

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración

**La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social  
interna de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de  
Trujillo año 2019**

**Línea de investigación:**  
Gerencia e Innovación

**Autores:**

Br. MERCADO ROMERO, Ralph Anthony

Br. VÁSQUEZ MALAVER, Johana Estéfany

**Asesor:**

Mg. FIORENTINI CANDIOTTI, Giovanni F.

**Trujillo, Perú - 2019**

Fecha de sustentación: 2019/12/10

## PRESENTACIÓN

### **Señores miembros del jurado:**

En cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas – Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a su elevado criterio la tesis titulada: **LA RELACIÓN ESTRATÉGICA ENTRE GESTIÓN HUMANA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA DE LA EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO AÑO 2019.**

El trabajo es realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración.

Dejamos constancia a ustedes Señores Miembros del Jurado, que se realizó la presente investigación con la mayor dedicación y esfuerzo posible.

Trujillo, diciembre 2019

---

Br. Mercado Romero, Ralph Anthony

---

Br. Vásquez Malaver, Johana Estéfany

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por habernos formado como las personas que somos en la actualidad, muchos de nuestros logros se los debemos a ustedes entre los que se incluye este. Nos formaron con reglas y con algunas libertades, pero al fin de cuentas, nos motivaron constantemente para alcanzar nuestros anhelos.

**Johana y Raip**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darnos la vida y permitirnos disfrutar cada día junto a nuestras familias.

A nuestros padres por la confianza puesta sobre nuestras personas y su apoyo incondicional en cada decisión y proyecto que hemos tomado, no ha sido sencillo, pero gracias a sus enseñanzas, valores y aportes en nuestra vida podemos culminar con un objetivo planeado hace muchos años.

A toda nuestra familia en general, por su amor y podemos decir que damos por culminada esta meta.

Los autores.

## RESUMEN

Esta investigación se ha realizado con la finalidad determinar cuál es la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019. El problema formulado para la investigación fue: ¿Cuál es la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019? Se tuvo como hipótesis: Existe una relación estratégica directa entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019. Como objetivos específicos tenemos: Identificar los principios de la gestión humana de la empresa de La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, determinar el nivel de importancia de la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019 y analizar la asociación de las dimensiones de la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva de Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019. La muestra sujeta a estudio estuvo conformada por 77 colaboradores. El diseño de investigación empleado fue correlacional de corte transversal de un solo grupo, respecto a la técnica e instrumento de recolección de datos, se utilizó la encuesta y el cuestionario. La conclusión a la que se llegó fue: si existe una relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, por lo cual se afirma la hipótesis.

**Palabras claves:** relación estratégica, gestión humana y responsabilidad social interna.

## ABSTRACT

This investigation has been carried out with the determined determination is the strategic relationship between human management and the internal social responsibility of the company La Positiva Seguro y Reaseguros of the city of Trujillo year 2019. The problem formulated for the investigation was: What is the strategic relationship between human management and the internal social responsibility of the company La Positiva Seguros y Reaseguros of the city of Trujillo year 2019? It was hypothesized: There is a direct strategic relationship between human management and internal social responsibility of La Positiva Seguros y Reaseguros of the city of Trujillo year 2019. As specific objectives we have: Identify the principles of human management of the La Positive Insurance and Reinsurance of the city of Trujillo year 2019, determine the level of importance of the internal social responsibility of the company The Positive Insurance and Reinsurance of the city of Trujillo year 2019 and analyze the association of the dimensions of human management and the Internal social responsibility of the company La Positiva de Seguros y Reaseguros of the city of Trujillo year 2019. The sample subject to study was made up of 77 employees. The research design used was a cross-sectional correlation of a single group, regarding the technique and instrument of data collection, the survey and the questionnaire were verified. The conclusion he reached was: if there is a strategic relationship between human management and internal social responsibility of the company La Positiva Seguro y Reaseguros of the city of Trujillo year 2019, so the hypothesis is affirmed.

