



*Responsabilidad social como herramienta para la mejora del personal del
Gobierno Regional de Tumbes. 2023*

*Social responsibility as a tool for improving the staff of the Tumbes Regional
Government. 2023*

*A responsabilidade social como ferramenta de melhoria do quadro de pessoal do
Governo Regional de Tumbes. 2023*

Jair Ignacio Tinedo-Romero ^I

jtinedor@untumbes.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-8526-499X>

Juan Manuel Bances-Rodriguez ^{II}

jbancesr@untumbes.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2087-9078>

Jesús Merino-Velásquez ^{III}

jmerinov@untumbes.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

Gina Maribel Carrasco-Echeverría ^{IV}

ginacarrasco@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4512-558X>

Correspondencia: jtinedor@untumbes.edu.pe

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 05 de agosto de 2024 * **Aceptado:** 19 de septiembre de 2024 * **Publicado:** 04 de octubre de 2024

- I. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- III. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- IV. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.

Resumen

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

Palabras clave: Talento humano; responsabilidad social; capacidades; habilidades; Gobierno.

Abstract

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

Keywords: Human talent; social responsibility; capacities; skills; Government.

Resumo

O objetivo deste trabalho de investigação foi determinar se é possível que o talento humano influencie a responsabilidade social interna do Governo Regional de Tumbes, obtendo como resultado que existe uma relação direta elevada e significativa entre as variáveis porque o coeficiente de correlação de Pearson é 0,5801 com Pvalor 0,000 inferior ao nível de significância estabelecido (0,05); Da mesma forma, pode-se demonstrar que dos 50 inquiridos, 76% percebem o Talento Humano como médio, da mesma forma 50% também percebem a Responsabilidade Social Interna como boa, no que se pode constatar que existe uma correlação positiva entre as variáveis conhecimentos, competências, capacidades, motivação com responsabilidade social interna, tendo em conta esta relação direta e significativa entre o talento humano e a responsabilidade social interna, a Direção Geral deve fortalecer, através da formação, os trabalhadores, para que desempenhar melhor as suas funções para terem autonomia para tomar decisões, e que os contributos, ideias e/ou ações sejam tidos em conta na melhoria do trabalho, o que lhes permite desenvolver capacidades e competências laborais para resolver problemas e atingir objetivos dentro de um quadro legal.

Palavras-chave: Talento humano; responsabilidade social; capacidades; competências; Governo.

Introducción

El presente trabajo de investigación denominado “El talento humano y su relación con la responsabilidad social interna en el Gobierno Regional de Tumbes. 2023” ha sido elaborado con la finalidad de buscar la solución a la problemática por la que muchas entidades a nivel nacional atraviesan. En el Perú, aún no se logra, que los trabajadores se identifiquen con la responsabilidad social, por lo que sus funciones se desarrollan de manera inadecuada e ineficiente, ocasionando malestar a quienes no reciben el servicio esperado. La responsabilidad social, como virtud o valor marca profundamente a los seres humanos, y nos lleva de un nivel a otro nivel al comprender que debemos ser individuos responsables para convertirnos en colaboradores, empresarios y gobernantes responsables, pudiendo entonces desarrollar instituciones socialmente responsables y por qué no, sociedades responsables, en este sentido, las organizaciones deben avanzar hacia la

modernidad, la competitividad y superar las brechas de desigualdad y exclusión, por cuya razón se ha planteado como objetivo determinar la relación entre el talento humano y la responsabilidad social interna planteándose como interrogante ver cuál es la relación entre el talento humano y la responsabilidad social, para el logro del mismo se planteó como herramienta de trabajo un cuestionario por cada variable a fin de recoger información, la misma que fue procesada haciendo uso del spss y obtener resultados que conllevaron a conclusiones y recomendaciones que mejoren la identificación de los trabajadores del Gobierno regional, con la Responsabilidad Social.

