



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA.**

La gestión del talento humano y su relación con responsabilidad social  
gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana – Piura.  
2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Jibaja Espinoza Lourdes Paola (ORCID: 0000-0001-5375-9908)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de políticas públicas.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi hija Nicoll Jibaja, mi mayor motivación para esforzarme y crecer profesionalmente.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por guiarnos en el transcurso de nuestra vida, y darnos una salud, inteligencia y la fuerza de voluntad que nos encaminan hacia el logro de nuestras metas para ser personas de bien para contribuir con la sociedad.

Reconocimiento especial al Presidente Fundador de la Universidad César Vallejo, Dr. César Acuña Peralta, por su desprendimiento a favor de la educación y de la cultura del país, así como la oportunidad de realizar mis estudios de postgrado; a cada uno de los docentes del programa de maestría, quienes enriquecieron con sus acertados y sabios consejos, nuestra formación personal y profesional como especialistas en gestión pública.

## Índice de contenidos.

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
<b>Índice De Tablas</b> .....	v
<b>Índice de figuras y Gráficos</b> .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	8
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	21
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	21
<b>3.2. Variables, Operacionalización</b> .....	22
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	23
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</b> .....	26
<b>3.5. Procedimiento</b> .....	29
<b>3.6. Métodos de análisis de datos</b> .....	29
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	31
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	32
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	56
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	59
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>REFERENCIAS</b> .....	62
<b>ANEXOS</b> .....	65

## Índice De Tablas

<b>Tabla 1:</b> Población de estudio .....	24
<b>Tabla 2:</b> Muestra del estudio .....	25
<b>Tabla 3:</b> Tipos de población .....	26
<b>Tabla 4:</b> Validez de Cuestionario .....	27
<b>Tabla 5:</b> Alfa de Cronbach: Cuestionario de la Variable Gestión del Talento Humano. ....	28
<b>Tabla 6:</b> Confiabilidad del Alfa de Cronbach: Variable Responsabilidad Social Gubernamental .....	29
<b>Tabla 7:</b> Ficha técnica del instrumento: variables: Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Gubernamental. ....	30
<b>Tabla 8:</b> Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental de la Municipalidad Provincial de Sullana – Piura. 2018.....	32
<b>Tabla 9:</b> Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	34
<b>Tabla 10:</b> Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana Piura. 2018. ....	36
<b>Tabla 11:</b> Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	38
<b>Tabla 12:</b> Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	40
<b>Tabla 13:</b> Capacitación de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.....	42
<b>Tabla 14:</b> Correlación Tau b de Kendall de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	44
<b>Tabla 15:</b> Correlación Tau b de Kendall del Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	46

**Tabla 16:** Correlación Tau b de Kendall de la Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....48

**Tabla 17:**

Correlación Tau b de Kendall de la Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018..... 50

**Tabla 18:**

Correlación Tau b de Kendall de La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018..... 52

**Tabla 19:**

*Correlación Tau b de Kendall de la Capacitación de la gestión del Talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018..... 54*

## Índice de figuras y gráficos

<b>Figura 1.</b> Proceso del Séptimo Subsistema .....	18
<b>Gráfico 1:</b> Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	33
<b>Gráfico 2:</b> Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	35
<b>Gráfico 3:</b> Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	37
<b>Gráfico 4:</b> Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	39
<b>Gráfico 5:</b> Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	41
<b>Gráfico 6:</b> Capacitación de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. ....	43

## Resumen

Esta investigación buscó relacionar la Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana - Perú en el año 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usó la técnica de la encuesta con el instrumento Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social Gubernamental, ambos ya validas, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron vía la aplicación de cuestionarios de 300 encuestas para medir en los sujetos de análisis trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana. La variable Gestión del Talento Humano se dimensionó desde el Diseño del Puesto de Trabajo, la Selección, la Inducción, el Desempeño y la Gestión Capacitación en 11 indicadores en total. La variable Responsabilidad Social Gubernamental se dimensionó en el Estado Medidor de la RSG, el Estado Promotor de RSG y el Estado Socio de las Empresas con RSG y en 5 indicadores en total. Se partió de la hipótesis de que la Gestión del Talento Humano se relacionaba con la Responsabilidad Social Gubernamental, lo que finalmente se comprobó más que en un alto grado en un nivel de correlación perfecta. Con lo que se corrobora la teoría y estudios previos al respecto.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Selección, Perfil, Inducción, Desempeño, Responsabilidad Social Gubernamental, Arbitraje, Incentivos.



## **Abstract**

This research sought to relate the Management of Human Talent and Government Social Responsibility in the workers of the Provincial Municipality of Sullana - Peru in 2018. It was raised under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was descriptive level and correlational type. The survey technique was used with the Human Talent Management Questionnaire and the Governmental Social Responsibility Questionnaire, both of which were already valid, and which were subjected to reliability tests. They were applied via the application of questionnaires of 300 surveys to measure in the subjects of analysis workers of the Provincial Municipality of Sullana. The Human Talent Management variable was dimensioned from the Design of the Work Center, Selection, Induction, Performance and Management Training in 11 indicators in total. The Government Social Responsibility variable was dimensioned in the State Meter of the GSR, the State Promoter of GSR and the State Partner of the Companies with GSR and in 5 indicators in total. The hypothesis was that Human Talent Management was related to the Government Social Responsibility, which finally was verified more than in a high degree in a level of perfect correlation. With which the theory and previous studies on this matter are corroborated.

**Keywords:** Management of Human Talent, Selection, Profile, Induction, Performance, Government Social Responsibility, Arbitration, Incentives.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial las entidades sean privatizadas o estatales están orientadas a conseguir tener una ventaja diferencial que le permitan competir, es por ende que la gestión del talento humano (GTH) se torna en el ingrediente de trascendencia dentro de un plan estratégico por encima del resto de recursos que posee una organización para obtener el éxito. Para el caso de las empresas estatales, los organismos vinculados a la función de GTH, son las responsables de implementar las leyes con su normatividad, así como los principios, métodos, procedimientos y técnicas que son emitidas por el gobierno a través de sus poderes para ser difundidas y puestas en prácticas a nivel nacional.

En las empresas públicas toda referente a la GTH tiene que corresponder a acciones estratégicas, considerando que cada personal reclutado debe poseer las mejores competencias que le permitan asumir los restos que exige el puesto con responsabilidad y garantía de tal manera que en conjunto se logren las metas de la propia institución, en tal sentido, la propia institución debe procurar administrar correctamente el desarrollo del personal que labora en ella, asegurando la capacitación, el rendimiento, los asensos, la remuneraciones adecuadas para poder mantener activo y comprometido al recurso humano, y dejando atrás las funciones tradicionales de la administración de los considerado solo empleados de antaño.

En este sentido, así como toda organización, sea esta pública o privada, debe asegurar que los procedimientos de GTH esté de acuerdo a la normativa legal, teniendo en cuenta el derecho de toda persona a encontrar un empleo y ser contratado con todos los atributos que el cargo exige, esto supone hacer las cosas bien, actuar dentro de los límites de la responsabilidad y legalidad; que significa trabajar con responsabilidad social, entendiéndose que las empresas estatales o privadas no sólo tiene obligaciones con los directivos, funcionarios u accionistas sino que también son responsable de los impactos que desde el departamento de RRHH se ejerza sobre la colectividad laboral de la institución, esto supone hacer responsabilidad social gubernamental o responsabilidad social empresarial, por ello y de igual manera la inmersión de la responsabilidad social (RS) de la gestión estatal, podría ser un elemento principal para procurar mejores grados de control en un país, para ello se debe de tomar en cuenta también conceptos como

desarrollo sostenible, conductas éticas en sistema laboral, socio-cultural-económico y medio ambiental, así como todo lo concerniente con los derechos fundamentales del individuo humano.

Cuando el recurso humano en una organización es más competitivo, se logran resultados de mayor eficiencia y eficacia y por ende de mayor productividad, lo que permitirá que el servicio hacia la colectividad externa sea de mejor calidad y por ende se beneficie a toda la sociedad del sector, esto significa actuar también con responsabilidad social. En este sentido, el concepto de que se tenga de una institución estatal responsable, no es a la misma responsabilidad social que se les exige a las empresas del sector privada, es por ello que el marco de reforma de todo Estado se deben proteger, reformar y modernizar las normar estatales, así como se hacen con las leyes particulares, que permitan o den las facilidades para una correcta gestión del talento humano. Perry, otros, (2015). De allí que el cumplimiento de la implementación en las instituciones gubernamentales llámense estos ministerios, gobiernos regionales, municipios y otros, de políticas de responsabilidad social o gubernamental, es cuestión ética y buena voluntad de quienes dirigen estas mismas organizaciones y de los gobiernos en turno.

Ya en el 2008 la Institución Democracia y Asistencia Electoral proclamaba que, el cometido en material del tratamiento del talento humano a disposición del Estado atraviesa por una condición nefasta , al punto que se ha convertido en un grave problema que obstaculiza el desarrollo eficaz y eficiente del quehacer público en el Perú, ya que las personas que ejercen puestos públicos en este país carecían de la capacidad para la contratación de personal que cumpliría sus roles y satisfaga la demanda de los servicios de la comuna, ya que no contaban con la adecuada preparación y por el tipo de organización burocrática propia de la organización gubernamental. (IDEA Internacional 2008).

Para empezar a superar todas las falencias que el Estado Peruano presenta en materia de la administración de personal se ha aprobado un conjunto de leyes y normas que entraron en vigencia entre 2005 y 2008, entre ellas la Ley N° 28175; los Decretos Legislativos No.1023 y la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, (principal elemento en el aspecto del sistema administrativo de gestión de recursos humanos), el D.L. N° 1024 (creador y regulador del Cuerpo de Gerencia Pública), el D.L. N° 1025 (certifica la normatividad en relación al adiestramiento y rendimiento para las instituciones del sector público) y el D.L N°

1026 (lidera un régimen especial con facultades para los gobiernos locales y regionales que apetezcan realizar la implementación de los procedimientos de modernización Programas Formativos: Desarrollo de Capacidades para Fortalecer las Instituciones Políticas). (IDEAInternacional, 2008, pág. 81).

Respecto a la gestión del personal en los municipios del país, estos componen un elemento clave de la administración edil y se somete a continuos cambios que requieren la puesta en práctica de un moderno papel por parte de los municipios, para alcanzar el desarrollo social, económico y de promoción del empleo. Este moderno quehacer supone la posesión de una capacidad de servicios hacia el ciudadano, así como poseer una estructura orgánica básica municipal comprenda la existencia de personal administrativo idóneo para desempeñar puestos de gerencia, auditoria interna, procuraduría, planificación, contabilidad, imagen, seguridad, catastro, asesoría jurídica, presupuesto, etc., cuya implementación debe hacerse conforme presupuestos asignados a cada municipio (Torres, 2005). Al respecto, en el informe de INEI denominado Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2017, señala que, son los municipios los que tienen a disposición aproximadamente 215 mil trabajadores, de los cuales el 67,4% son varones y el 32,6% son mujeres. Así también, 89,6% o sea 192 mil 732 son trabajadores contratados y dentro de ellos el 38,4% del personal trabaja por el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el 29,2% desarrolla sus labores bajo modalidad de locadores de servicios, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 se determinó un 20,0% y el 12,4% con régimen del Decreto Legislativo N° 276 quedando solo el 10,4%, es decir, 22 mil 268 como colaboradores nombrados. (INEI, 2017).

Aún y así con todo el personal que poseen los municipios para cumplir con su trabajo debe cumplir con un requerimiento de personal que deberá ser asignado para asistencia técnica vinculados a tareas de tributación, catastro urbano y Rural, programas de incentivos para un mejor desempeño municipal y el acondicionamiento territorial, así como para el desarrollo urbano, paralelamente es necesario el fortalecimiento de las capacitaciones en temas vinculados a administración tributaria municipal, la gestión del desarrollo territorial y urbano, metodologías de simplificación administrativa pública y procedimientos administrativos. (INEI, 2017).

Bajo este panorama nacional acerca del escenario de la gestión del recurso humano en los municipios del Perú, se encuentra la realidad coyuntural del municipio de Sullana, cuya gestión municipal se encuentra en su cuarto año de administración comunal declarando en su visión convertir a Sullana en una ciudad moderna segura, ecológica, agroexportadora, en donde exista la inclusión social y la capacidad para administrar recursos hidrobiológicos como la salud, el recurso hídrico, la educación, el saneamiento ambiental y la conectividad vial en zonas urbanas y rurales (Munisullana.gob.pe, 2018).

En la actualidad se conoce que el municipio de Sullana cuenta con 1100 de trabajadores, de los cuales son nombrados con un trabajo indefinido y se encuentran en condición de contrato por necesidad de servicio o en condición de renovación de contrato cada meses, se conoce que existen áreas de trabajo que no cuenta con la fuerza laboral necesaria para realizar tareas que supongan la atención a los problemas de los lugareños, así también se conoce que no cuenta con programa de evaluación y control que determine en un periodo determinado si el personal que actualmente laboral en todos los puestos de trabajo de ese centro laboral, tiene un rendimiento productivo, en otras palabras no se sabe si las personas que laboran en esta Municipalidad ha sido contratado mediante un proceso de reclutamiento de acuerdo a ley, ha recibido inducción, capacitación, es promocionado, posee una remuneración de acuerdo a las funciones de su trabajo y otros, lo que significa corresponde a los estándares de responsabilidad social institucional.

Con este trabajo investigativo se pretende estudiar la existencia o no de una relación entre el proceso la GTH y la responsabilidad social gubernamental en el municipio de Sullana, para ello se tomará como base los fundamentos teóricos de los procesos para contratar al personal que exigen la ley del estado la Ley N° 28175, a sabiendas que la calidad del talento humano es lo primordial en una organización, sobre todo si se busca que los gobiernos locales sean eficientes, eficaces y competitivos para realizar su trabajo con responsabilidad. Con este trabajo se buscará conocer las características y condiciones de trabajo del personal municipal, teniendo conocimiento que se cuenta con un 55% de personal nombrado y un promedio el 25% del personal es contratado entre profesionales, técnicos y empíricos y si esto tiene relación con una gestión responsable socialmente, por parte de la gestión municipal actual.