**Key words:** *strategic relationship, human management and internal social responsibility*

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PRESENTACIÓN .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Realidad Problemática:.....	2
1.2. Enunciado del problema .....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo General .....	3
1.3.2. Objetivos Específicos .....	3
1.4. Justificación .....	4
II. MARCO DE REFERENCIA.....	6
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Internacionales.....	7
2.1.2. Nacionales .....	8
2.1.3. Locales.....	9
2.2. Marco teórico.....	11
2.2.1. Gestión humana.....	11
2.2.1.1. Enfoques la gestión humana .....	11
2.2.1.2. Principios de la gestión humana.....	15
2.2.1.3. Importancia de la gestión humana .....	12
2.2.1.4. Objetivos de la gestión humana .....	16
2.2.2. Responsabilidad social empresarial.....	17
2.2.2.1. Teorías sobre la responsabilidad social empresarial.....	17
2.2.2.2. Importancia de la responsabilidad social empresarial .....	18
2.2.2.3. Ventajas de la responsabilidad social empresarial .....	18
2.2.2.4. La responsabilidad social interna .....	18
2.3. Marco conceptual .....	21
2.4. Hipótesis .....	22
2.5. Operacionalización de variable.....	23
III. METODOLOGÍA .....	25
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	26
3.2. Población y muestra .....	26
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	27
3.4. Diseño de investigación.....	27
3.5. Procesamiento y análisis de datos .....	28
IV. RESULTADOS.....	29
4.1. Análisis e interpretación de resultados .....	30

4.2. Resultados cuantitativos.....	42
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	43
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS .....	51



## LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1	Distribución de los encuestados según la dimensión: Organización y Planificación del área de gestión humana. ....30
Tabla 2	Distribución de los encuestados según la dimensión: Incorporación y Adaptación de las personas. ....31
Tabla 3	Distribución de los encuestados según la dimensión: Compensación, bienestar y salud de las personas. ....32
Tabla 4	Distribución de los encuestados según la dimensión: Desarrollo del personal.....33
Tabla 5	Distribución de los encuestados según la dimensión: Relaciones con el empleado.....34
Tabla 6	Distribución de los encuestados según la variable: Gestión Humana ..35
Tabla 7	Distribución de los encuestados según la dimensión: Derechos Humanos. ....36
Tabla 8	Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas Laborales.....37
Tabla 9	Distribución de los encuestados según la dimensión: Materia Ambiental. ....38
Tabla 10	Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas justas de operación.....39
Tabla 11	Distribución de los encuestados según la variable: Responsabilidad Social Interna .....40
Tabla 12	Asociación de las dimensiones gestión humana y la responsabilidad social interna. ....41
Tabla 13	Prueba chi-cuadrado .....42

## LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1	Distribución de los encuestados según la dimensión: Organización y Planificación del área de gestión humana. ....30
Figura 2	Distribución de los encuestados según la dimensión: Incorporación y adaptación de las personas. ....31
Figura 3	Distribución de los encuestados según la dimensión: Compensación, bienestar y salud de las personas. ....32
Figura 4	Distribución de los encuestados según la dimensión: Desarrollo del personal.....33
Figura 5	Distribución de los encuestados según la dimensión: Relaciones con el empleado .....34
Figura 6	Distribución de los encuestados según la variable: Gestión Humana.....35
Figura 7	Distribución de los encuestados según la dimensión: Derechos Humanos.....36
Figura 8	Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas Laborales .....37
Figura 9	Distribución de los encuestados según la dimensión: Materia Ambiental .....38
Figura 10	Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas justas de operación .....39
Figura 11	Distribución de los encuestados según la variable: Responsabilidad Social Interna.....40

# **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática:**

El área de gestión humana, hoy en día para muchas organizaciones se ha convertido en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, Mercado (2016) acota que la gestión humana ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador del aparato económico mundial. Desde este contexto, la actividad que conlleva la gestión humana se encuentra enmarcada en un esfuerzo colectivo a los fines de lograr agenciar objetivos estratégicos tales como: confianza, compromiso, creatividad, inventiva y solidaridad en pocas palabras en intangibles humanos, asimismo, la gestión de los recursos humanos supone en su contexto evolutivo la aplicación de modelos gerenciales que mejoren su efectividad para el logro de los objetivos. Por ello, hoy por hoy la gerencia de los recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de los objetivos organizacionales, éstos pueden resumirse en la búsqueda permanente de la consecución de objetivos propios de la organización para posicionarse en las mejores condiciones, en el equilibrio que debe existir entre el contexto social interno y externo en el cual se desarrollan.