Metodología

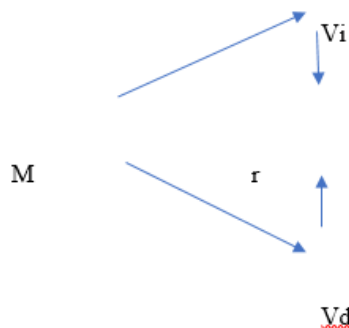
Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis Tipo de estudio

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

Diseño de contrastación de hipótesis

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

Se esquematizó de la siguiente manera



M = Muestra

Vi = Variable independiente

Vd = Variable dependiente

r = Correlación

Población, muestra y muestreo

Población:

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

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

Muestra:

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

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

Formula:

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

Donde

Tamaño del universo (N) : 204

Valor crítico (Z) : 1,96

Porcentaje estimado de la muestra (p o q): 50%

Nivel deseado de confianza (d) : 95%

El tamaño de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional que participarán del estudio serán 50.

Muestreo:

Carrasco (2019) al muestreo lo precisa:

“Es la técnica que permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo condujo a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene,

esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

La técnica para usar será:

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

El instrumento para usar fue:

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

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

Procesamiento de datos

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

Resultados y Discusión

Resultados

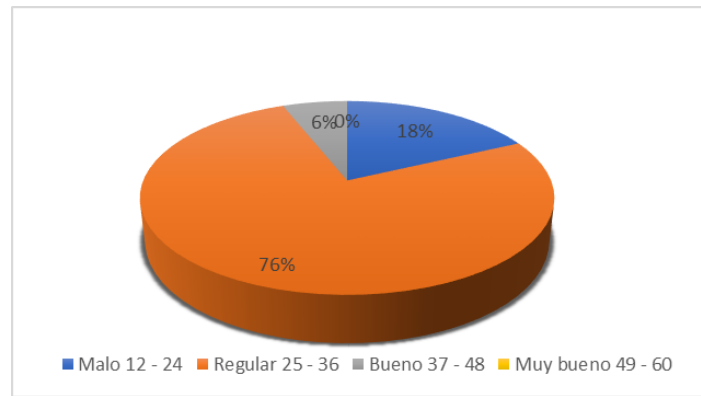
Objetivo General

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

Tabla 1: Distribución de frecuencia por niveles de percepción del Talento humano

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

Figura 1: Talento Humano

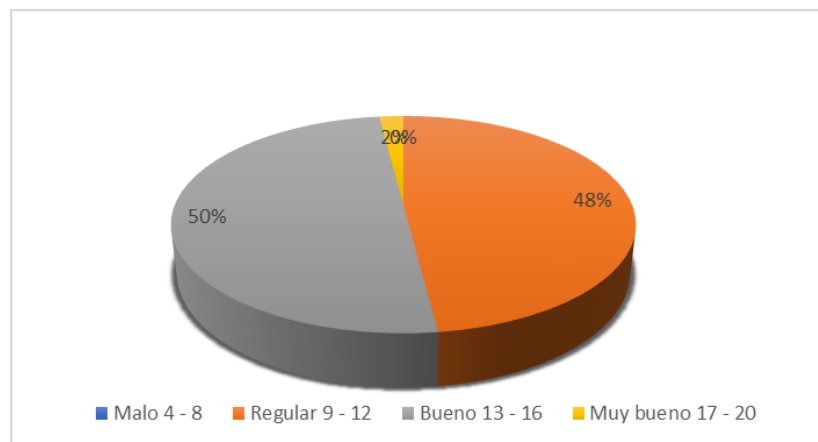


En la tabla 1, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del Talento humano en la responsabilidad social interna del Gobierno regional de Tumbes, en la que se puede mostrar que, de los 50 trabajadores encuestados, el 18% perciben el Talento Humano como malo, el 76% regular,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

Tabla 2: Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la Responsabilidad social interna

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

Figura 2: Responsabilidad social interna



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

Tabla 3: Correlación entre las variables Talento humano y responsabilidad social interna.