Seguidamente se plantea problema general de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018?; ¿cuál es la relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018?; ¿cuál es la relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018?; ¿cuál es la relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018? y ¿cuál es la relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura 2018?

Este trabajo investigativo encuentra una justificación teórica para su realización ya que permite profundizar en teorías basadas en el marco legal peruano (leyes, normas y reglamentos) involucradas en la gestión estatal del recurso humano en organizaciones estatales o gubernamentales, que distan en algunos casos de las normas y lineamientos de gestión de talento humano en el ámbito privado. El conocimiento de estas normas y leyes; en general, del aspecto legal que sobre responsabilidad social gubernamental y gestión de talento humano se obtenga a partir de este trabajo permitirá la investigadora ampliar el conocimiento sobre estas variables con las que constantemente se trabaja en el sector público y para esta investigación permitirán respaldar teóricamente a la investigación.

Una justificación práctica para realizar esta investigación, se encuentra en el hecho en que este trabajo mostrará una asociación entre la GTH y la responsabilidad social, dos temáticas poco trabajadas, ya que por lo general siempre se desarrollan investigaciones sobre RSE, pero desde las empresas del sector privado. Esta investigación permitirá conocer qué aspectos del proceso de contratación del personal en una organización pública como es el Municipio de Sullana, se toman en cuenta al momento de contratar al recurso humano; es así que mediante este trabajo plantear aportes que tengan en cuenta modificaciones sino a las leyes sino a los manuales de funciones o al TUPAC existente en la

Municipalidad para favorecer el desarrollo personal, profesional y familiar del trabajador y conseguir su satisfacción y el logro de las metas dentro de los planes anuales estratégicos de la Alcaldía.

También se justifica este trabajo por su naturaleza práctica porque dependiendo de los resultados se plantearán recomendaciones que el Municipio de Sullana puede tomar en cuenta para mejorar sus procedimientos de GTH de manera responsable socialmente, implementando acciones que contribuyan a brindar un mejor servicio en la comuna. Así como también, este tipo de estudio permitirá sentar las bases para un nuevo antecedente local, ya que no lo hay, y así será un constructor de investigación a nivel local.

Otra justificación radica en estudios realizados en esta zona norte del país vinculados a la GTH y la responsabilidad no son suficientes como para percibir los aspectos críticos entre estos dos enfoques, ya que aunque en el Perú en las canteras del Estado se está planificando laborar con ciertos niveles de responsabilidad para hacer más sostenible al propio Estado, las instituciones todavía aplican una estrategias reduccionistas cuando se trata de optimizar el recurso económico, sacrificando al recurso humano, es por ello que con el afán de generar alternativas que superen estas dificultades se presenta este trabajo de investigación para lograr describir el tipo de relación entre la GTH y RSE de un municipio, ya que la percepción negativa de una trabajador respecto a su organización y las referencias también negativas los usuarios del servicios de esta organización (Municipalidad de Sullana) pueden generar efectos contrarios al desarrollo efectivo de la misma que no permitan el avance de la provincia de Sullana.

En el planteamiento de la hipótesis, la hipótesis general fue: H° Existe relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 y H1: No existe relación la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018, no es altamente significativo. y cómo hipótesis específicas se plantean: H° Existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H1 No existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial

de Sullana - Piura. 2018; H° Existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura .2018 e H1 No existe relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura 2018; H° Existe relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H1 No existe relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 y finalmente H° Existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H1 No existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

En cuanto a los objetivos de este estudio, se plantearon como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 y como objetivos específicos: Identificar la relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018; conocer la relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura .2018; identificar la relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura 2018; describir la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e identificar la relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.



## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos investigativos realizados con antelación a este estudio se presentan primero los trabajos internacionales:

Arias (2016), en su trabajo propuso como finalidad determinar estrategias de responsabilidad social que vigoricen la gestión responsable del sector público, caso Senplades-Matriz Quito. Su método de trabajo fue investigación descriptiva y de campo, tuvo una población de 679 individuos y un grupo muestral probabilístico de 49 funcionarios, con muestreo tipo aleatorio por conglomerados, utilizó el instrumento cuestionario con 56 preguntas sobre la Norma ISO 26000:2010. Los resultados señalaron el reconocimiento de lo trascendental de la responsabilidad social y la carencia de normatividad certificable. Concluye reconociendo que en un porcentaje mayor al 50% de esa entidad viene cumpliendo dentro de los parámetros señalados en las normativas establecidas y que dicha diferencia para la totalidad debe considerarse y ser manejado adecuadamente para alcanzar el cumplimiento”.

Otro estudio internacional es el artículo científico Pardo & Díaz (2014), que tuvo como objetivo entender de qué manera los programas de desarrollo y capacitación del capital humano contribuyen a los cambios y modificaciones organizacionales de una gran cantidad de empresas Bogotanas. Su investigación fue del tipo “investigación”, ya que se debía obtener un análisis preliminar de la situación mediante la recopilación de datos. Luego se complementó con un estudio descriptivo basado en fuentes primarias y secundarias, con 81 líderes de liderazgo humano del sector privado y público. La elección de la muestra fue un muestreo sin probabilidad, ya que se desarrolló un trabajo en las instituciones que implementaron un programa modelo para desarrollar al capital humano que estaba sujeto a procesos de cambio organizacional.

Se emplearon como instrumentos fichas de análisis documental tipo bibliográfico, el cuestionario fue sistematizado con una respuesta virtual conformada por 32 sujetos divididos en 3 categorías de análisis con análisis de respuesta tipo Likert y una directriz para la construcción de datos medios de la entrevista con el líder. Consta de 10 materias. Los resultados obtenidos en este apartado son que “el 83% de los gestores de talento humano cree que es trascendental diseñar planes y programas de acción proactiva ante los procedimientos de cambio, ya que ha sido norma general en sus empresas prepararse para el cambio. De las empresas

observadas destaca la existencia clara de un programa de formación preestablecido, el 83% de los encuestados lo señalan como una fortaleza organizativa, y el 17% restante no reconoce claramente la existencia de planes de formación fundamentados por la política institucional, considerada como una debilidad que necesita una intervención.

Santa María (2017), planteó como objetivo establecer la asociación de la gestión del talento humano y la capacidad del personal en profesionales de la salud de una microred, siendo su metodología el plantear un diseño transversal - no experimental, prospectivo, de nivel correlacional, que tuvo una muestra de 60 profesionales de una Microred, manejó la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario, mediante una prueba piloto en 30 personas con una confiabilidad de 0.797. Encontrando como resultados que la GTH está vinculada directamente y de grado consistente con el desempeño del personal sanitario pertenecientes a la Microred, porque la GTH como variable se vincula con todas las dimensiones de estudio que comprenden el desempeño laboral, las capacidades del personal, la responsabilidad profesional y la capacidad del equipo de profesionales.

Buriticá (2011), tuvo por objetivo identificar los fundamentos teóricos que asocian la RSE con la gestión del talento humano. Desarrollando una metodología de tipo exploratorio – analítico. Realizó en la parte analítica tarjetas de contenido y en la parte de síntesis realizaron matrices en donde se equiparó a la RSE con la GHT. En conclusión, se constató que tanto la RSE como la GTH, en términos teóricos y prácticos, tienen interés en las relaciones en torno a la discriminación, el acoso en sus diversas formas, la salud y la seguridad, que se vinculan con la responsabilidad social. Se ha encontrado una postura ética que permite a las instituciones buscar el reconocimiento público externo e interno.

Moya (2017), en su objetivo planteo la descripción de la RSE para a gerencia de servicios públicos de un municipio en Lima, para ello se ejecutó un estudio descriptivo, no experimental, de diseño transversal con enfoque cuantitativo, con un grupo poblacional de 110 trabajadores, quienes fueron la muestra quien completó los cuestionarios para el recojo de la data resultante que evidenciaron que la RSE tenía un nivel de aceptación de 58.18%.

Quizpe (2017), en su investigación se propuso indagar la asociación entre la responsabilidad social y gestión del riesgo de desastres en los servidores públicos de una municipalidad provincial en Ica. Siendo un trabajo descriptiva-sustantiva,

de diseño no experimental de corte transversal, con una metodología deductivo hipotético, con población de 82 empleados para el recojo de la data se empleó la encuesta como técnica ideal. Sus resultados fueron si existió un vínculo significativo entre ambas variables analizadas (RSE y GRD)

Aguirre (2017), Se propuso desarrollar un plan para gestionar el talento humano para el personal de serenazgo en un municipio con la finalidad de perfeccionar los sistemas de seguridad en ese distrito, para lo aplicó un cuestionario, entrevista, análisis documental y la observación; llegando a obtener un nivel de confiabilidad de 0,9. En los instrumentos aplicados a una población de 383 serenos, recogiendo como resultado la percepción del servicio de seguridad ciudadana ofrecida por el área de serenazgo es de bajo, percibido por un total de 65% de los usuarios.

A nivel local se encuentra el trabajo de Vidarte (2017), determinó que la relación existente entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores públicos de una de administración Municipalidad Provincial de Piura fue baja, para ello desarrollo una metodología cuantitativa, experimental, de nivel descriptivo – correlacional, que contó con una población de 90 individuos de ambos sexos que laboraban en esa época en la gerencia administrativa de esa Institución. Utilizaron un muestreo censal con dos instrumentos: el cuestionario construido por Palma (2005) referido a la satisfacción laboral, integrado por 36 items, y el cuestionario perfilado por Castillo (2014) denominado Evaluación de Productividad Laboral) con 20 reactivos.

Los resultados de este estudio fueron tabulados y presentados en tablas estadísticas, luego estos datos fueron analizados y las relaciones entre ellos fueron establecidas de forma numérica con coeficientes de correlación de Pearson. La prueba de hipótesis permitió el empleo del programa SPSS V.22 obteniéndose, los resultados siguientes: 34,4%, el desempeño de los servidores públicos fue suficiente en 61,1% y un 38,9% calificada como regular. Concluyó con la existencia de una correlación positiva y significativamente media ( $\rho = 0.410$ ,  $P = 0.004$ ) entre el nivel de satisfacción y el desempeño, lo que interpretamos como una correlación importante entre las dos variables analizadas, aceptando al final hipótesis propuesta.

Bazalar (2017), presentó como finalidad definir los lineamientos de responsabilidad social necesarios para la gestión del Fondo Nacional de Fomento Pesquero - Zona de Paita, Piura - 2017. Se utilizaron una serie de investigaciones

dirigidas; por grado o extensión fue un estudio descriptivo, y transversal por temporalidad; utilizando un diseño sin manipulación premeditada siendo no experimental. La encuesta se determinó como técnica de recojo de data mediante la percepción de los empleados de la empresa y residentes en Paite. La población estudiada estuvo conformada por el personal del instituto y una muestra poblacional de Paite, con individuos entre 20 a 64 años, considerando 50.988 individuos. Utilizándose el muestreo aleatorio simple. El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Regional de Paite demostró implementar prácticas internas de responsabilidad social, aunque factores como el centralismo en la administración restringen elementos como la remuneración. Desde una perspectiva de responsabilidad social externa, conservan favorables esfuerzos, aunque se necesita interacciones más cercanas entre los proveedores y la comunidad local.

Robles, (2018). Considerando como prioridad establecer de qué manera un plan estratégico de GTH ayuda considerablemente en la satisfacción laboral de los servidores en el distrito de Huarmaca, ¿Piura?, se partió de un estudio descriptivo proposicional. El método seleccionado para el recojo de datos se realizó con un estudio utilizado para el personal administrativo del instituto. De acuerdo con la encuesta, el perfil del municipio del cantón Huarmaca, Piura en GTH es bajo, ya que el 69,8% de los encuestados manifiesta no contar con los conocimientos y/o instrumentos para gestionar a las personas. El índice de satisfacción de los empleados en el trabajo es solo del 21.8%, resultado de una mala planificación, inadecuados procesos de reclutamiento, bajos niveles de educación, falta de políticas de desarrollo profesional, inadecuado control y evaluación del talento humano, lo que decidió que era claro que se debían utilizar estrategias para mejorar GTH y aumentar el nivel de satisfacción laboral en la institución.

En esta parte del capítulo se describirán teóricamente las variables de la investigación: Gestión del talento humano y Responsabilidad Social, pero antes se presentará la conceptualización de administración pública, ya que es el contexto donde se desenvuelve la GTH en la gestión pública, materia de investigación de este proyecto.

La administración pública es comprendida por Muñiz Amato, citado por Mario Alva Mateucci, como “una agrupación de actitudes, procedimientos, ideologías, normatividad, organizaciones y diversas maneras de comportamiento humano

que estipulan cómo es la distribución y la ejecución de las autoridades políticas y como se aborda los requerimientos públicos". (p.11) También es comprendida cómo "una expresión que pretende fomentar el contacto directo con la ciudadanía, comprendiéndose que ésta pretende compensar intereses de vinculación pública y asegurar la convivencia social," (p. 11), Considerando que "el bienestar general propugnado por el Estado se fundamenta en la satisfacción de los requisitos prioritarios poblacionales mediante la ejecución de proyectos y servicios de calidad, un sistema con normatividad justa y con un desarrollo integral y equilibrado del Estado"; (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 11). Tomando en cuenta lo expresado con anterioridad, en el territorio peruano, todo ciudadano tiene derecho a una buena gestión por parte de los gestores de la administración pública, los cuales debe estar al servicio de la comuna y debe ser liderados por personas estudiadas con la capacidad de entender la realidad social del lugar donde se ejerza, porque el ejercicio de la administración pública es el ente rector encargado de controlar otras acciones como la GTH, en donde se establecen procedimientos y normas para correcta funcionalidad del recurso humano que labora dentro de una institución.