Al respecto, Jiménez (2017) sostiene que la responsabilidad social empresarial es considerada como un compromiso que asume la gerencia de una empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social que las rodea. Es así que la Responsabilidad Social Empresarial ha evolucionado con la llegada de la globalización, el aceleramiento de la actividad económica, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la conciencia ecológica. Se tiene un mundo globalizado que exige que las empresas sean responsables puertas adentro y puertas afuera.

La empresa La Positiva Seguros y Reaseguros es una compañía con más de 69 años de experiencia en el mercado asegurador peruano y cuenta con más de 2'000,000 de clientes en todo el Perú. Desde su fundación se ha destacado por ser una empresa prioritariamente abocada al servicio del

cliente, pero resulta importante analizar que sucede con el cliente interno que es el trabajador que forma parte esencial en la gestión humana en este aspecto la empresa no ha logrado reconocer la importancia de las prácticas sociales de responsabilidad interna, por ello, es importante conocer cuáles son las demandas activas de sus trabajadores, en cómo se desarrolla la ética en el trabajo, como se realiza el desarrollo personal, si existe equidad e igualdad sin discriminación y la seguridad laboral finalmente como se viene dando compensación, bienestar y salud de las personas dentro de la empresa.

En consecuencia, el presente trabajo desarrolla la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

## **1.2. Enunciado del problema**

¿Existe una relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar si existe una relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar los principios de la gestión humana de la empresa de La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.
- Determinar el nivel de importancia de la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

- Analizar la asociación de las dimensiones de la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva de Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

#### **1.4. Justificación**

##### **Teórica**

La investigación desarrolló información relevante sobre la gestión humana que está relacionada con la administración del recurso humano de manera funcional y operacional, lo cual corresponde a la necesidad de administrar personal con un sistema mecánico y paternalista con énfasis en la centralización con variados niveles jerárquicos. La intención se centraba en la administración personal de acuerdo con las labores que debería desarrollar la empresa en el logro de los objetivos propios de la producción, además de la responsabilidad social interna entendida como del trabajador por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

##### **Práctica**

Esta tesis se justifica en el aspecto práctico pues se realiza debido a que se encontró la necesidad de demostrar la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, a través de un instrumento debidamente validado.

##### **Social**

La presente tesis, se justifica socialmente pues resaltaré la importancia de la gestión humana y como se relaciona con la responsabilidad social interna, de forma que los resultados puedan ser observados por interesados en el tema y puedan usar como una base esta investigación en la cual se demuestra la relación que existe entre estas dos variables.

##### **Metodológico**

Para lograr los objetivos de estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como la encuesta, asimismo el procedimiento se realizó en Excel, con ello se procuró determinar la relación estratégica entre gestión

humana y la responsabilidad social empresarial de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

Es así como, que los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación validadas en el medio.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**



## 2.1. Antecedentes

### 2.1.1. Internacionales

Gómez (2015) "*Responsabilidad social empresarial: innovación y crisis económica: análisis teórico y contraste empírico en empresas de Castilla y León*" (Tesis de doctorado). Universidad de Valladolid, España. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Algunas buenas prácticas de "verdadera" y voluntaria RSE en las áreas de personal, calidad o medio ambiente, tales como: la contratación de inmigrantes, colectivos desfavorecidos o minorías (63% de las empresas); la inversión en tecnologías limpias (84% de las empresas); la mejora del diseño de los productos para un mejor reciclaje (71% de las empresas); o la existencia de una política expresa de veracidad en las campañas de publicidad y marketing (32% de las empresas). A pesar de que no dispone de datos precisos para saber si se trata de acciones puntuales y esporádicas o de una política institucionalizada dentro del marco de la responsabilidad como tal dentro de la empresa, existen iniciativas que ayudan a las empresas tomar buenas prácticas de la responsabilidad social empresarial.

Arrobo (2013) "*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*" (Tesis de titulación). Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil, Ecuador. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Al término de este proyecto de modelo de gestión del talento humano por competencias, en la empresa Cimpexa S.A., se puede llegar a manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición del desempeño en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

Se logrará obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa.

La Gestión del Talento humano en función de las Competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

### **2.1.2. Nacionales**

Rojas & Vilchez (2018) "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018*". (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación positiva entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral según lo determina su prueba de chi cuadrada de Pearson con un valor de 0,007, estableciendo una relación estadísticamente significativa, además, los resultados demostraron que los trabajadores que la calidad del trabajo, es otra dimensión que se ve afectada de manera positiva cuando la gestión humana genera bienestar en el trabajo, así mismo sus resultados demostraron que existe una relación positiva con valor de Pearson 0,510 entre la gestión humana y el trabajo en equipo, finalmente concluyen que una buena gestión humana dentro de sus subsistemas: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Gestión de las Relaciones Humanas y

Sociales genera un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores.