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

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

Prueba de hipótesis:

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

Objetivo específico 1:

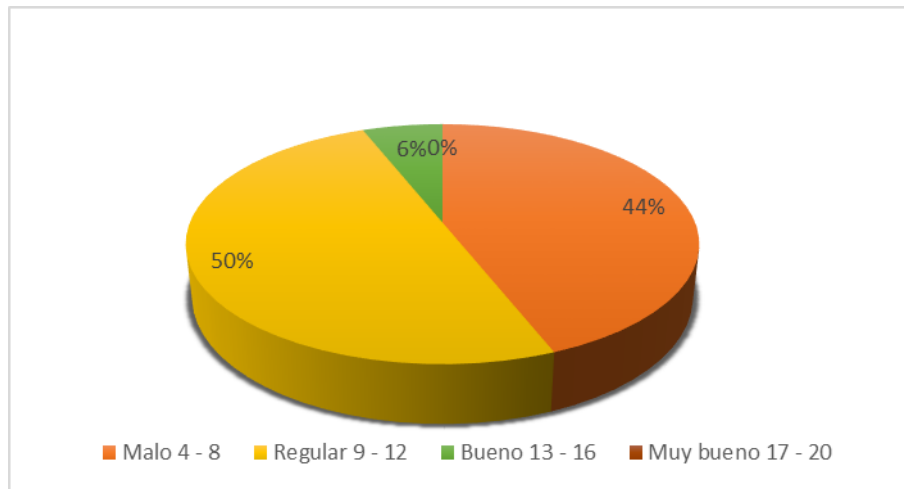
Determinar que existe relación entre el conocimiento y la responsabilidad social interna.

Tabla 4: Distribución de frecuencia por niveles de percepción del conocimiento

| Escala | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------|------------|------------|
| Malo | 4 - 8 | 22 | 44% |
| Regular | 9 - 12 | 25 | 50% |

| | | | |
|--------------|---------|-----------|--------------|
| Bueno | 13 - 16 | 3 | 6% |
| Muy bueno | 17 - 20 | 0 | 0% |
| TOTAL | | 50 | 100%” |

Figura 3: Conocimiento



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

Tabla 5: Correlación entre las variables conocimiento y la responsabilidad social interna.

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

Descripción: en la tabla 5, se muestra la correlación entre las variables conocimiento y responsabilidad social, en la que se puede determinar que existe una correlación positiva moderada,

debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5088 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05)

Prueba de hipótesis:

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

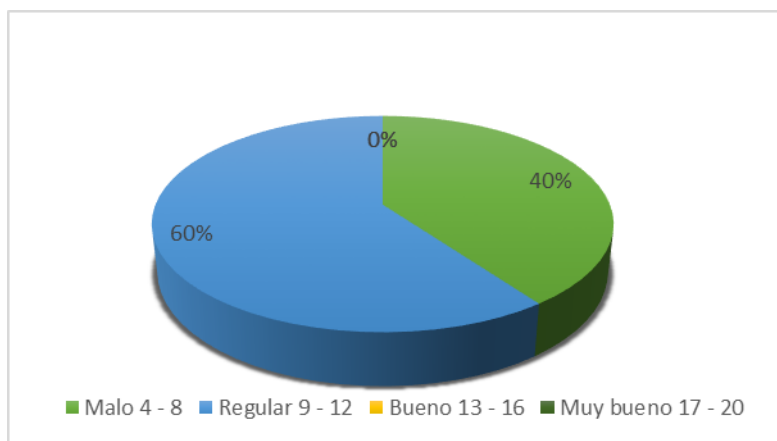
Objetivo específico 2:

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

Tabla 6: Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las habilidades

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

Figura 4: Habilidades



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

Tabla 7: Correlación entre las variables habilidades y la responsabilidad social interna.