(Ramió s/f) informa que los comentarios de Simón H.A. sobre "Comportamiento Administrativo" y "Teoría Organizacional" (con J. G. March), publicados en 1947 y 1958, respectivamente, se basan en la visión de que el hombre es una racionalidad instrumental en razón de carácter limitado de su capacidad de saber, de calcular. y expectativas en el análisis de las alternativas propuestas".

Con respecto al fundamento teórico de la gestión de recursos humanos, cabe señalar que Chiavenato I., (1999) señala que colaboradores dentro de una institución son un recurso valioso y son responsables de conseguir los objetivos y metas institucionales. La planificación, coordinación, organización, desarrollo y control de determinadas estrategias y técnicas se utilizan para promover el funcionamiento eficaz del personal.

En nuestro medio es innegable avizorar la posibilidad de proyectar mayores y mejores estrategias que conlleven a materializar una eficiente gestión del factor humano, elemento relegado por muchos años, negándole su real dimensión e importancia dentro de las organizaciones y entidades sean estas privadas y/o públicas, situación que se acentuó con mayor énfasis en el ámbito público, en el cual coexisten regímenes laborales independientes y diferenciados.

Qué duda cabe, que si el talento humano dentro de la organización es priorizado, dotándole de las herramientas, infraestructura, clima, ambiente o medio laboral adecuado - *siendo este último incluso considerado por encima del salario o remuneración*-, se logrará tener un factor humano motivado y comprometido con los ideales de la institución en la cual labora, insertándose como un colaborador presto a desplegar todos sus esfuerzos por conseguir concretizar los objetivos, optimizando los resultados y la respuesta al medio, de cara a la sociedad, orientado al sector o segmento del ámbito público estatal, que a su vez, conllevará al bienestar de toda la sociedad, principalmente los servicios municipales que se exteriorizan y son signos visibles que permitirán evaluar la existencia o no de una gestión adecuada del capital humano.

Relacionado al recurso también llamado factor y/o capital humano, dentro de una institucional gubernamental, preexiste la relevante importancia de su adecuación a la modernidad en el marco de un mundo globalizado, lo que necesariamente requiere el constante asesoramiento y capacitación del personal, pues de nada sirve tener un trabajador comprometido con los ideales y objetivos institucional, si no está capacitado para asumir nuevos retos y manejar las nuevas tecnologías que la modernidad ofrece, en pos de la mejora institucional y en la prestación de servicios a la sociedad.

Ahora bien, proceder con social responsabilidad es uno de los anhelos de los conciudadanos frente a sus autoridades, las que conducen los destinos de la municipalidad y del éxito o fracaso de sus políticas gubernativas, dependerá el bienestar de la colectividad; todo ello teniendo en cuenta que en el Perú las Municipalidad Distritales y Provinciales cambian de gestión municipal cada cuatro años; es por ello que, se debe trabajar en una política gubernativa principalmente inclusiva del factor humano, a largo plazo subsistente; un plan operativo que impida que el cambio de gestión política pueda afectar al recurso humano que trabaja dentro de cada institución municipal, teniendo en cuenta el principio de progresividad de derechos, igualdad de oportunidades sin discriminación, si perder de vista que conforme a nuestra Carta Magna, el fin supremo de la sociedad y del estado es la persona humana.

Otros autores, como Morales en (2002) y Ferriol, sostienen que la gestión de recursos humanos debe administrar la preparación y pago de salarios, controlar la asistencia, implementar procedimientos legales de contratación y calificarlos

como actividades más importantes para superar cualquier problema sistémico estratégico. Porque se enfocan en tareas separadas y no en coordinar metas individuales y organizacionales.

En función a la GTH desarrollada por la administración pública, cabe señalar que todas las medidas diseñadas para la GTH para el estado peruano se entienden como un conjunto de procedimientos encargados de establecer, desarrollar e implementar una política de servicio público. Comprende una agrupación que contempla metodologías, recursos, principios, normas, técnicas, procedimientos y procesos que utilizan las entidades públicas en la gestión de RRHH. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 46)

La base legal de GTH en las empresas del Estado se discute en la administración pública, por lo que su funcionamiento está amparado por el denominado órgano de la administración pública, que es el que formula la política nacional de servidores públicos, en las oficinas de personal de las entidades estatales. o. quienes ejerzan sus funciones de acuerdo con los procedimientos y técnicas del sistema; Ley de Servicios Públicos y conforme a lo planteado en el artículo 4 de la Ley núm. 30057 y Decreto Legislativo n. 1023 y reglamentada “en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, normatividad para las gestiones de los sistemas de administración en relación a la gestión de los recursos de derechos humanos en las instituciones de orden público”, confirmó la sentencia n. 238-2014 de la Presidencia Ejecutiva-SERVIR-PE65 (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 65).

Para entender el quehacer de las áreas o dependencia que ejerce la labor de GTH en las instituciones estatales, se requiere conocer las funciones están obligadas a desempeñar, las cuales están orientadas:

a) Implementar y hacer cumplir las normas, directivas, herramientas o instrumentos de gestión establecidos por SERVIR y las entidades. b) Desarrollar políticas y lineamientos enfocados en el desarrollo del plan de gestión humana y el funcionamiento ideal del sistema de gestión de RRHH, circunscribiendo el uso de índices que verifiquen la gestión. c) Desarrollar, supervisar, e implementar iniciativas para la mejora continua de los procedimientos que integran el sistema de gestión de personal. d) Efectuar estudios y análisis cualitativos y cuantitativos de la entrega de los colaboradores al servicio de la unidad acorde con los requerimientos de las instituciones. e) Gestión del perfil de puesto. f) Llevar y

conservar, en el entorno de sus competencias, el Registro Nacional del Personal de la Administración Pública y el Registro Nacional de Bajas y Despidos, a los que se refiere. g) otras funciones determinadas por las normas y reglamentos del órgano de gestión del sistema (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 48).

En el proceso de gestión de los RRHH en las entidades estatales la implementación de la contratación del recurso humano para las empresas públicas o estatales está afectada por un proceso enmarcado en el denominado organismo Servir, quien norma que los directivos o funcionarios a cargo de la oficina de GTH tenga en cuenta las siguientes acciones prioritarias:

Diseño de Puestos: Procesos que involucran las descripciones y observaciones de los puestos detallados y la construcción de los perfiles requeridos por las funciones que se incluyen en los Manuales de Perfil de Puestos (MPP).

Selección de candidatos u opciones de la persona a contratar: La selección se conceptualiza como el proceso de hallar un individuo que ocupe el puesto conveniente al precio adecuado. Por lo tanto, elegir personal simboliza preferir un individuo entre un grupo de personas. Dicha elección no consiste en elegir al más idóneo, sino al individuo cuyos perfiles se adapta mejor a los requerimientos necesarios y futuros de su labor y funciones en un entorno establecido.

Introducción a la orientación, ubicación y supervisión del personal que recién ingresa a la institución: Procedimiento que involucra la función de orientación y socialización de un servidor público que ingresa a la unidad. Engloba una introducción general sobre información de país, institución y normatividad interna; y la inducción especial relacionada con el puesto; proporcionar la información requerida para proveer y asegurar su adaptación e integración en la función específica y lo institucional.

La evaluación del desempeño, entendida como una evaluación objetiva del desempeño de una persona en el trabajo asignado: representa un proceso continuo, sistemático e integral con una evaluación objetiva y demostrable del trabajo del funcionario de acuerdo con las funciones y metas laborales. Considera las siguientes fases: evaluación y retroalimentación, seguimiento, compromisos establecidos, determinación de metas y sobretodo planificación.

Educación o capacitación en funciones y acciones laborales: El objetivo de este proceso es llenar los vacíos identificados en los servidores públicos, desarrollar



sus habilidades y competencias para ayudar al mejoramiento de la calidad del servicio prestado a la población y proyectos, y alcanzar las metas de la institución. Esto incluye, entre otros, la planificación de adiestramiento profesional y las capacitaciones, la gestión de las obligaciones educativas, el registro de la data de la formación y las evaluaciones de desempeño. (Resolución de Presidencia Ejecutiva, 2014).

Otras de las acciones propias de la GTH está la referida a la implementación actividades tales como: Estrategias, procedimientos y políticas, Planificación de RRHH; Ascensos de carrera, Velar por el clima y cultura institucional, Fomentar internamente la comunicación. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016)

El sistema administrativo de GTH está compuesto por diversos subsistemas, en otro sentido, por la agrupación de procedimientos vinculados entre sí, considerando que sus funciones específicas están constituidas por trabajos afines y tienen la coordinación que se requiere para alcanzar resultados, las cuales persiguen una serie lógica dentro de los procesos, regulados por la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, normado en el Fondo Documental del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), certificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016).

En el proceso de gestión de recursos humanos del nuevo Servicio Civil se contempla: La Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público, conformado por dos subsistemas: El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y el Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016).

Es este modelo el que se describirá en esta parte del marco teórico de investigación, ya que sobre él descansa las dimensiones que llevarán a la investigadora a establecer los objetivos de estudio en el presente trabajo. Siendo así se puede afirmar que dentro de este modelo se tiene en cuenta:

- a) El primer subsistema de planificación de la política de RRHH: “Esta herramienta consiente fundar la gestión interna de los RRHH de acuerdo con los objetivos estratégicos del personal de las unidades. También asiente la definición de las políticas, directrices y orientaciones de la unidad con una

visión global de los temas vinculados con los RRHH. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016, pág. 49).

- b) El segundo subsistema de la Organización del trabajo y su distribución: “se conceptualiza como la caracterización y condicionantes de la ejecución de sus funciones, además de los requerimientos idóneos de los individuos que van a desempeñarse en el puesto”. En esta fase se diseña el perfil del puesto de trabajo y la administración del puesto que es la que elabora el cuadro de los puestos de trabajo. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016, pág. 50).
- c) Tercer subsistema de gestión del empleo: se refiere al “establecimiento de un conjunto de políticas y prácticas de personal para la gestión del flujo de servidores públicos en el sistema administrativo de gestión de RRHH, desde su afiliación hasta su despido”. En esta fase se define La gestión de incorporación de personal a los puestos de trabajo y los sub procesos como:
  - a) la selección, b) el vínculo, c) los procesos inductivos, y d) la periodicidad de prueba. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016, págs. 52 - 56).
- d) El cuarto subsistema de la Gestión de rendimiento: Tiene en cuenta 1) el Comité y los planes de evaluación y de control de las funciones del personal que por lo general deben de aplicarse anualmente y 2) El sistema de gestión de rendimiento que tiene en cuenta el ciclo de gestión de responsabilidades, roles, funciones, desempeño, metodología y elementos de evaluación. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016, pág. 57).
- e) Quinto Subsistema de Gestión de Remuneración: engloba la administración de una lista agrupada de beneficios e ingresos que la entidad entrega al funcionario como remuneración por su aporte a los objetivos de la organización, de acuerdo al cargo que ocupa, con el fin de mantenerse en el empleo. Este subsistema contempla: 1) Administración de las compensaciones y la 2) la Administración de las pensiones. (MinisteriodeJusticiayDerechosHumanos, 2016, pág. 58).
- f) Sexto Subsistema de Desarrollo y Gestión del Aprendizaje: Esta parte del proceso tiene en cuenta “las políticas de promoción de línea de carrera y progreso de capacidades orientadas a proporcionar aprendizajes colectivos e individuales requeridos para lograr los objetivos de la organización, desarrollar habilidades de servidor y, en su caso, promover su desarrollo de competencias”, se tiene en cuenta las mejoras de las capacidades del

trabajador a través de las capacitaciones. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 58).

- g) El séptimo subsistema de la Gestión de las relaciones sociales y humanas: En esta fase de la gestión de talento humano se tiene en cuenta siete procesos que se describen en el cuadro que se presenta seguidamente:

Procesos del Séptimo Subsistema		
PROCESO	DESCRIPCIÓN	PRODUCTO
<b>Relaciones laborales individuales y colectivas</b>	Busca realizar actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el servidor directamente, con las organizaciones sindicales y con ambas a la vez	Registro de sindicatos, registro de pliego de reclamos y convenios colectivos, resolución de asuntos laborales individuales y colectivos
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Comprende las actividades destinadas a prevenir riesgos a la seguridad y salud de los servidores así como actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio	Plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de capacitación en seguridad en el trabajo, identificación de peligros y riesgos.
<b>Bienestar social</b>	Comprende actividades destinadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y una mejor calidad de vida de los servidores	Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades al servidor, evaluación de satisfacción de necesidades
<b>Cultura y clima Organizacional</b>	Cultura como forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad en base a conductas, creencias, normas y símbolos; clima orientado a mejorar la percepción de los servidores civiles sobre su ambiente de trabajo	Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de acción de mejora de clima y cultura
<b>Comunicación interna</b>	Proceso que transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés	Plan de comunicación interna

**Figura 1. Proceso del Séptimo Subsistema**

Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Servir (2016)

- h) El octavo subsistema de la interrelación de los subsistemas: Esta referido a que los “subsistemas marchan de forma integrada y con un nivel de coordinación que busca la idónea gestión de los RRHH dentro de la institución”, es decir, la gestión de los RRHH debe ser afín con los objetivos organizacionales y estos con el rendimiento, la competitividad y la productividad institucional (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 60)

En cuanto a la variable responsabilidad social se puede decir que ésta es “una responsabilidad que compromete lo individual, la ética y lo político, y a su vez es colectivo, institucional y personal al que está llamado todo ciudadano éticamente responsable y socialmente comprometido con el destino de la mayoría de sus conciudadanos en el mundo y con su nación” (Chiliquinga y Galindo 2001).

Es innegable que el Estado, la sociedad civil y las organizaciones son actores sociales trascendentales e interconectados en la construcción e implementación de estrategias de responsabilidad social con sostenibilidad en el largo plazo y forjen efectos visibles. Esta relación se fundamenta en la conciencia de las fortalezas individuales. Las interacciones entre los tres actores agregan valor al

accionar que podrían realizarse individualmente. Sin embargo, se reconoce que trabajar en la relación entre los jugadores es difícil, pero el asunto debe abordarse con seriedad. IDE Business School, (2009), (p: 5).