Escobar (2015) "*La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad*" (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La empresa forma parte del entorno social, ambiental y económico, por lo cual se le atribuye la condición de persona jurídica y un deber de ciudadanía por lo tanto debe integrarse a ella y contribuir al desarrollo general, esto ha sido corroborado en el desarrollo de la evolución de la RSE, que nos muestra que la empresa mantiene responsabilidades frente al entorno, lo cual no implica que se aminoren los objetivos económicos de la empresa, sino que se alcancen beneficios sostenibles a largo plazo tanto para la empresa como para sus grupos de interés.

La RSE estima valores tangibles e intangibles, sin embargo, para poder realizar una medición de la rentabilidad de los proyectos ambientales o sociales es necesaria la obtención de beneficios reales que generen valor a la empresa, por lo tanto, la adecuada gestión estratégica de RSE, la planificación y evaluación de sus proyectos permiten evidenciar sus beneficios económicos, considerando que esto será posible a largo plazo y mediante acciones constantes de la empresa.

### **2.1.3. Locales**

Guillermo (2015) "*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C- Pacasmayo 2014*" (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La Gestión del Talento Humano, incide de manera desfavorable en el desempeño de los trabajadores, pues observamos que la empresa Informática Spirall Computer S.A.C-Pacasmayo no practican una buena selección de su personal.

El modelo de gestión propuesto permitirá planificar, programar y detallar indicadores específicos e integrales que contribuyan a mejorar los procesos cotidianos laborales, siendo parte del cumplimiento de objetivos estratégicos a nivel institucional, para alcanzar los niveles de calidad acorde a las exigencias de competitividad en función de las áreas de competencia y cobertura de la empresa Informática Spirall Computer S.A.C-Pacasmayo.

Rodríguez (2017) *“La responsabilidad social empresarial y su incidencia en la competitividad y posicionamiento de la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú: 2005 – 2014”* (Tesis de titulación) Universidad Nacional de Trujillo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a capacitación empresarial, se sabe que dentro del periodo 2007 – 2014 tuvo un incremento de 4.2 % la asistencia de empresas a eventos de capacitación relacionados a la gestión empresarial.

Según el acceso a la tecnología, también tuvo un incremento positivo de 2.4% la participación a eventos de servicios sobre nuevas tecnologías para la gestión empresarial.

De acuerdo con el acceso a otros mercados se concluye que:

En el acceso al mercado interno se observa que la mayor incidencia en ventas se refleja en empresas con rangos menores o iguales a 13 UIT, por lo que es difícil que inviertan en el desarrollo de la empresa, ya que sus bajos ingresos son usados para necesidades básicas; mientras que, a partir de

ventas superiores a 150 UIT, estas empresas ya pueden generar utilidades y mantener su capital inicial.

Santillán T. (2013) *“Influencia de las acciones de responsabilidad social interna de la empresa don pollo tropical S.A.C en el bienestar de los trabajadores en el periodo setiembre 2013”* (Licenciada en trabajo social) Universidad Nacional de Trujillo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La responsabilidad social interna de la empresa Don Pollo Tropical S.A.C. influye positivamente en el desarrollo del bienestar social con los programas constructivos hacia los trabajadores así mismo La responsabilidad social interna de la empresa Don Pollo Tropical SAC. Influye positivamente en el bienestar social con los programas preventivos hacia los trabajadores por otra parte El 26.6% de la población manifestó que los programas de responsabilidad social que realiza la empresa influye significativamente en la integración familiar, permanencia laboral e incentiva la participación protagónica en las acciones sociales responsables es importante contribuir con el desarrollo humano y social de los grupos de interés y de sus colaboradores que forman parte de su entorno social así mismo el 77.6% de la población muestra satisfacción en la ejecución de programas de responsabilidad social de la empresa Don Pollo Tropical SAC.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Gestión humana**

#### **2.2.1.1. Enfoques de la gestión humana**

Guijarro (2016) menciona que los principales enfoques de la gestión de talento son los siguientes:

- Procesos: conjunto de procesos de gestión del talento (atracción, desarrollo, fidelización...). Este enfoque nos obliga a preguntarnos quién debe ser el puente entre las diferentes áreas de RR. HH, cómo se deben comunicar los

procesos y cómo trasladar los objetivos estratégicos en objetivos tácticos en cada área.