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

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

Prueba de hipótesis:

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

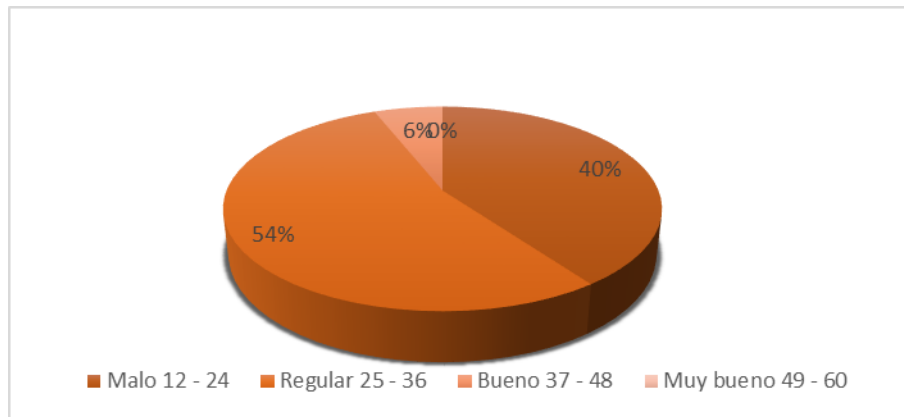
Objetivo específico 3

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

Tabla 8: Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las capacidades.

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

Figura 5: Capacidades



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

Tabla 9: Correlación entre las variables capacidades y la responsabilidad social interna.

| | | capacidades | Responsabilidad social interna |
|--|-----------------------------|-------------|--------------------------------|
| capacidades | Coefficiente Pearson | 1 | ,6971 |
| | Significancia (bilateral)” | | ,000 |
| | Muestra (N) | 50 | 50 |
| Responsabilidad social interna. | Coefficiente Pearson | ,6971 | 1 |
| | Significancia. (bilateral)” | ,000 | |
| | Muestra (N) | 50 | 50 |

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

Prueba de hipótesis:

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

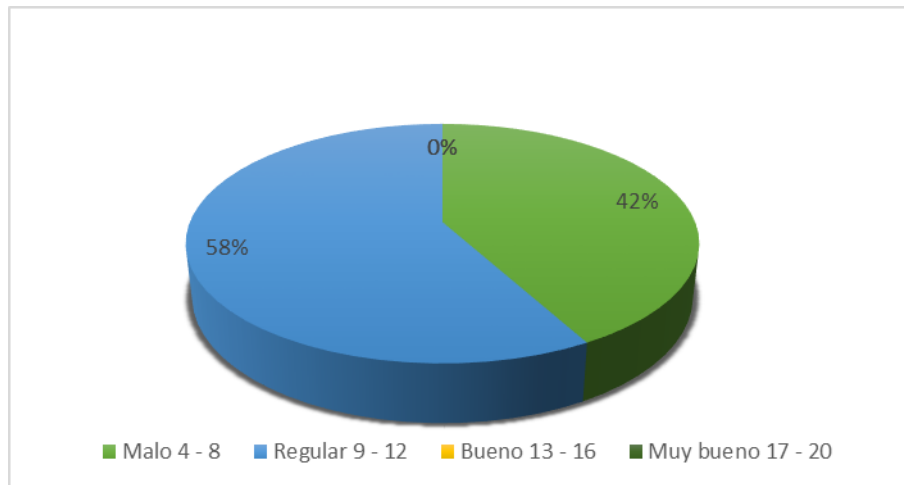
Objetivo específico 4

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

Tabla 10: Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las motivaciones.

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

Figura 6: Motivación



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

Tabla 11: Correlación entre las variables motivación y la responsabilidad social interna.

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

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

Prueba de hipótesis:

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

Conclusiones

1. Si existe relación directa alta y significativa en el talento humano y la responsabilidad social interna en el gobierno regional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,5801 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 50 encuestados, el 76% perciben el Talento humano como regular, asimismo el 50% también percibe la Responsabilidad social interna como bueno.
2. Se muestra la correlación entre las variables conocimiento y responsabilidad social interna, en la que se observa que existe una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5088 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Así mismo se puede apreciar que según lo encuestado, los encuestados manifestaron que casi nunca hacen uso adecuado de los recursos, esto debido a que de igual manera casi nunca los jefes tienen interés en capacitarlos para mejorar sus conocimientos