Sobre la responsabilidad social gubernamental, se puede decir que hace referencia al comportamiento ético de las instituciones del Estado, que demanda una nueva corresponsabilidad, en donde se concierte la rentabilidad empresarial con la calidad de vida de los necesitados y la ecología integrada del mundo según lo expresado por (Hart, 2007), citado por (Arroyo, 2012, pág. 5) para Centrum Católica. Así también, representa acrecentar el bienestar social sosteniblemente (Loza, 2010)

Una de las dualidades de la modernidad es el tratamiento de las políticas laborales y comerciales donde se vincula al mercado-Estado o sociedad-Estado por los vínculos colaborativos que existe entre el propio Estado, sociedad civil y el mercado, es en esta dicotomía donde aparece como herramienta de trabajo a tener en cuenta la responsabilidad social empresarial. Si bien es cierto aún no hay unanimidad en la postura de que lo público y/o estatal se debe tratar como el sector privado, si se puede afirmar que en el sector privado si existe una preocupación y una suerte de intervención en el terreno público, (Bresser y Cunill, 1998) citado por Arroyo (2011). Es así como las empresas de la sociedad civil irrumpen en sector público, dándose origen a una corresponsabilidad de los problemas sociales y globales.

El Modelo de gobernabilidad de la responsabilidad social gubernamental denominada también esquema de gobernanza colaborativa entre un estado, sociedad y organizaciones, que es un modelo que recién se está practicando pero que aún en el mundo no se domina, pero mientras tanto si se identifican cuatro niveles de RSE, dentro de las empresas estatales, tales como:

Nivel 1: El Estado ausente ante la RSE: Se presenta en aquellas instituciones cuyos gobiernos no cuentan con políticas integrales o incluso parciales sobre la RSE, y si las hay son políticas fragmentada y dispersas. En este caso las instituciones no obedecen a una política, sino que suelen denominarse empresas que trabajan con RSE por imagen y reputación ante sus clientes. (Arroyo, 2012)

Nivel. 2: El Estado mediador de la RSE: existe en aquellas empresas que presentan "Situaciones donde el estado tiene que mediar en conflictos ambientales y/o sociales en relación con proyectos de inversión. Aquí el estado

dirige el financiamiento de las empresas hacia proyectos comunitarios, sociales y apoya la adquisición de licencias sociales” (Arroyo, 2012, pág. 10)

Nivel 3: El estado Promotor de RSE: en este nivel, el estado formula estrategias y crea políticas para su promoción que promueve, ya sea a través del establecimiento de normas obligatorias, mecanismos de certificación, campañas sensibilizadoras, reconocimientos públicos o premios, informes públicos, o lineamientos para el trabajo voluntario de las empresas”. (Arroyo, 2012, pág. 11)

Nivel 4: El Estado socio de las empresas con RSE: En este nivel existe una relación o alianza entre el estado y las empresas es un tipo de política estatal como denominado “modelo de partenariado”. Este tipo de alianzas público-privadas cada vez más se van incrementando, producto de la demanda social que poseen las instituciones por ser más prácticas, previsivas y ver la solución de los conflictos. (Arroyo, 2012, pág. 11) .

Finalmente se puede decir que el desarrollo de la responsabilidad social gubernamental se ve afectada debido a la falta de la innovación de las entidades de gobierno, éstas son incapaces de generar innovación, por ello suelen trabajar con el riesgo de quedarse paralizadas en la burocracia y entorpecerse entre legalismos estáticos. Por ende, la colaboración gobierno-empresa o gobierno-sociedad civil se vislumbran como lo más beneficioso, además perfecciona la gestión de instituciones de gobierno (Arroyo, 2012, pág. 12) .

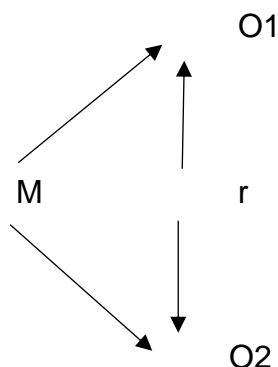
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

A nivel general es tipo aplicada debido a que resuelve un problema social y sus instrumentos se aplican directamente en el campo de estudio. Así también porque genera conocimiento a nivel local, es decir, sobre la población que se estudia y tiene el problema de investigación. (Hernández y otros, 2014).

Es de diseño No Experimental ya que la investigadora no manipuló deliberadamente las variables bajo análisis, se trató de un estudio donde no se realiza cambios intencionales en las variables para ver su efecto en unas sobre otras. Sólo se estableció una relación entre ambas variables. (Hernández y otros, 2014).

Para la casuística de este estudio se recolectó dos conjuntos de datos del objeto de la investigación con la intención de determinar su relación, de allí que esta relación se diagrama de la siguiente manera:



En dónde:

M = Viene a ser la muestra

O1 y O2 = Es medición del conjunto de datos (variable 1 y variable 2)

r = Es la correlación de dichas variables

Considerando la cuantificación de la variable a través de niveles que evaluarán los indicadores de las dimensiones planteadas para la GTH y la RSG en la MPS - 2018, se fundamenta en los enfoques cuantitativos bajo el paradigma positivista. Se consideran las dimensiones: planificación, organización, administración de los

puestos, selección del personal, capacitación, rendimiento y desarrollo del personal. (Hernández y otros, 2014).

Se trata de un estudio descriptivo y correlacional en su nivel; ya que solo se describe como se exhibe la problemática contextual, sólo se analizará la data recogida de las variables del estudio desarrollado. Al respecto (Hernández y otros, 2014, p. 80). Explica que los estudios descriptivos están destinados únicamente a "precisar los perfiles y las características de un grupo, comunidad, individuo, procesos, objeto o cualesquiera fenómenos a analizar". Y correlación porque su objetivo es evaluar el grado de coherencia que se evidencia entre las variables en referencia, y porque tenían un solo objetivo que "conoce la coherencia o el grado de coherencia existente entre dos o más conceptos, variables, o categorías, en un contexto explícito"

Es un estudio con enfoque cuantitativo, porque se recopiló la información numérica, que se analizaron haciendo uso de la estadística, cuyas representaciones son a través de tablas o gráficos y por se sustenta en el paradigma positivista de investigación debido a que busca encontrar resultados basados en conceptos de veracidad lógica a luz de la evaluación matemática estadística, para ello se ejecutó análisis sobre la data recolectada y se contestan las interrogantes del estudio planteadas en instrumentos de investigación como cuestionarios, de ésta manera que se prueban unas hipótesis establecidas con anterioridad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.2. Variables, Operacionalización**

#### **Variables:**

Gestión del talento humano

Responsabilidad social gubernamental

Definición conceptual de GTH: un conjunto de procedimientos encargados de establecer, desarrollar e implementar una política de servicio público. Comprende una agrupación de metodologías, principios, técnicas, recursos, normatividades y

procedimientos que utilizan las instituciones públicas en la gestión de los RRHH (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

Definición conceptual RSE: hace referencia al comportamiento ético de las instituciones del Estado, que demanda una nueva corresponsabilidad, en donde se concierte la rentabilidad empresarial con la calidad de vida de los necesitados y la ecológica integrada mundial. (Loza, 2010)

**Definición operacional:** Se detalla en la Operacionalización de variables (ver Anexo N° 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Una **población estadística** se constituye por la agrupación de individuos y factores que guardan características similares, siendo los sujetos a quienes se les recabará información para alcanzar las conclusiones del estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

El **tamaño poblacional** en este estudio se determina por la cantidad de **individuos** que constituyen la población, establecido en un total de 1010 trabajadores del Municipio de Sullana. Constituyéndose ésta en una finita, porque se conoce el dato exacto de toda la población, caso típico de las instituciones físicas.

Dado que esta población es grande y normalmente es dificultoso y poco accesible estudiar a todos los trabajadores de la MPS, para el caso de esta investigación se tiene que trabajar con una muestra.

#### **Criterios de exclusión:**

No se tendrá en cuenta los siguientes tipos de trabajadores:

- Personal designado en puestos de confianza (cargos directivos)



### **Criterios de Inclusión:**

Este trabajo de investigación cumple con criterios de inclusión los mismos que fueron determinados por la propia población objeto de análisis, dichos criterios distinguen a los individuos que lograrán afiliarse al estudio; se considera que, estos criterios son generales o globales (Tinco & Saénz, 1999)

Se tendrá en cuenta todos los trabajadores que presenten las siguientes condiciones:

### **Tabla 1:**

*Población de estudio*

<b>Población en estudio</b>	<b>Cantidad</b>
Total, de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sullana	1,110

### **Muestra:**

“Considerada como un subgrupo de la población, es una agrupación pequeña representativa de la totalidad de elementos poblacionales, que se definen por las características que ostentan” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175)

Para el caso de la elección de la muestra de esta investigación se debe tener en cuenta el enfoque cuantitativo, ya que debe ser representativas del total de la población, para ello se hará uso de la fórmula finita estadística, por lo tanto, esta es una muestra probabilística, la que presenta la ventaja de poder medir el tamaño del error en las predicciones, o sea permite menguar el mínimo el error, denominado error estándar según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Fórmula de la población finita:

$$n = \frac{NZ^2 P(1-P)}{e^2(N-1)+Z^2 P(1-P)}$$

Dónde:

- n : Tamaño de la población de estudio  
N : Población de estudio  
Z : Nivel de confianza. Generalmente en los trabajos de tesis es 95 %  
y en la tabla estadística tiene un valor de 1.96  
P : Nivel de aceptación, en este caso de 0.5  
Q : Nivel de rechazo. La sumatoria de P + Q = 1  
e : Error permitido que va de 1 a 10 %

Aplicando la muestra:

$$n = \frac{1010 \times (1.96)^2 \times 0.5 (0.5)}{0.05 (1010-1) + (1.96)^2 \times 0.5 (1- 0.5)}$$

**n = 384 (la muestra de estudio)**

Quiere decir que el instrumento cuestionario se aplicará a 384 trabajadores de la Municipalidad distrital de Sullana

**Tabla 2:**

*Muestra del estudio*

<b>Muestra poblacional</b>	<b>Cantidad</b>
De un total de 1,110 trabajadores y deducción de por fórmula estadística	384 trabajadores

Se consideró trabajar en una muestra mediante un muestreo por conveniencia. Hernández et al. (citado en Vilca, 2012) estipulan que dicho muestreo se basa en lo subjetivo; la elección de los temas se deja a discreción del investigador. Por lo tanto, se seleccionaron 300 trabajadores seleccionados de la MPS, debido a que ellos se encuentran dentro de la Municipalidad laborando, ya que el resto se encuentra en diferentes partes de Sullana por las diferentes labores encomendadas, según los criterios de inclusión. Dicha muestra, permitió describir la situación interna de la organización.

**Tabla 3:**

*Tipos de población*

<b>Tipos de trabajadores</b>	<b>Cantidad</b>
• Trabajadores estables con contrato indefinido.	475
• Trabajadores con contrato determinado o renovación de contrato. CAS	390
• Trabajadores que remplazan temporalmente a otros colaboradores.	235

Nota. RRHH de la MPS

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica:**

La Encuesta: Esta técnica que permite el recojo de data concede el contacto con los sujetos o elementos de la investigación y para el caso de este trabajo será a través del contacto personal. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se podrá estimular reacciones sobre conjunto de preguntas vía la aplicación de cuestionarios para medir en los sujetos de análisis servidores de la Municipalidad Provincial de Sullana proximidades acerca de la GTH y responsabilidad social gubernamental.

#### **Instrumento:**

El Cuestionario: se aplicó utilizando como instrumento un cuestionario de encuesta, teniendo como informantes a los servidores de la Municipalidad Provincial de Sullana. El instrumento, también será validado por expertos en temas de Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Gubernamental, será usada para obtener información y datos precisos para dicha investigación.

## Validez:

Desde el aporte de Hernández, y otros (2014) la validez, “de manera global, refiere un grado que los instrumentos midan en realidad los que se busca evaluar” (p.200).

Para el estudio, La validación fue realizada por tres expertos en la materia con título de maestría, cada uno de los cuales firmó una hoja de validación con su calificación en el instrumento y posteriormente firmó un certificado de validación.

En la tabla 4, se muestra el resumen de la validación alcanzada por los expertos para el cuestionario de GTH y la relación con la RSG:

**Tabla 4:**

*Validez de Cuestionario*

Criterios de Validación	Validador		
	Mg. María del Rosario Saldarriaga Castillo	Mg. Dany Daniel Eneque Arrunátegui	Mg. Wilson Wiston Camacho Lima
Claridad	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Objetividad	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Actualidad	Muy buena	Muy buena	Excelente
Organización	Muy buena	Excelente	Excelente
Suficiencia	Muy buena	Excelente	Muy buena
Intencionalidad	Muy buena	Excelente	Muy buena
Consistencia	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Coherencia	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Metodología	Muy buena	Excelente	Excelente

Nota: Fichas y constancias de validación de instrumentos.

## Confiabilidad:

Está referida al grado de seguridad que se le otorga al instrumento que usará en la recolección de datos, luego de ser aplicado repetidas veces, otorgando los

mismo, por eso se dice que el instrumento es confiable. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para esta investigación se realizará un piloto de aplicación de instrumento en 20 trabajadores que forman parte de la población.

### **Confiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano**

La confiabilidad aplicada al cuestionario de la variable GTH compuesta por 32 ítems constituido por alternativas politómicas con cinco opciones de respuesta, se ejecutó una prueba piloto a 20 servidores de la MPS; y a través del coeficiente de Cronbach, se logró comprobar, con el uso del programa estadístico SPSS lo siguiente:

#### **Tabla 5:**

*Alfa de Cronbach: Cuestionario de la Variable Gestión del Talento Humano*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,95	32

Se obtuvo para la variable Gestión del Talento Humano un valor de confiabilidad de 0,95, apreciándose una fiabilidad “Elevada”.

