo
131	1	4	1	6	Bajo
132	1	4	1	6	Bajo
133	1	4	1	6	Bajo
134	1	4	1	6	Bajo
135	5	5	1	11	Medio
136	1	4	1	6	Bajo
137	5	5	5	15	Alto
138	1	4	1	6	Bajo
139	1	4	1	6	Bajo
140	1	4	1	6	Bajo
141	1	4	1	6	Bajo
142	1	4	1	6	Bajo
143	1	4	1	6	Bajo
144	1	4	1	6	Bajo
145	1	4	1	6	Bajo
146	5	5	5	15	Alto
147	1	4	1	6	Bajo
148	4	1	2	7	Bajo
149	1	4	1	6	Bajo
150	1	4	1	6	Bajo
151	1	4	1	6	Bajo
152	1	4	1	6	Bajo
153	1	5	5	11	Medio
154	5	5	1	11	Medio
155	1	4	1	6	Bajo
PROMEDIO POR RESPUESTA				PROMEDI O GENERAL	NIVEL GENERAL
1.5	3.8	1.4	6.6	Bajo	

DIMENSIÓN 7		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	131	85%
MEDIO	20	13%
ALTO	4	3%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS			
Definitivamente no	129	8	132
Probablemente no	6	3	4
Indeciso	4	16	5
Probablemente Sí	7	120	8
Definitivamente Sí	9	8	6
TOTAL	155	155	155

ANEXO N° 13. Base de datos de la temática familia de los colaboradores

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO										
N°	DIMENSIÓN 8 : Familia de los colaboradores								SUMA	NIVEL
	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48		
1	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
2	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
3	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
4	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
5	4	2	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
6	4	2	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
7	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
8	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
9	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
10	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
11	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
12	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
13	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
14	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
15	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
16	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
17	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
18	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
19	4	5	1	1	1	1	1	1	15	Bajo
20	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
21	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
22	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
23	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
24	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
25	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
26	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
27	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
28	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
29	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
30	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
31	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
32	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
33	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
34	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
35	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
36	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
37	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
38	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
39	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
40	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
41	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
42	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
43	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
44	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
45	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
47	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
48	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
49	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
50	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
51	4	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
52	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
53	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
54	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
55	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
56	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
57	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
58	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
59	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
60	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
61	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
62	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
63	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
64	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
65	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
66	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
67	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
68	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
69	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
70	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
71	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
72	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
73	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
74	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
75	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
76	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
77	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
78	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
79	4	5	1	1	1	1	1	1	15	Bajo
80	2	3	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
81	3	4	5	1	1	1	1	1	17	Bajo
82	1	4	4	1	1	1	1	1	14	Bajo
83	3	4	5	1	1	1	1	1	17	Bajo
84	4	5	2	1	1	1	1	1	16	Bajo
85	3	4	5	1	1	1	1	1	17	Bajo
86	3	4	5	1	1	1	1	1	17	Bajo
87	3	4	5	1	1	1	1	1	17	Bajo
88	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
89	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
90	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
91	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
92	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
93	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
94	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
95	4	4	1	1	1	1	1	1	14	Bajo
96	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
97	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
98	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
99	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Bajo
100	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
102	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
103	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
104	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
105	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
106	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
107	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
108	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
109	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
110	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
111	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
112	1	4	1	2	2	1	1	1	13	Bajo
113	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
114	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
115	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
116	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
117	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
118	1	2	4	1	1	1	1	1	12	Bajo
119	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
120	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo
121	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
122	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
123	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
124	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
125	1	4	1	2	4	1	1	1	15	Bajo
126	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
127	4	1	2	4	1	1	1	1	15	Bajo
128	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
129	4	1	2	4	1	1	1	1	15	Bajo
130	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
131	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
132	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
133	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
134	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
135	4	1	2	1	1	1	1	1	12	Bajo
136	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
137	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
138	2	4	2	1	1	1	1	1	13	Bajo
139	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
140	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
141	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
142	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
143	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
144	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Bajo
145	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
146	1	4	1	2	4	1	1	1	15	Bajo
147	2	4	1	1	1	1	1	1	12	Bajo
148	4	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
149	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
150	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
151	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
152	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
153	5	1	2	1	2	2	1	1	15	Bajo
154	4	1	2	4	1	1	1	1	15	Bajo
155	1	4	1	1	1	1	1	1	11	Bajo
PROMEDIO POR RESPUESTA									PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
3.1	3.8	1.2	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0	13.2	Bajo

DIMENSIÓN 8		
NIVEL	CANTIDAD	%
BAJO	155	100%
MEDIO	0	0%
ALTO	0	0%
TOTAL	155	100%

CANTIDAD POR RESPUESTAS								
Definitivamente no	15	8	141	149	151	154	155	155
Probablemente no	45	5	7	3	2	1	0	0
Indeciso	5	1	0	0	0	0	0	0
Probablemente Sí	89	138	2	3	2	0	0	0
Definitivamente Sí	1	3	5	0	0	0	0	0
TOTAL	155	155	155	155	155	155	155	155