- Oferta y demanda: El sistema que garantiza tener a las personas con los perfiles y competencias idóneas en el momento adecuado. Los retos en este enfoque se refieren a cómo atraer a los profesionales adecuados a la organización y a determinar cómo evaluamos la adecuación de la persona al puesto, y si esta evaluación se realiza interna o externamente.
- La identificación y desarrollo: Referido a los procesos de identificación de alto potencial interno y su potenciación y fidelización, a través de programas de desarrollo. Deberemos preguntarnos cómo identificamos el potencial, establecer las diferencias entre talento y potencial, y una vez identificados, qué podemos hacer para fidelizarlos.
- Indicadores: Este es un punto de vista financiero, en el que se trata de establecer indicadores que reflejen el retorno de inversión en recursos humanos. Pero, ¿cómo y qué KPI's? deben establecerse y cómo se deben cuantificar las variables intangibles? Y, por otro lado, ¿es necesario que los perfiles de recursos humanos tengan conocimientos financieros?
- Tecnológico: Entendido como las herramientas tecnológicas que ayudan a la gestión de los recursos humanos (programas, redes sociales, intranets corporativas, etc.). Desde este enfoque será fundamental determinar dónde convergen IT y RR.HH, elegir adecuadamente las herramientas y gestionar el proceso de cambio o formación tecnológica.
- Expectativas: es decir, motivaciones y aspiraciones de los profesionales y de la empresa, y plantearnos cómo debemos gestionar la oferta y demanda de las mismas dentro de una organización.

Machado (2011) sostiene que la gestión humana tiene los siguientes enfoques;

- Enfoque funcionalista: Este enfoque hace referencia a aquel modelo de gestión centrado en el desempeño de funciones o tareas independientes, inconexas que se constituyen en fines y no en medios a través de los cuales se agrega valor a otros procesos organizacionales.
- La visión funcionalista: considera que las actividades tradicionales inherentes a la gestión humana, tales como diseño de cargos, selección, gestión del desempeño, administración de la compensación, capacitación y desarrollo, entre otros; son fines en sí mismas; es decir se llevan a cabo en forma independiente, cada una tiene un propósito pero no existe conectividad ni interrelación entre ellas, cada una logra (cuando lo hace) cumplir responsabilidades que en la práctica no agregan valor y en muchos casos no tiene ninguna relación con los objetivos organizacionales. (Gallego Franco, Mery).
- Enfoque sistémico: Cuando hablamos de sistema, estamos haciendo referencia a un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, a ese grupo de unidades cuya combinación y unión conforman un todo organizado y cuyo resultado, a veces denominado output, es mayor que aquél que podrían conseguir esas unidades si funcionaran independientemente. Las organizaciones son ejemplos claros de sistemas, al constar de diversas "partes" que deben funcionar adecuadamente para conseguir el objetivo deseado.
- Basado en la Teoría General de Sistemas: La organización es considerada un sistema integrado por diferentes subsistemas funcionales que interactúan entre sí. Entre esos subsistemas se encuentra el de administración de personal, integrado a su vez por diferentes subsistemas y

actividades tales como provisión, desarrollo, mantenimiento, aplicación y control.

- Basado en la Teoría Contingente: Plantea que la eficiencia organizacional está asociada a la congruencia existente entre los distintos parámetros de la organización y los factores de contexto donde opera.
- Basado en la Teoría del Capital Humano: Considera a la formación como la política básica para el crecimiento y desarrollo del personal; mejorar su nivel de competencias como elemento diferenciador y para generar valor a la organización y a la sociedad donde opera la organización.
- Basado en la Teoría de los Costos de Transacción: orientado a determinar las motivaciones individuales que contribuyen a la gobernabilidad organizacional y a la minimización de los costos asociados al establecimiento y control de los “contratos” de relaciones laborales con manejados por la organización.
- Basado en la Teoría de la Agencia: Orientado a estudiar las relaciones entre el principal (la organización) y el agente (la gerencia/ el trabajador). Considera que la máxima eficiencia se logra cuando están alineados los intereses de la organización y los del agente, basados en principios de ética, el compromiso y la alineación entre los intereses del principal y el agente.
- Enfoque Estratégico: Contrastando con el anterior enfoque, el estratégico es aquel en el cual las acciones del área de gestión humana estas articuladas entre sí, se constituyen en medios a través de los cuales se genera valor a otros procesos organizacionales, su alcance no es mediatista y hacen parte del plan estratégico de la organización. Para una mejor comprensión veremos su relación con otros conceptos. Los elementos básicos más comunes que conforman el direccionamiento estratégico de una