### **Confiabilidad de la Variable Responsabilidad Social Gubernamental**

En cuanto a la variable Responsabilidad Social Gubernamental compuesta por 17 ítems conformados por cinco opciones de respuesta, y a través de la aplicación de una prueba piloto a 20 servidores de la MPS, se comprobó con el coeficiente Cronbach, con la utilización del programa estadístico SPSS se obtuvo la confiabilidad siguiente:

**Tabla 6:**

*Confiabilidad del Alfa de Cronbach: Variable Responsabilidad Social Gubernamental*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,88	17

Se determinó para la variable Gestión del Talento Humano un valor de 0,88, infiriendo que el coeficiente expresa una fiabilidad “Muy Buena”.

### **Alfa de Cronbach**

Dicho coeficiente se utiliza para estimar la fiabilidad, grado de estabilidad o que tan confiable es la consistencia interna de una escala de medida. George y Mallery. (2003).

La confiabilidad de los cuestionarios de las variables Gestión del talento Humano y responsabilidad social compuesta por diversos items, bajo las escalas: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE Y SIEMPRE, considerando que son variables ordinales y se buscó medir las correlaciones entre estas.

### **3.5. Procedimiento.**

El presente trabajo de investigación al ser una investigación con enfoque cuantitativo hizo posible la aplicación de un instrumento de recojo de información como el cuestionario que midió las variables de investigación: gestión del talento humano y responsabilidad social gubernamental. Esta medición se realizó al aplicar este instrumento a la muestra de estudios conformada por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Elaborado los instrumentos de recolección de datos a partir de los indicadores que permitirán medir la variable, éstos serán aplicados a la muestra representativa de

la población elegida por fórmula probabilística. Los da serán tabulados en una sábana de datos en Excel y serán analizados con el software SPSS. Los resultados obtenidos permitirán contrastar las hipótesis, y la interpretación de los resultados, se describirán el capítulo III, los mismos que serán organizados según indicadores de cada dimensión u objetivo de estudio, estos resultados del análisis de los datos, serán representados en tablas según la presentación ordenada de los objetivos de la investigación.

**Tabla 7:**

*Ficha técnica del instrumento: variables: Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Gubernamental.*

<b>Características</b>	<b>Valor</b>
<b>Nombre del instrumento</b>	Instrumento Cuestionario Aplicado A Los servidores de la MPS para Medir La Gestión De Talento Humano En Relación A La Responsabilidad Social Gubernamental En Esa Institución.
<b>Variable y dimensiones</b>	Gestión del Talento Humano, Responsabilidad Social Gubernamental, diseño del puesto de trabajo, selección, inducción, desempeño, gestión capacitación, el estado medidor RSG, el estado promotor RSE, el estado socio de las empresas con RSE.
<b>Autor</b>	Lourdes Paola Jibaja Espinoza
<b>Lugar</b>	Provincia de Sullana
<b>Objetivo</b>	Relación entre Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Gubernamental
<b>Administrado</b>	Trabajadores de la Municipalidad
<b>Tiempo</b>	20 a 35 min

<b>Observación</b>	El cuestionario se aplicó bajo la tutela de la investigadora.
	Likert:
	(1) Nunca.
<b>Escala utiliza</b>	(2) Casi nunca.
	(3) A veces.
	(4) Casi siempre.
	(5) Siempre.
<b>Total de ítems</b>	48 ítems

---

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio consideró diversos elementos éticos en el procedimiento de redacción de los siete capítulos que lo componen:

Confesión y aplicación de normas internacionales de escritura, como las normas APA, donde se cite correctamente a los autores y propietarios de la bibliografía utilizada en el marco teórico y a lo largo de la investigación.

Consentimiento informado de la institución investigada.

Consentimiento informado de los empleados del municipio de Sullana para quienes se utilizará el cuestionario.

Confidencialidad de los nombres y funciones de los empleados que brinden información sobre el proceso de GTH si no desean que se revele su identidad.

Identificación y presentación del investigador y del grupo de investigadores en la utilización de los instrumentos de recolección de data.

Presentación de los resultados del estudio para la unidad correspondiente, en lo que se refiere al municipio de Sullana, de acuerdo con el compromiso del investigador de compartir las conclusiones del estudio y las propuestas de mejora planteadas.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva.

#### Objetivo General:

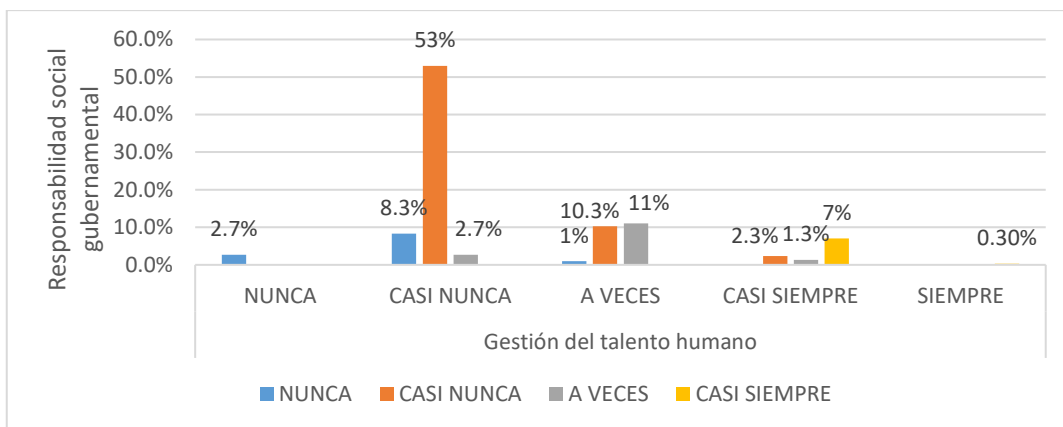
En cuanto al objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

#### Tabla 8:

*Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Responsabilidad Social					Total
		Nunca	Gubernamental		Casi Siempre		
			Casi nunca	A veces			
Gestión del talento humano	Nunca	Recuento	8	0	0	0	8
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
	Casi nunca	Recuento	25	159	8	0	192
		% del total	8,3%	53,0%	2,7%	0,0%	64,0%
	A veces	Recuento	3	31	33	0	67
		% del total	1,0%	10,3%	11,0%	0,0%	22,3%
	Casi siempre	Recuento	0	7	4	21	32
		% del total	0,0%	2,3%	1,3%	7,0%	10,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
	Total	Recuento	36	197	45	22	300
		% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100%

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 1:** Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 8 y Gráfico 1, la Gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 159 (53%) de los encuestados muestran que la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 33 (11%) de los encuestados revelan que la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *a veces* se brinda; 192 (64%) de los encuestados manifiestan que *casi nunca* se realiza la gestión del talento humano; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.

**Objetivo 1:**

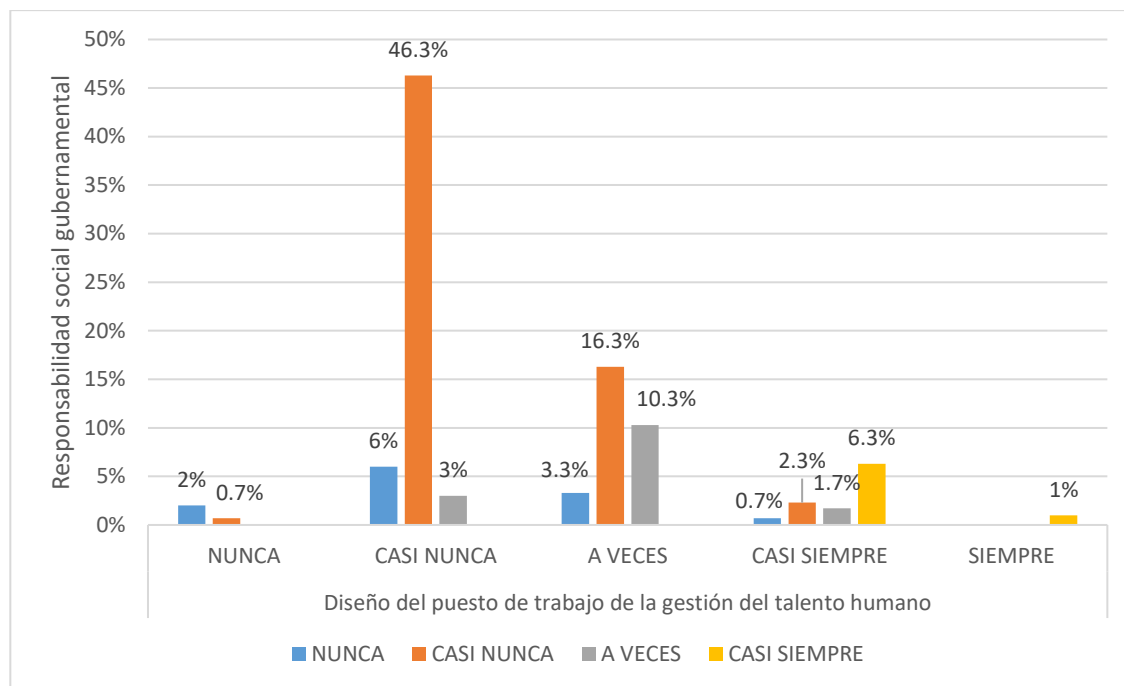
Identificar la relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

**Tabla 9:**

*Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018*

		Responsabilidad social gubernamental					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano	Nunca	Recuento	6	2	0	0	8
		% del total	2,0%	0,7%	0,0%	0,0%	2,7%
	Casi nunca	Recuento	18	139	9	0	166
		% del total	6,0%	46,3%	3,0%	0,0%	55,3%
	A veces	Recuento	10	49	31	0	90
		% del total	3,3%	16,3%	10,3%	0,0%	30,0%
	Casi siempre	Recuento	2	7	5	19	33
		% del total	0,7%	2,3%	1,7%	6,3%	11,0%
	siempre	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
	Total	Recuento	36	197	45	22	300
		% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100%

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 2:** Gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 9 y Gráfico 2, el Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 139 (46.3%) de los encuestados manifiestan que el Diseño del puesto de trabajo de la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 49 (16.3%) de los encuestados manifiestan que el Diseño del puesto de trabajo de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 31 (10.3%) de los encuestados manifiestan que el Diseño del puesto de trabajo de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *a veces* se brinda; 166 (55.3%) de los encuestados manifiestan que *casi nunca* se realiza el Diseño del puesto de trabajo de la GTH; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.

**Objetivo 2:**

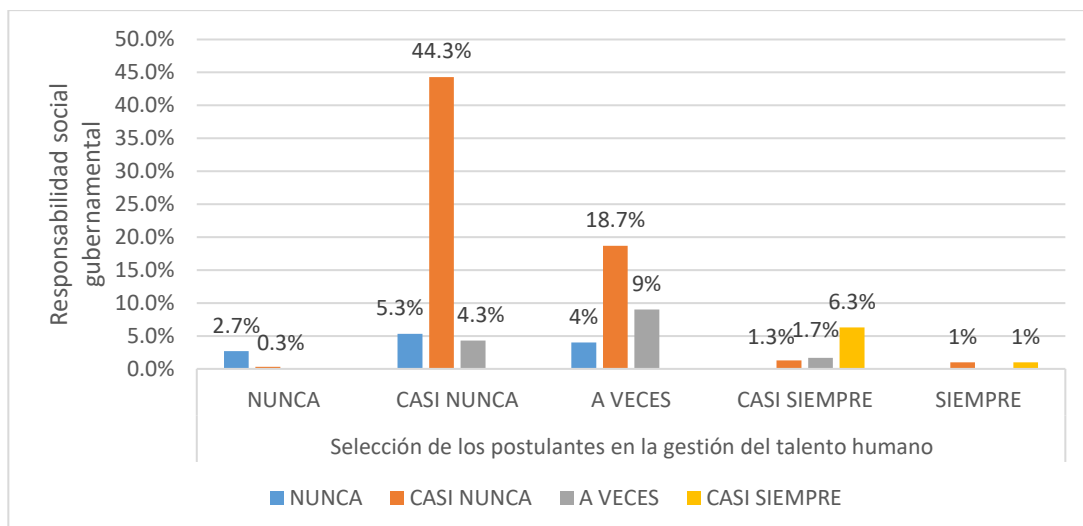
Conocer la relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura .2018. Los resultados alcanzados reflejaron lo siguiente:

**Tabla 10:**

*Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Responsabilidad social gubernamental					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Selección de los postulantes en la gestión del talento humano	Nunca	Recuento	8	1	0	0	9
		% del total	2,7%	0,3%	0,0%	0,0%	3,0%
	Casi nunca	Recuento	16	133	13	0	162
		% del total	5,3%	44,3%	4,3%	0,0%	54,0%
	A veces	Recuento	12	56	27	0	95
		% del total	4,0%	18,7%	9,0%	0,0%	31,7%
	Casi siempre	Recuento	0	4	5	19	28
		% del total	0,0%	1,3%	1,7%	6,3%	9,3%
	Siempre	Recuento	0	3	0	3	6
		% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	2,0%
	Total	Recuento	36	197	45	22	300
		% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100%

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 3:** Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 10 y Gráfico 3, la Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 133 (44.3%) de los encuestados manifiestan que la Selección de los postulantes en la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 56 (18.7%) de los encuestados revelan que la Selección de los postulantes en la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 162 (54%) de los encuestados manifiestan que *casi nunca* se ejecuta la Selección de los postulantes en la GTH; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.