ANEXO N° 14. Base de datos General

N°	RESULTADOS GENERALES POR RESPUESTA	
	SUMA TOTAL DE DIMENSIÓN	PROMEDIO GENERAL DE LA DIMENSIÓN
1	146	Medio
2	145	Medio
3	146	Medio
4	144	Medio
5	151	Medio
6	150	Medio
7	157	Medio
8	157	Medio
9	150	Medio
10	155	Medio
11	155	Medio
12	154	Medio
13	160	Medio
14	155	Medio
15	156	Medio
16	155	Medio
17	159	Medio
18	155	Medio
19	164	Medio
20	155	Medio
21	154	Medio
22	155	Medio
23	155	Medio
24	154	Medio
25	151	Medio
26	155	Medio
27	148	Medio
28	158	Medio
29	153	Medio
30	155	Medio
31	152	Medio
32	155	Medio
33	154	Medio
34	157	Medio
35	148	Medio
36	155	Medio
37	152	Medio
38	153	Medio
39	153	Medio
40	155	Medio
41	154	Medio
42	155	Medio
43	156	Medio
44	153	Medio
45	158	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

46	158	Medio
47	157	Medio
48	158	Medio
49	155	Medio
50	159	Medio
51	152	Medio
52	159	Medio
53	156	Medio
54	155	Medio
55	157	Medio
56	155	Medio
57	156	Medio
58	154	Medio
59	155	Medio
60	155	Medio
61	154	Medio
62	155	Medio
63	155	Medio
64	155	Medio
65	155	Medio
66	156	Medio
67	142	Medio
68	157	Medio
69	161	Medio
70	156	Medio
71	155	Medio
72	153	Medio
73	153	Medio
74	152	Medio
75	153	Medio
76	153	Medio
77	152	Medio
78	153	Medio
79	142	Medio
80	140	Medio
81	146	Medio
82	137	Medio
83	145	Medio
84	144	Medio
85	145	Medio
86	145	Medio
87	141	Medio
88	138	Medio
89	132	Medio
90	133	Medio
91	133	Medio
92	157	Medio
93	160	Medio
94	158	Medio
95	158	Medio
96	153	Medio
97	156	Medio
98	156	Medio
99	154	Medio
100	156	Medio

Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva del talento humano en una empresa de transporte de la ciudad de Trujillo 2021.

101	156	Medio
102	152	Medio
103	157	Medio
104	156	Medio
105	152	Medio
106	153	Medio
107	152	Medio
108	151	Medio
109	156	Medio
110	154	Medio
111	156	Medio
112	169	Medio
113	157	Medio
114	157	Medio
115	156	Medio
116	152	Medio
117	152	Medio
118	164	Medio
119	152	Medio
120	132	Medio
121	152	Medio
122	152	Medio
123	156	Medio
124	156	Medio
125	171	Medio
126	156	Medio
127	159	Medio
128	156	Medio
129	171	Medio
130	160	Medio
131	160	Medio
132	161	Medio
133	157	Medio
134	157	Medio
135	159	Medio
136	153	Medio
137	161	Medio
138	154	Medio
139	153	Medio
140	153	Medio
141	152	Medio
142	152	Medio
143	152	Medio
144	150	Medio
145	152	Medio
146	163	Medio
147	150	Medio
148	146	Medio
149	149	Medio
150	149	Medio
151	149	Medio
152	150	Medio
153	155	Medio
154	152	Medio
155	151	Medio
	PROMEDIO GENERAL	NIVEL GENERAL
	153.4	Medio

ANEXO N° 15. Técnica de Baremación

	# DE PREGUNTAS	1 MIN	5 MAX	RANGO	(AMPLITUD /3)
DIMENSIÓN 1	5	5	25	20	6.7
DIMENSIÓN 2	5	5	25	20	6.7
DIMENSIÓN 3	2	2	10	8	2.7
DIMENSIÓN 4	7	7	35	28	9.3
DIMENSIÓN 5	5	5	25	20	6.7
DIMENSIÓN 6	13	13	65	52	17.3
DIMENSIÓN 7	3	3	15	12	4.0
DIMENSIÓN 8	8	8	40	32	10.7
TOTAL	48	48	240	192	64.0

DEM/ NIVEL	BAJO	MEDIO	ALTO
DIMENSIÓN 1	5 - 12	13 - 20	21 - 28
DIMENSIÓN 2	5 - 12	13 - 20	21 - 28
DIMENSIÓN 3	2 - 5	6 - 9	10 - 13
DIMENSIÓN 4	7 - 16	17 - 26	27 - 36
DIMENSIÓN 5	5 - 12	13 - 20	21 - 28
DIMENSIÓN 6	13 - 30	31 - 48	49 - 66
DIMENSIÓN 7	3 - 7	8 - 12	13 - 17
DIMENSIÓN 8	8 - 19	20 - 31	32 - 43
TOTAL	48 - 112	113 - 177	178 - 242