organización son: la visión, la misión, los valores y el plan de desarrollo o plan de acción.

### **2.2.1.2. Principios de la gestión humana**

Azuero, García & Pelaéz (2014) afirman que los principios de la gestión humana se resumen en los siguientes:

- **Organización y planificación del área de gestión humana.**

La responsabilidad social empresarial como guía en el accionar de gestión humana, incluye las políticas de la responsabilidad social empresarial y gobernabilidad, la transparencia y rendición de cuentas, y los valores y principios como tres aspectos que limitan el accionar de la gestión humana, con la estrategia de la empresa y los principios de la responsabilidad social universitario.

- **Incorporación y adaptación de las personas.**

Las practicas dirigidas al desde los procesos de gestión humana hacia los trabajadores como grupo de interés.

- **Compensación, bienestar y salud de las personas.**

En esta dimensión comprende al trabajador como un stakeholder, que identifica las prácticas de la responsabilidad social empresarial dirigidas hacia él y hacia otros grupos de interés, de allí que sea trascendental que la empresa comunique sus acciones de RSE desde su definición, programación y ejecución, hasta los resultados y beneficios obtenidos.

- **Desarrollo del personal**

Bajo esta dimensión, se considera a los trabajadores como una variable intermedia, donde las actitudes y comportamientos influenciados por las prácticas de RSE, influyen en el desempeño de la organización.

- **Relaciones con el empleado**

La principal característica de esta dimensión es que se centra en el reconocimiento de la fuerza laboral, la información y la transparencia del empleador.

**2.2.1.3. Importancia de la gestión humana**

La gestión humana contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización, asimismo la importancia de la gestión humana radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral. (Guillermo, 2015)

**2.2.1.4. Objetivos de la gestión humana**

Hernández (2015) sostiene que los objetivos de la gestión humana son:

- **Objetivos Explícitos:** Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos:
  - Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la empresa u organización.
  - Retener a los empleados deseables
  - Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.
  - Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.
- **Objetivos implícitos:** Existen tres tipos de objetivos implícitos relacionados con los recursos humanos:

mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la normativa.

- Productividad.
- Calidad de vida en el trabajo.
- Cumplimiento de la normativa.
- Objetivos a largo plazo.

## **2.2.2. Responsabilidad social empresarial**

### **2.2.2.1. Teorías sobre la responsabilidad social empresarial**

Pérez (2016) acota que las principales teorías sobre la responsabilidad social empresarial son las siguientes:

- Teorías Instrumentales: Se enfatiza el poder social que adquiere la compañía en la medida que se ve inserta en una sociedad. Los estudios al respecto explican que existe una relación o contrato social entre las empresas y la comunidad en que participa, el cual viene dado por el poder e influencia que tiene cada empresa sobre la economía. Bajo esta mirada la empresa se ve presionada por la sociedad a dirigir sus obligaciones y derechos o participar activamente en asegurar la colaboración social. En este enfoque no se requiere, necesariamente, la creación de riqueza para ser considerado como empresa responsable.
- Teorías Integradoras: Esta visión está enmarcada en el ámbito económico de la RSE, en donde la generación de ganancias es el fin único de la empresa y su único deber con la sociedad es respetar las leyes vigentes o normas explícitas. Aquí la idea es generar el máximo de utilidades mientras se respeten las leyes”.

#### **2.2.2.2. Importancia de la responsabilidad social empresarial**

Neró (2014) sostiene que la responsabilidad social empresarial es importante porque retribuye y beneficia a todos los entes de la sociedad que son impactados de una forma u otra por las actividades que la empresa realiza buscando la manera de contribuir con la sociedad para que la misma mejore cada día más.