**Objetivo 3:**

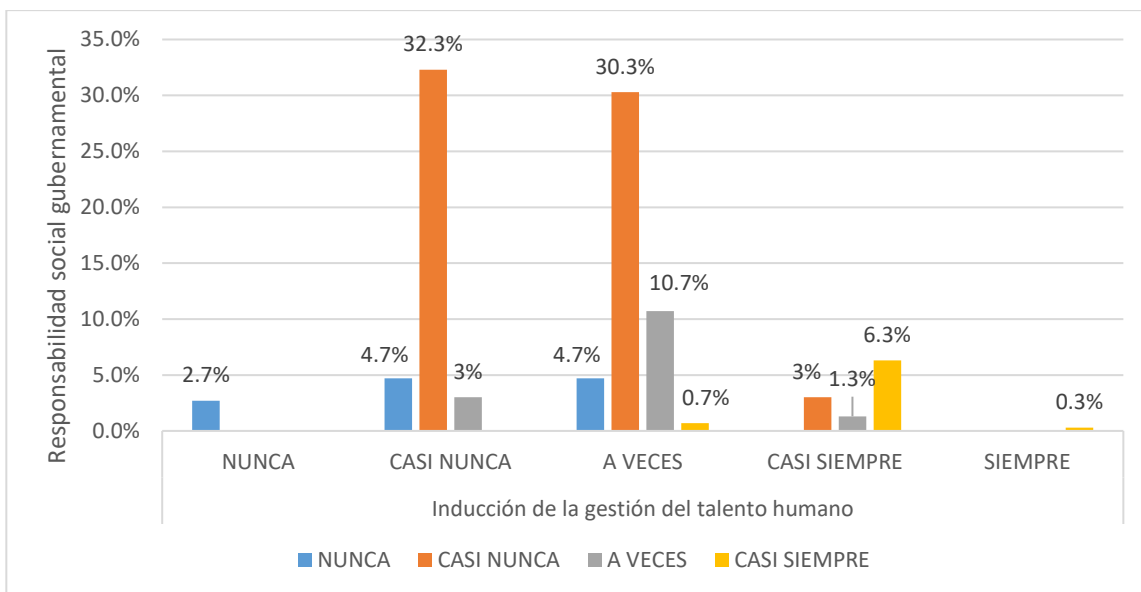
Identificar la relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura 2018.

**Tabla 11:**

Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

		Responsabilidad social gubernamental					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Inducción de la gestión del talento humano	Nunca	Recuento	8	0	0	0	8
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
	Casi nunca	Recuento	14	97	9	0	120
		% del total	4,7%	32,3%	3,0%	0,0%	40,0%
	A veces	Recuento	14	91	32	2	139
		% del total	4,7%	30,3%	10,7%	0,7%	46,3%
	Casi siempre	Recuento	0	9	4	19	32
		% del total	0,0%	3,0%	1,3%	6,3%	10,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
	Total	Recuento	36	197	45	22	300
		% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100,0%

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 4:** Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 11 y Gráfico 4, la Inducción de la gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 97 (32.3%) de los encuestados manifiestan que la Inducción de la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 91 (30.3%) de los encuestados manifiestan que la Inducción de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 32 (10.7%) de los encuestados manifiestan que la Inducción de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *a veces* se brinda; 139 (46.3%) de los encuestados manifiestan que *a veces* se realiza la Inducción de la GTH; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.



**Objetivo 4:**

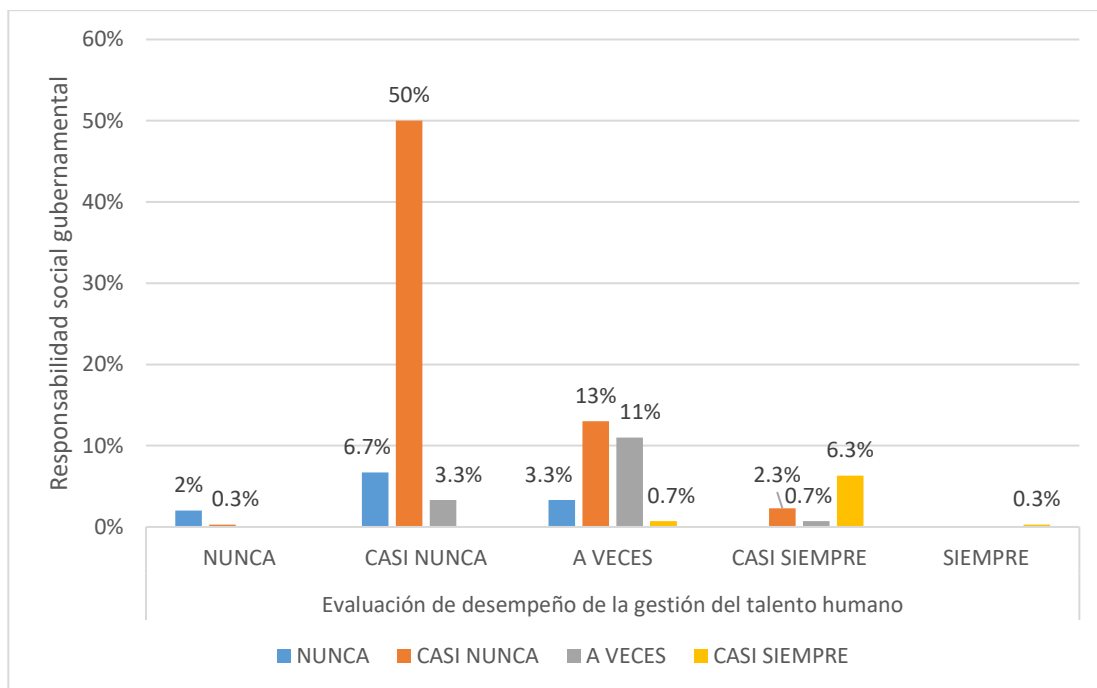
Describir la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018, se obtuvo como resultado:

**Tabla 12:**

*Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Responsabilidad social gubernamental					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano	Nunca	Recuento	6	1	0	0	7
		% del total	2,0%	0,3%	0,0%	0,0%	2,3%
	Casi nunca	Recuento	20	150	10	0	180
		% del total	6,7%	50,0%	3,3%	0,0%	60,0%
	A veces	Recuento	10	39	33	2	84
		% del total	3,3%	13,0%	11,0%	0,7%	28,0%
	Casi siempre	Recuento	0	7	2	19	28
		% del total	0,0%	2,3%	0,7%	6,3%	9,3%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
	Total	Recuento	36	197	45	22	300
		% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100%

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 5:** Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 12 y Gráfico 5, la Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 150 (50%) de los encuestados manifiestan que la Evaluación de desempeño de la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 39 (13%) de los encuestados manifiestan que la Evaluación de desempeño de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 33 (11%) de los encuestados manifiestan que la Evaluación de desempeño de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *a veces* se brinda; 180 (60%) de los encuestados manifiestan que *casi nunca* se realiza la Evaluación de desempeño de la GTH; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.

**Objetivo 5:**

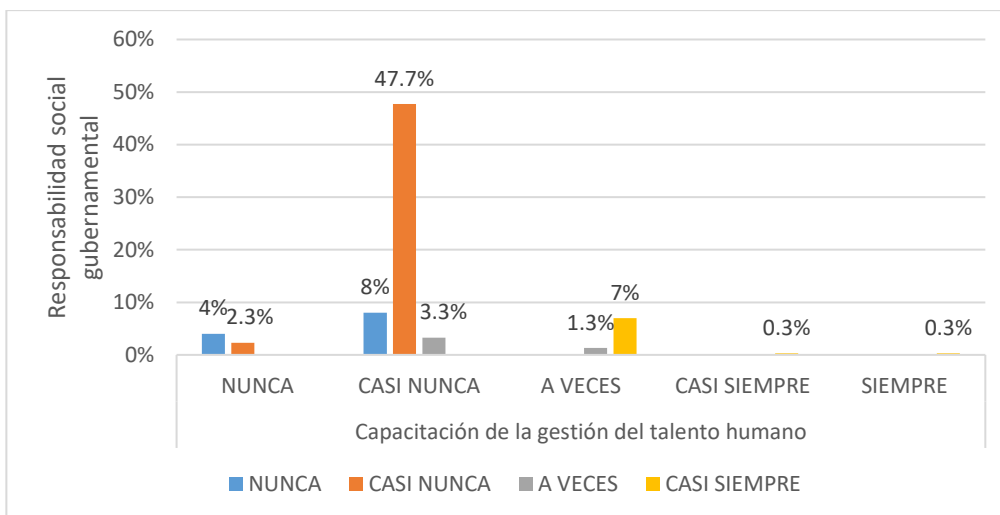
*Identificar la relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.*

**Tabla 13:**

*Capacitación de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Responsabilidad social gubernamental					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Nunca	Recuento	12	7	0	0	19	
	% del total	4,0%	2,3%	0,0%	0,0%	6,3%	
Casi nunca	Recuento	24	143	10	0	177	
	% del total	8,0%	47,7%	3,3%	0,0%	59,0%	
Capacitación de la gestión del talento humano	A veces	Recuento	0	47	31	0	78
		% del total	0,0%	15,7%	10,3%	0,0%	26,0%
Casi siempre	Recuento	0	0	4	21	25	
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	7,0%	8,3%	
Siempre	Recuento	0	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	
Total	Recuento	36	197	45	22	300	
	% del total	12,0%	65,7%	15,0%	7,3%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia.



**Gráfico 6:** Capacitación de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

En la tabla 13 y Gráfico 6, la Capacitación de la gestión del talento humano y la Responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana, Piura, 2018, 143 (47.7%) de los encuestados manifiestan que la Capacitación de la GTH *casi nunca* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 47 (15.7%) de los encuestados manifiestan que la Capacitación de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *casi nunca* se brinda; 31 (10.3%) de los encuestados manifiestan que la Capacitación de la GTH *a veces* se realiza y la Responsabilidad social gubernamental *a veces* se brinda; 177 (59%) de los encuestados manifiestan que *casi nunca* se realiza la Capacitación de la GTH; y, 197 (65.7%) de encuestados manifiestan que *casi nunca* se da la Responsabilidad social gubernamental.

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 y H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

### Tabla 14:

*Correlación Tau b de Kendall de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Gestión del talento humano	Responsabilidad social gubernamental
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	1,000	,619**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	N	300	300
	Responsabilidad social gubernamental	,619**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	N	300	300

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

En la tabla 14, se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental sobre los 300 participantes de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura estudiados.

El p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula: H<sub>0</sub>. No existe relación entre la Gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018. Por lo

tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación:  $H_1$ . Existe relación entre la Gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.619, lo que indica que la correlación entre la Gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es alta.

## Hipótesis específicas.

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H<sub>1</sub>: Existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

### Tabla 15:

*Correlación Tau b de Kendall del Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

			Responsabilida d social gubernamental	Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano
Tau_b	Responsabilida d social	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
Kendall	gubernamental	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

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

**Fuente:** Resultado IBM SPSS 23.

En la tabla 15, se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y Responsabilidad social

gubernamental sobre los 300 participantes de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura estudiados.

El p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula:  $H_0$ . No existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación:  $H_1$ . Existe relación entre el diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.466, lo que indica que la correlación entre el Diseño del puesto de trabajo de la gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es moderada.



## Hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H<sub>1</sub>: Existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

### Tabla 16:

Correlación Tau b de Kendall de la Selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018

			Responsabilidad social gubernamental	Selección de los postulantes en la gestión del talento humano
Tau_b de Kendall	Responsabilidad social gubernamental	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Selección de los postulantes en la gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

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

**Fuente:** Resultado IBM SPSS 23.

En la tabla 16 se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables selección de los postulantes en la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental sobre los 300 participantes de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura estudiados.

El p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula:  $H_0$ . No existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación:  $H_1$ . Existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.443, lo que indica que la correlación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es moderada.

### Hipótesis específica 3.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura 2018 e H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura 2018.

#### Tabla 17:

Correlación Tau b de Kendall de la Inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018

			Responsabilida d social gubernamental	Inducción de la gestión del talento humano
Tau_b	Responsabilida d social	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
Kendall	gubernamental	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Inducción de la gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

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

**Fuente:** Resultado IBM SPSS 23.

En la tabla 17, se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables inducción de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental sobre los 300 participantes de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura estudiados. El p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula: H<sub>0</sub>. No existe relación entre la inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana -

Piura. 2018. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación: H<sub>1</sub>. Existe relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.42, lo que indica que la correlación entre la inducción de la gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es moderada.

#### Hipótesis específica 4.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H<sub>1</sub>: Existe relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

#### Tabla 18:

Correlación Tau b de Kendall de La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.

			Responsabilida d social gubernamental	La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano
Tau_b	Responsabilida d social	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
Kendall	gubernamental	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

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

**Fuente:** Resultado IBM SPSS 23.

En la tabla 19 se aprecia que el p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula: H<sub>0</sub>. No existe relación entre La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018. Por lo tanto, se acepta la

hipótesis alternativa o de investigación:  $H_1$ . Existe relación entre La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.493, lo que indica que la correlación entre La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es moderada.

### hipótesis específica 5.

H0: No existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018 e H1: Existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

#### Tabla 19:

*Correlación Tau b de Kendall de la Capacitación de la gestión del Talento humano y Responsabilidad social gubernamental. Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018.*

		Responsabilida d social gubernamental	Capacitación de la gestión del talento humano
Tau_b	Responsabilida d social	1,000	,635**
Kendall	gubernamental	.	,000
		N 300	300
	Capacitación de la gestión del talento humano	,635**	1,000
		Sig. (bilateral) N 300	.

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

Fuente: Resultado IBM SPSS 23.

En la tabla 20, se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables capacitación de la gestión del talento humano y Responsabilidad social gubernamental sobre los 300 participantes de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura estudiados.

El p-valor o Sig. (bilateral) resultó cero (0.00), menor al 1% de significancia. En consecuencia, la prueba es significativa, rechazándose la hipótesis nula: H<sub>0</sub>. No

existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación: H<sub>1</sub>. Existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018.

El coeficiente de correlación obtenido es 0.635, lo que indica que la correlación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la Responsabilidad Social Gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura. 2018 es alta.