3. Se muestra la correlación entre las habilidades y la responsabilidad social interna, apreciándose que existe una correlación directa alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,6012 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00). Así mismo los usuarios encuestados manifestaron que casi nunca se tiene autonomía para tomar decisiones, así como casi nunca se toman en cuenta los aportes, ideas y/o acciones en la mejora del trabajo, sin embargo, a veces les permiten desarrollar sus habilidades y competencias laborales para solucionar problemas.
4. Se aprecia que existe correlación positiva alta entre las variables capacidades y responsabilidad social interna, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,6971 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Podemos observar que a raíz de la aplicación de la encuesta, los trabajadores expresaron que casi nunca o nunca se realiza inducción para incorporar al trabajador, sucede lo mismo con que casi nunca o nunca se percibe que la institución busque actualizar sus conocimientos.
5. Si existe relación directa alta y significativa en la motivación y la responsabilidad social interna del gobierno regional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,7712 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 50 encuestados, manifestaron que casi nunca reciben recompensa por la solución inmediata de problemas en la institución, así mismo expresaron que casi nunca o nunca tienen autonomía para llevar a cabo sus funciones y no se reconocen sus logros.

Referencias

1. Alvines, E., & Bendezú, M. (2018). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018.
2. Batallas M. (2007). Gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.
3. Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson.
4. Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios Gerenciales, 27(118), pp. 163-188.

5. Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San
6. Cejas, M., & Camejo, A. (2009). La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial. Observatorio Laboral Revista Venezuela, 2(4), pp. 67-87.
7. Cerquín Cortez, S., & Roncal Rojas, J. T. (2017). Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba SAC Boticas Diana, Cajamarca, 2017.
8. Chávez Rodríguez, E., & Izquierdo Cacho, M. V. (2019). El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimelect SAC Cajamarca, 2018
9. Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición 561 pág.
10. Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
11. Chuquipiondo, G., & Estiven, K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021
12. Colca, H (2016). en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antuncolla, periodo 2015”. Puno.
13. De la Cruz, R.(2016). La Responsabilidad Social Empresarial del Programa “ Reciclame , cumple con tu papel” de Kimberly Clark Peru y el Comportamiento de compra de las mujeres en el distrito Independencia-2016(Tesis para optar el grado de Licenciatura en ciencias de la Comunicacion) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
14. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?, 3ª ed., McGraw Hill.
15. Franco (2007) la responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del Talento Humano en las organizaciones. Universidad y Sociedad vol 9 nº 1.
16. Gómez B. (2006). Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento
17. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5º edición). México: Mc Graw Hill.

18. Inca, K (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”.
19. Mantilla Castrejón, r., & Rayco Portal, i. m. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de la empresa hoteles Cajamarca SAC, periodo, 2018-2020
20. Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006): “El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera”, En Alday A., El Mesolítico. de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular.
21. Marqués J.(2004). El impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso de los empleados: aplicación al sector farmacéutico portugués (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Recuperado de: https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14833/phd_sara%20neves_fi_nal_sp_2017_f.pdf?sequence=1&isallowed=y
22. Montes, J. (2006). Ecoeficiencia: una propuesta de responsabilidad ambiental empresarial para el sector financiero Colombiano (tesis de Maestría).Universidad Nacional de Colombia.
23. Ordoñez G. (2020). Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social en la administración pública del gobierno regional de Huancavelica. Maestría en ciencias empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.
24. Rojas R. & Vílchez S. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima (Tesis de Post Grado, Universidad Norbert Wiener Perú)
25. Rada Serrano, J. F., & Sánchez Bazán, F. E. (2020). Diseño de un modelo de gestión de talento humano para el incremento de la productividad del Grupo Serrano (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2020.)
26. Rojas Matos, J. C. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco-2015
27. Rojas R. & Vílchez S. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima (Tesis de Post Grado, Universidad Norbert Wiener Perú)

28. Sandoval S. (2018). Gestión del talento humano en consonancia con la responsabilidad social empresarial en processasas. Especialización en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada de Bogotá – Colombia
29. Tobías O. (2019). Talento humano y responsabilidad social en el sector turístico hotelero en Cartagena de India Colombia. Título en administración de negocios. Universidad de San Buenaventura. Cartagena de Indias – Colombia.
30. Yazlle, E. R. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).