#### **2.2.2.3. Ventajas de la responsabilidad social empresarial**

Jiménez (2017) sostiene que las ventajas de la responsabilidad social empresarial son:

- Mejorar la imagen corporativa y la reputación.
- Previene riesgos.
- Captación y retención de talento.
- Mejora el clima laboral y de la productividad.
- Fomenta la innovación.
- Mejora la eficiencia energética.
- Trae ventajas para atraer financiamiento.
- Aumenta la fidelización de consumidores y clientes.
- Facilita la obtención de premios y reconocimiento.
- Sitúa a la empresa en la preferencia para la contratación pública y las licitaciones

#### **2.2.2.4. La responsabilidad social interna**

Como menciona el europea en su Libro Verde (2000) las empresas deben propiciar el equilibrio en las actividades laborales, familiares y de ocio del capital humano. En el ámbito laboral, diversos autores como Santillán (2013) señala que la responsabilidad interna se basa en la necesidad de establecer programas de salud y seguridad, capacitación y desarrollo; programas de motivación. La fuerza laboral es la parte fundamental en una organización, este capital humano establecer relaciones positivas con la

empresa y tiene que ser responsable en la empresa donde presta sus servicios, así mismos conducirse con ética, tal como lo indican Lacalle et al. (2012): “tienen el deber de trabajar con diligencia y buena fe, ejerciendo los derechos y deberes que establece el estatuto de los trabajadores”. Así mismo, se les deben otorgar responsabilidades en su trabajo, alentar la comunicación con sus superiores y compartir el crecimiento y rentabilidad de la empresa como argumenta Morros y Vidal (2005). La responsabilidad social interna con el capital humano debe de proveer ventajas a la empresa como:

- Favorece la confianza y sentido de pertenencia de sus empleados.
- Aumenta su disposición hacia el trabajo, situación que propicia una menor rotación de personal y, por tanto, disminuyen los costos de reclutamiento.
- Facilita los procedimientos de seguridad.
- Mejora su productividad, eficiencia, logro de metas, calidad en las actividades que realiza y, por ende, mejoran su desempeño financiero y la imagen de la empresa”.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de responsabilidad social interna**

##### **Principios laborales**

Los principios laborales son inherentes a todos los trabajadores, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión o cualquier otro estado. Los derechos humanos incluyen el derecho a la vida y la libertad, la libertad de la esclavitud y la tortura, la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo y la educación, y muchos más (Fernández, 2019).

### **Prácticas laborales**

Fernández (2019) menciona que el aumento en la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa. La tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regímenes generales basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y la seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros realizar la certificación o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa.

### **Aspecto Ambiental**

En general, la disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes aumenta la competitividad y reduce el impacto sobre el medio ambiente al disminuir sus gastos energéticos, de eliminación de residuos o de descontaminación (Fernández, 2019).

### **Prácticas justas de operación**

Incluye a todas aquellas personas que desarrollan su trabajo en la organización con un contrato, laboral o profesional, y a cambio de una retribución dineraria y/o en especie, ya sean directivos o no. Precisan de una retribución justa, salud y seguridad, respeto y desarrollo profesional en igualdad de condiciones, mantenimiento del empleo, conciliación de la vida familiar, etc. (Fernández, 2019).

#### **2.2.2.6. Relación entre la gestión humana y la responsabilidad social interna**

Azuero, García & Pelaéz (2014) destacan como las prácticas de responsabilidad social interna, es decir, hacia los trabajadores pueden influir en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, y eso a su vez como pueden influir en aspectos del desempeño de la organización.

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Gestión humana**

Es la gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección. (Cumming & Worley, 2007).

#### **Responsabilidad social empresarial**

Es el nombre que reciben las actividades y las políticas desarrolladas por una empresa para contribuir a la comunidad. Se entiende que la responsabilidad social empresarial trasciende el afán de lucro de una compañía, constituyéndose como un aporte al bienestar de la sociedad. (Del Valle, 2011)

#### **Espíritu Empresarial Responsable.**

Fue planteado por las Naciones Unidas. Consiste en el reconocimiento del valor del papel de las empresas, tanto pequeñas y medianas como las grandes corporaciones, en el desarrollo sostenible con el medioambiente y con la sociedad. Según este concepto, lograr un crecimiento económico y una

mayor competitividad a la vez que se cuida el medioambiente y se protegen las cuestiones sociales, es posible. (Villafañe, 2015).