## V. DISCUSIÓN

En la tabla 6 se exhibe el cálculo de la relación entre la variable x (GTH) y la variable y (responsabilidad social del estado) sobre los trabajadores de la provincia de Sullana y con el valor P o sig. (bilateral), conseguido de cero (0), que según el parámetro  $1\% = 0.01$  y menos, permite el rechazo de la hipótesis general  $H_0$  y aceptar la hipótesis general  $H_1$  de que si existe una correlación entre la gestión del talento humano y el gobierno Social responsabilidad en un alto nivel confirma lo encontrado por Buriticá (2011), quien encontró en un estudio en Colombia que interesan elementos relacionados con la responsabilidad social empresarial y la GTH a nivel teórico, práctico y de autores e investigadores. en la justificación de estos contextos. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) manifiesta que “el bienestar general que ampara el gobierno se fundamenta en la satisfacción de los requisitos mínimos de la población con trabajo y servicios de calidad, sistema normativo, desarrollo equitativo e integral y equilibrado del estado.

En la tabla 7 se evidencia el cálculo de la relación entre la dimensión diseño de puestos de la variable (gestión del talento humano) y la variable y (responsabilidad social estatal). Determinado por un valor de P o sig. (bilateral) de 0.466 con respecto al parámetro  $1\% = 0.01$  es menor para rechazar la hipótesis nula específica  $H_0$  y aceptar la hipótesis positiva específica  $H_1$ , que existe una correlación entre la dimensión de diseño de tareas en Gestión del Talento y Responsabilidad Social Corporativa en un nivel moderado. Se han verificado las conclusiones de la decisión de la Junta Directiva (2014). Este proceso incluye la descripción y análisis de los puestos definidos y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se incluyen en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

La Tabla 8 muestra el cálculo de la relación entre la dimensión selección de candidatos de la variable x (gestión del talento humano) y la variable y (responsabilidad social del estado). Con un valor P o digamos. (bilateral), obtenido de 0.443 al comparar el parámetro  $1\% = 0.01$  por ser menor, nos lleva a rechazar la hipótesis nula específica. nivel moderado. Lo descubierto por Robles (2018) ha sido verificado. Al igual que en su estudio en Huaraca, Piura encontró que era el

resultado de una mala planificación, inadecuados procedimientos de contratación, bajos niveles de educación, falta de normativas de progreso profesional, inadecuado control y evaluación sobre el talento humano, lo que mostraba visiblemente la necesidad de utilizar estrategias para el mejoramiento de la gestión del talento humano y aumentar el grado de satisfacción laboral institucional. Al respecto, teorizó la Resolución de la Presidencia Ejecutiva (2014). Una revisión se conceptualiza como un proceso para hallar a un individuo que esté cubriendo el trabajo correcto al precio correcto. Por lo tanto, elegir colaboradores para el cargo se consiste en seleccionar un individuo entre muchos. Dicha elección no se basa en seleccionar al mejor, sino por lo contrario al individuo cuyo perfil encaje de la mejor manera con los requerimientos solicitados en la actualidad y para el futuro en la función del trabajo en un contexto establecido.

La Tabla 9 muestra el cálculo de la relación entre la dimensión de inducción de la variable x (gestión del talento humano) y la variable y (responsabilidad social estatal). Con el valor de p. o sig (bilateral), que en comparación con el parámetro  $1\% = 0.01$  obtenemos 0.42 y es menor, nos lleva a rechazar la hipótesis nula específica  $H_0$ , aceptando la hipótesis  $H_i$  específica positiva de que existe una correlación entre la dimensión de inducción de la gestión del talento humano y la responsabilidad social del gobierno en un nivel moderado. Al respecto, teorizó la resolución de la Presidencia Ejecutiva (2014). Un proceso que incluye la función de socializar y orientar al funcionario para que se involucre en el tema. Contiene una introducción general a la información sobre las reglas de la tierra, la unidad y la casa; y en especial la inducción laboral; proporcionar la información requerida para asegurar y facilitar la adaptación e integración al contexto o situación.

La Tabla 10 muestra el cálculo de la relación entre la dimensión de evaluación del desempeño para la variable x (gestión del talento humano) y la variable y (responsabilidad social estatal). Con un valor de P. sig. una amplificación (bilateral) de 0.493 relativa al parámetro  $1\% = 0.01$  y menor nos lleva a rechazar la hipótesis nula específica  $H_0$  al aceptar la hipótesis positiva específica  $H_i$  sobre la existencia o no de una correlación entre la evaluación dimensional del desempeño de la gestión humana talento y responsabilidad social pública, aunque en un nivel moderado, verifica lo encontrado por Santa María (2017), que también

logró coherencia en un estudio en Lambayeque, que encontró que “la GTH está asociada de alguna forma pero fuertemente y de sentido directo con el desempeño del personal sanitario en la Microred, debido a que la gestión se vincula con todas las dimensiones del estudio, que incluyen el desempeño laboral, el recurso humano, la responsabilidad profesional y la capacidad de equipos profesionales. Al respecto, teorizó la resolución de la Presidencia Ejecutiva (2014). Representa un procedimiento sistemático, continuo e íntegro de evaluaciones demostrables y objetivas del desempeño de servidores públicos de acuerdo con las metas y funciones del puesto. Incluye las siguientes fases: planificación, evaluación, seguimiento, definición de objetivos y compromisos, y retroalimentación.

La Tabla 11 muestra el cálculo de la relación entre la dimensión formación de la variable x (gestión del talento humano) y la variable y (responsabilidad social del estado). Con un valor P o digamos. ganancia (bilateral) 0.635, comparación 1% = 0.01 y es menor, nos lleva a rechazar la hipótesis nula específica. Ho: adoptó una hipótesis positiva específica Hola, que existe un vínculo entre la dimensión de formación en gestión del talento humano y la responsabilidad social del gobierno de alto nivel. Lo que se encontró en la segunda búsqueda internacional es el artículo científico Pardo & Díaz (2014).

Los resultados obtenidos reflejan que “el 83% de los gerentes de talento humano aprecian con relevancia crear programas y planes de acción proactivos frente a los procedimientos de cambio, ya que era una regla general en sus organizaciones prepararse para el cambio. procesos de concientización sobre el talento humano en la organización”; y 78 empresas señalan que la existencia clara de un programa formativo predeterminado, debido al 83% indican como una ventaja empresarial, mientras que un 17% no reconoce claramente la existencia de una política institucional sustentada en capacitaciones. En este sentido, se teoriza la Resolución de la Presidencia Ejecutiva (2014) la finalidad del procedimiento es completar vacíos identificados con anterioridad, para el fortalecimiento de capacidades y habilidades que contribuyan al mejoramiento de los servicios ofrecidos a la población, acciones de gobierno y los logros institucionales. Esto incluye, la formación profesional y la planificación de la misma, la gestión de las

obligaciones de formación, el registro de la información de formación y la evaluación de la formación.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental sobre los 300 trabajadores de la MPS- 2018, da que no solo si existe relación, sino que es alta: se corrobora que mientras mayor conocimiento tengan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura sobre la gestión del talento humano mayor es la responsabilidad social gubernamental, con lo que se revalida tanto en los aportes teóricos sobre el tema como lo encontrado por otros estudios de trabajos previos de la relación que existen entre ambas.
2. El diseño del puesto de trabajo con relación de la GTH y la RSG sobre los participantes estudiados, obteniéndose una correlación moderada, es decir, mientras mejor está diseñado el puesto de trabajo de la gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura, mayor es la responsabilidad social gubernamental, algo también previamente comprobado.
3. La relación entre la selección de los postulantes en la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental sobre los participantes estudiados, obteniéndose una correlación moderada, es decir, mientras mejor se realice la selección de los postulantes en la gestión del talento humano para la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura, mayor será la responsabilidad social gubernamental, algo previamente comprobado.
4. La relación entre la inducción de la GTH y la RSG en Los trabajadores a MPS - 2018, obteniéndose correlación moderada, es decir, mientras mayor es la inducción en la GTH en los trabajadores de la MPS, mayor será la RSG.

5. La relación entre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en los participantes estudiados, se obtuvo una correlación moderada, es decir, mientras más se evalúe el desempeño en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura, mayor será la responsabilidad social gubernamental.
  
6. La relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental en los 300 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana - Piura. 2018, se obtuvo una correlación alta, es decir, mientras más se capacite a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura en la gestión del talento humano, mayor será la responsabilidad social gubernamental para que se pueda dar un mejor desempeño por parte de los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben mejorar la gestión del talento humano, que impacte en los trabajadores y se genere mayor responsabilidad social gubernamental.
2. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben mejorar las políticas, directivas y lineamientos de la gestión del talento humano para que los trabajadores tengan mayor responsabilidad social gubernamental.
3. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben mejorar la selección de postulantes que cumplan las características profesionales y personales que el puesto requiere para que se sientan más comprometidos y a gusto en el puesto laboral, generando así una mayor responsabilidad social gubernamental.
4. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben mejorar la comunicación a todo nivel de trabajadores de tal manera que sea notable la inducción de la gestión del talento humano para mejorar la responsabilidad social gubernamental.
5. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben oficializar y comunicar a los trabajadores cómo se realizará la evaluación de desempeño de la gestión para una mayor responsabilidad social gubernamental.
6. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Sullana-Piura deben presupuestar y planificar capacitación a sus trabajadores para que tengan un mejor desempeño en sus respectivos puestos laborales. Esto tendrá impacto en una mejor responsabilidad social gubernamental.

## REFERENCIAS

- Aguirre Castro, Agustin Francisco (2017). Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8388/aguirre\\_ca.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8388/aguirre_ca.pdf?sequence=1)
- Arias, M. I. (2016). Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10559/Tesis-Final-09-03-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo, L. J. (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad Social Empresarial*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: CENTRUM Católica's. Obtenido de [http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working\\_paper\\_series/CERES\\_WP2012-09-0004.pdf](http://centrum.pucp.edu.pe/pdf/working_paper_series/CERES_WP2012-09-0004.pdf)
- Bazalar Parra, Rocio. (2017). Obtenido por [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12284/bazalar\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12284/bazalar_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Buriticá, C. L. (2011). *La responsabilidad social empresarial y su relación teórica con la gestión del talento humano*. Tesis de maestría , Universidad de Manizales, Manizales. Obtenido de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/297/Buriticá\\_Castro\\_Lida\\_Marcela\\_2011.pdf?sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/297/Buriticá_Castro_Lida_Marcela_2011.pdf?sequence=1)
- Chiavenato, I. (1998). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill. España.
- Chosqueña, Q. S. (2015). *La Administración tributaria municipal y el nivel de recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de ITE, año 2013*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, ITE - Tacna. Obtenido de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1025/TM182\\_Chosqueña\\_Quispe\\_SM%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1025/TM182_Chosqueña_Quispe_SM%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2014). *Metodología de la investigación*.
- GRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A. México.
- Galindo, C. Gstión Social.(2008).

- George y Mallery. (2003). Obtenido por <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México, México: Mc Graw Hill.
- IDEA Internacional. (2008). *Gestión pública*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABblica.pdf)
- IDE Business School (2009). Ecuador
- INEI. (2017). Perú: Indicadores de gestión municipal 2017. (INEI, Ed.) Lima, Perú. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1474/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/libro.pdf)
- Loza, A. (2010). Responsabilidad social gubernamental. *Responsabilidad social en el sector público*. Lima, Perú. Obtenido de <http://cristianlozaadaui.com/wp-content/uploads/2013/05/2010-Loza-Adai-Stakeholders-24.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. 80. (D. G. Jurídico, Ed.) Lima, Perú. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Munisullana.gob.pe. (2018). Visión y Misión. *Municipalidad de Sullana*. Sullana, Perú. Obtenido de <http://www.munisullana.gob.pe/new/index.php/m-municipalidad>
- Moya Camarena, Jesús Leonidas (2017) obtenida de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8866/Moya\\_AJL.pdf?squence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8866/Moya_AJL.pdf?squence=1&isAllowed=y)
- Pardo, E. C., & Díaz, V. O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de negocios*(5(11) ), 39 - 48. Obtenido de [https://ac.els-cdn.com/S2215910X14700187/1-s2.0-S2215910X14700187-main.pdf?\\_tid=15e1f0c8-c4c4-4148-b751-1a64d86cf032&acdnat=1528755993\\_0bc11f0226ef5b66bc1acadb260069e0](https://ac.els-cdn.com/S2215910X14700187/1-s2.0-S2215910X14700187-main.pdf?_tid=15e1f0c8-c4c4-4148-b751-1a64d86cf032&acdnat=1528755993_0bc11f0226ef5b66bc1acadb260069e0)



- Pérez López, César. (2004). *Técnicas de Análisis Multivariantes de Datos*. Person Educación S.A. Madrid.
- Perry, L. J., Jaime Torres Melo, C. T., Ospina, B. S., Hofmann-Pinilla, A., Borda, V. E., Díaz, O. A., . . . otros. (2015). *Gestión estratégica del talento humano estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Universidad de los Andes. Bogotá: Uniandes. Obtenido de [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/97/gestion\\_estrategica\\_talento\\_humano\\_sectorpublico.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/97/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf)
- Santa María, C. F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor\\_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tinco, M. Z., & Saénz, C. D. (1999). *Investigación científica: Protocolos de Investigación*. Artículo científico, Universidad de Costa Rica, San José.
- Torres, T. S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el desarrollo*. Documento de trabajo, Lima. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/documentacion/Diagnostico\\_de\\_la\\_Gestion\\_Municipal.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentacion/Diagnostico_de_la_Gestion_Municipal.pdf)
- Quispe Poma, Sheyla Ruth. (2017). Obtenida de [file:///C:/Users/Alumno/Downloads/Quispe\\_PSR.pdf](file:///C:/Users/Alumno/Downloads/Quispe_PSR.pdf)
- Ramió, C. *Teoría de la Organización y Teoría de la Administración Pública*. (s.f).
- Robles Tolentino, William Victor. (2018). Obtenido por [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21792/robles\\_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21792/robles_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz Otero, Eugenio; Gago García, Lourdes y Lopez Barra, Soledad. *Libro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. (2013). MC GRAW HILL EDUCATION. Madrid.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Gestión del talento Humano	Sistema se encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016)	Diseño del puesto de trabajo+	Son actividades de los subsistemas de la gestión del talento humano, que permitirán el estudio de esta variable haciendo uso del instrumento el cuestionario.	Políticas Directivas Lineamientos Perfil del puesto de trabajo	Nominal
		Selección		Perfil del puesto de trabajo Perfil del trabajador	
		Inducción		Incorporación del personal Administración del personal	
		Desempeño		Seguimiento Control	

				Evaluación	
		Gestión capacitación		Capacitaciones Asensos	
V2. Responsabilidad social gubernamental	"Comportamiento ético de las instituciones del Estado, que demanda una nueva corresponsabilidad, en donde se armonice la rentabilidad de los negocios con la calidad de vida de los pobres y la integridad ecológica del planeta". (Loza, 2010)	El Estado ausente ante la RSE	Son características de los distintos tipos de responsabilidad social gubernamental que permitirán medir estudiar la variable mediante el instrumento el cuestionario	Sin Políticas Sin Directivas Sin Lineamientos	Ordinal
		El Estado mediador de la RSE		Arbitraje en conflictos Mediador en conflictos	
		El Estado Promotor de RSE		Estrategias Incentivos	
		El Estado socio de las empresas con RSE		Alianzas con sector privado	

**INSTRUMENTO CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA PARA MEDIR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN ESA INSTITUCIÓN.**

**DIMENSIÓN: DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO**

**Indicador: Políticas, Directivas, Lineamientos**

1. ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con políticas, directivas o lineamientos que describan el proceso gestión de talento humano para todos sus trabajadores?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
2. ¿Considera usted que el Municipio de Sullana cuenta con un buen proceso de reclutamiento de nuevos colaboradores?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

**DIMENSIÓN: SELECCIÓN**

**Indicador: Perfil del puesto de trabajo**

3. ¿El Gobierno Municipal de Sullana tiene definidos las condiciones, roles y funcionalidad de los puestos de trabajo?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
4. ¿En el Gobierno Municipal de Sullana el diseño de los perfiles del puesto de trabajo corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

5. ¿Considera usted que la retribución salarial de los trabajadores del Municipio de Sullana es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

6. ¿En el Municipio de Sullana el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo permite la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**Indicador: Perfil del trabajador**

7. ¿En el Municipio de Sullana están diseñadas las tareas, funciones y objetivos de los puestos de trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

8. ¿Considera que en la contratación de nuevo personal en el Municipio de Sullana toma se toma cuenta el perfil profesional u ocupacional para el puesto de trabajo vacante?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**Indicador: Etapa de selección**

9. ¿Considera usted que en el Municipio de Sullana para la contratación de nuevo trabajador existe un adecuado proceso de selección del personal?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

10. ¿El Gobierno Municipal de Sullana realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las capacidades de los posibles colaboradores para un puesto de trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

11. El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

## DIMENSIÓN: INDUCCIÓN

### Indicador: Incorporación del personal

12. ¿Considera usted que existe una adecuada comunicación de los directivos (Jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) con los postulantes a puestos de trabajo en el Municipio de Sullana?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

13. ¿Considera usted que existe una adecuada orientación al personal que ingresa como nuevo trabajador en el Municipio de Sullana?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre

- e) Siempre

14. ¿Considera usted que existen adecuados procesos de inducción (preparación) para que el nuevo personal desempeñe con idoneidad su actual puesto de trabajo en el Municipio de Sullana?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

### Indicador: Administración del personal

15. ¿Considera usted que existe una adecuada comunicación desde los directivos (Jefes de área, jefe de recursos humanos, supervisores, y otros) hacia los trabajadores en el Municipio de Sullana?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

16. ¿En el Municipio de Sullana, los horarios de trabajo de los colaboradores se desarrollan de acuerdo a ley?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

17. ¿En el Municipio de Sullana, los colaboradores cuentan con el diseño, material y quipos necesarios para el buen desempeño de sus funciones?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

18. ¿Considera usted que en el Municipio de Sullana se promueve el desarrollo de un clima organizacional adecuado para todo los colaboradores?.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

19. ¿En el Municipio de Sullana están establecidas las remuneraciones de cada puesto de trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

### **DIMENSIÓN: DESEMPEÑO**

#### **Indicador: Seguimiento**

20. ¿Considera usted que en el Municipio Distrital de Sullana existen procedimientos para el acompañamiento de los trabajadores en el proceso de ejecución de sus funciones en el cargo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

#### **Indicador: Control**

21. ¿Considera usted que en el Municipio de Sullana se realizan procesos de observación y registro del desempeño de los trabajadores durante la ejecución de sus funciones de su cargo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

#### **Indicador: Evaluación**

22. ¿En el Municipio de Sullana se realizan sistemas institucionales de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

23. ¿Considera Usted que las escalas de medición al momento de realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores son los adecuados en la Municipalidad de Sullana?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

24. ¿En el Gobierno Municipal de Sullana se evalúa la gestión de los gerentes de acuerdo a políticas conocidas por todos los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

### **DIMENSIÓN: GESTIÓN CAPACITACIÓN**

#### **Indicador: Capacitaciones**

25. ¿Existe presupuesto asignado para la formación/capacitación de los trabajadores para la mejora de su labor en el puesto de trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

26. ¿En el Municipio de Sullana son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

27 ¿En el Municipio de Sullana si existen planes de capacitación, considera que estos sí se cumplen?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

28. En el Municipio de Sullana las capacitaciones recibidas por los colaboradores contribuyen al desarrollo de sus conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

29. ¿Existen evaluaciones de los resultados de las capacitaciones que se realizan a los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**Indicador: Asensos**

30. ¿La Municipalidad de Sullana cuenta con mecanismos o planes de apoyo de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

31 ¿Considera usted que en el Municipio de Sullana se colabora con el desarrollo de los trabajadores para el desempeño de futuros cargos y responsabilidades?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces

- d) Casi siempre
- e) Siempre

32 ¿Considera usted que en el Municipio de Sullana si se toma en cuenta a los colaboradores para ocupar puestos o cargos jerárquicos?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**DIMENSIÓN: EL ESTADO  
MEDIADOR DE LA RSG**

**Indicador: Arbitraje en conflictos**

33 ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con normas o políticas de recompensa para la solución de los conflictos de manera imparcial?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

34. ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con normas o políticas de sanción para la solución de los conflictos de manera imparcial?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**Indicador: Mediador en conflictos**

35 ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con mecanismos para detectar la formación de conflictos entre los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre



e) Siempre

36. ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con mecanismos para la solución de los conflictos entre los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

## **DIMENSIÓN: EL ESTADO**

### **PROMOTOR DE RSE**

#### **Indicador: Estrategias**

37. ¿El Gobierno Municipal de Sullana cuenta con un plan estratégico que contemple el plan de gestión del talento humano con objetivos para el desarrollo de los

trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

38. ¿En el Municipio de Sullana se adoptan y ejecutan programas de bienestar social laboral?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

39. ¿Conoce usted si el Municipio de Sullana desarrolla actividades (entrevistas con psicólogos o terapeutas organizacionales) que favorezcan la salud mental de sus colaboradores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

40. ¿El Municipio de Sullana cuenta con un plan de actividades (desayunos, almuerzos, dinámicas, reuniones de trabajo y otros) que favorezca en desarrollo de un clima laboral de calidad?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

41. ¿El Municipio de Sullana cuenta desarrolla actividades de confraternidad (paseos, yincanas, celebraciones por días festivos y otros) dentro y fuera de los ambientes que favorezcan el rendimiento de los colaboradores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

#### **Indicador: Incentivos**

42. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Sullana existe un planeamiento de necesidades de personal trabajador?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

43. ¿Existe en el Municipio de Sullana planes de apoyo o estimulación a la superación de los trabajadores?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

44. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Sullana se preocupan por

la mejora en la calidad de vida de los integrantes de la organización?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

45. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Sullana se preocupan por la mejora en la calidad de vida de los familiares de los trabajadores de la organización?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

46. ¿Conoce usted si en el Municipio Distrital de Sullana existe un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para recompensar a los colaboradores por su rendimiento en el trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

48. ¿El Municipio de Sullana tiene convenios con empresas financieras privadas para que les otorguen créditos de consumo, bancarios, hipotecarios y otros a sus

trabajadores que le favorezcan su calidad de vida?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

49. ¿El Municipio de Sullana tiene convenios con empresas educativas privadas para que les otorguen becas de estudios con descuentos para trabajadores y familia?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

## **DIMENSIÓN: EL ESTADO SOCIO DE LAS EMPRESAS CON RSE**

### **Indicador: Alianzas con sector privado**

47. ¿El Municipio de Sullana tiene convenios con empresas comerciales privadas para que les otorguen créditos a sus trabajadores para la compra de artículos personales, de salud, de casa y otros que le favorezcan su calidad de vida?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA  
APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Abg. Jenny Gonzales Córdova**  
**Sub. Gerente de Recursos Humanos**  
**De la Municipalidad Provincial de Sullana.**



Yo LOURDES PAOLA JIBAJA ESPINOZA, estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE PIURA, con identificación de identidad 72225785, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi tesis de maestría.


Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la municipalidad para dicho estudio ya mencionado, la cual usted está a cargo de la área de recursos humanos de la cual depende mi investigación, donde acudo a usted para que me otorgue la autorización para la aplicación de mi instrumento (cuestionario), que será aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Por tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en os de dicha actividad serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Sullana, 25 de octubre del 2018

Atentamente



  
-----  
Lic. Lourdes Paola Jibaja Espinoza  
Autora de la investigación



**Sra. Lourdes Paola Jibaja Espinoza**

**Estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo**

**Piura.-**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y manifestarle que en atención a su pedido se otorga el permiso para que aplique los instrumento (cuestionario) al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana y se brindará las facilidades del caso para que se desarrolle su investigación (tesis): **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

Se expide la presente autorización a fin de que se otorgue las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, retiro mis agradecimientos.

Atentamente

  
  
Abog. Jenny Elizabeth González Espinoza  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, la empresa "DEA Consulting" deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionario de encuesta que el investigador Lourdes Paola Jibaja Espinoza usó para su trabajo de tesis **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018."**

El instrumento mide, en efecto, la relación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental mediante la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, la empresa "DEA Consulting" garantiza la validez de dicho instrumento presentado por la referida investigadora.

28 de noviembre del 2018



**DEA Consulting**  
REDISEÑAMOS EMPRESAS  
Abg. Dany Daniel Eneque Arrunategui  
GERENTE GENERAL

Dany Daniel Eneque Arrunategui  
Gerente General

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X											
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X								



**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
VALIDACION	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
Claridad	Esta expresado en conductas observables																80										
Objetividad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80										
Calidad	Existe una organización lógica entre sus ítems																80										
Confiabilidad	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80										



Adequación	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación											80				
Referencia	Tiene relación entre las variables e indicadores											80				
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación											80				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.

  
 Mgtr.: María Rosa Gómez Sacdán Ruiz  
 DNI: 02609020  
 Teléfono:  
 E-mail: mseldan@pc.e.u.v.e.d.u.p.e.

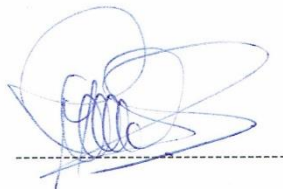
## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Mg. En Administración de Empresas, Lic. María del Rosario Saldarriaga Castillo identificada con DNI N°02609026, colaboradora en el área de la Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo – Piura, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionario de encuesta que el investigador Lourdes Paola Jibaja Espinoza usó para su trabajo de tesis **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

El instrumento mide, en efecto, la relación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental mediante la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Instituto Prensa y Sociedad garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

27 de octubre de 2018



Mg. María del Rosario Saldarriaga Castillo  
DNI N°02609026

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018.”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	70	75	80	85	90	91	96	100			
VALIDACION	Esta formulado con un lenguaje apropiado	0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	70	75	80	85	90	91	96	100			
Claridad	Esta expresado en conductas observables	5	10	15	20														X								
Eficiencia	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X								
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X							
Eficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X								

Funcionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación												
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X				
Pertinencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X				
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.


  
Mgtr.: Winston Wilson Camacho Some  
DNI: 43511581  
Teléfono: 986 994630  
E-mail: [uacamacho86@gmail.com](mailto:uacamacho86@gmail.com)

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Mg. En Gestión Pública, Lic. Winston Wilson Camacho Lima identificada con DNI N°43511581, colaborador como Gerente Comercial en la Agencia de Scotiabank, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionario de encuesta que el investigador Lourdes Paola Jibaja Espinoza usó para su trabajo de tesis **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA-PIURA. 2018."**

El instrumento mide, en efecto, la relación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social gubernamental mediante la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Instituto Prensa y Sociedad garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

27 de octubre de 2018



Mg. Winston Wilson Camacho Lima  
DNI N°43511581

## CARTA DE CONFIABILIDAD

DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO. UCV PIURA

Informe Técnico de Confiabilidad con el cálculo de Alfa de Cronbach.

Estudiante: Jibaja Espinoza, Lourdes Paola

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Después de haber sido validado por Jueces expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: **"la gestión del talento humano y su relación con la responsabilidad social gubernamental en la municipalidad provincial de Sullana-Piura, 2018."**

El estudiante desarrolló 32 preguntas para la variable Gestión del Talento Humano y 17 preguntas para la variable Responsabilidad Social Gubernamental, para aplicar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana con el objetivo de **Determinar la relación entre la gestión del talento humano y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores**, donde el instrumento se define por una escala de respuestas de Escala de Lickert, obteniéndose resultados que definen una consistencia interna al realizar el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas se utilizó la fiabilidad de Alfa de Cronbach que se dan en la siguiente tabla:

**Estadísticos de Fiabilidad**

	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Conciencia Tributaria	0,95	32
Percepción de la Recaudación del Impuesto Predial	0,88	17

Se debe mencionar que el coeficiente Alfa de Cronbach tiene una confiabilidad muy alta según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991):

En conclusión, para este instrumento se obtuvo una **CONFIABILIDAD ELEVADA**, es decir sendos instrumentos se puede utilizar.

Piura, 26 de Noviembre del 2018

  
DR. COSME CORREA BECERRA  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
COESPE 502