### **Gobierno Corporativo.**

Principios y normas de actuación de los gobiernos que fortalece la autosupervisión de su equipo, la lealtad de cada miembro que lo compone y, por supuesto, su transparencia. (Arrieta & Herrera, 2014)

## **2.4. Hipótesis**

Existe una relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.



## 2.5. Operacionalización de variable.

VARIABLES POR INVESTIGAR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN HUMANA	Es la gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las	Azüero, García & Pelaéz (2014) afirman que los principios de la gestión humana se resumen en los siguientes:  Organización y planificación del área de gestión humana  Incorporación y adaptación de las personas  Compensación, bienestar y salud de las personas  Desarrollo del personal  Relaciones con el empleado	Organización y Planificación de la Gestión Humana	Entrenamiento Promoción	Cualitativa	Escala nominal
			Incorporación y Adaptación de las personas	Inducción Orientación	Cualitativa	
			Compensación, bienestar y salud de las personas	Convivencia Laboral Salud Ocupacional	Cualitativa	
			Desarrollo del personal	Capacitación Formación	Cualitativa	
			Relaciones con el Empleado	Reconocimiento Información transparente	Cualitativa	

	organizaciones y su dirección.(Cumming & Worley, 2007).					
RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA	Santillán (2013) considera que afecta en primer lugar al trabajador y refiere a la gestión de la empresa en sus prácticas hacia sus trabajadores con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y abordar su problemática.	López et al. (2011) la responsabilidad social interna debe considerar condiciones laborales seguras con bajos índices de accidentes y enfermedades, así como ofrecer un ambiente laboral adecuado para que el capital humano se desarrolle profesional mente son características que distinguen a las empresas pues se preocupan y responsabilizan por su personal.	Principios laborales	Discriminación e Igualdad Equidad Trabajo Forzado	Cuantitativa	Escala de Likert
		laborales seguras con bajos índices de accidentes y enfermedades, así como ofrecer un ambiente laboral adecuado para que el capital humano se desarrolle profesional mente son características que distinguen a las empresas pues se preocupan y responsabilizan por su personal.	Prácticas laborales	Seguridad laboral Jornada laboral Hostigamiento	Cualitativa	
		laborales seguras con bajos índices de accidentes y enfermedades, así como ofrecer un ambiente laboral adecuado para que el capital humano se desarrolle profesional mente son características que distinguen a las empresas pues se preocupan y responsabilizan por su personal.	Aspecto ambiental	Manejo de residuos Energía Contaminación	Cualitativa	
		laborales seguras con bajos índices de accidentes y enfermedades, así como ofrecer un ambiente laboral adecuado para que el capital humano se desarrolle profesional mente son características que distinguen a las empresas pues se preocupan y responsabilizan por su personal.	Prácticas justas de operación	Código de ética Prácticas corruptas Respeto	Cuantitativa	
		laborales seguras con bajos índices de accidentes y enfermedades, así como ofrecer un ambiente laboral adecuado para que el capital humano se desarrolle profesional mente son características que distinguen a las empresas pues se preocupan y responsabilizan por su personal.	Perfil del encuestado	Género Edad Estado civil	Cualitativa	

## **III.METODOLOGÍA**

### 3.1. Tipo y nivel de investigación

**Tipo:** descriptivo, pues permite detallar situaciones, es decir, como se manifiesta un fenómeno y busca especificar características importantes del objeto de estudio que se somete a análisis.

**Nivel:** correlacional, pues determina si las variables se encuentran correlacionadas o no. Es decir, si el aumento en una variable representa un aumento o disminución en la otra variable motivo de estudio.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La población en estudio estuvo conformada por los colaboradores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo en el año 2019 que asciende a 93 personas.

#### 3.2.2. Marco muestral

El marco de muestreo son todos los colaboradores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo en el año 2019.

#### 3.2.3. Unidad muestral

Cada uno de los colaboradores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo en el año

#### 3.2.4. Muestra

Para hallar la muestra se ha empleado la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * (Z_{1-\alpha/2})^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 * p * q}$$

N	:	Población = 93
$\alpha$	:	Alfa (máximo error tipo I) = 0.05
$1 - \alpha/2$	:	Nivel de confianza = 0.95
Z ( $1 - \alpha/2$ )	:	Valor de Z = 1.96
P	:	Prevalencia = 0.500
$1 - P$	:	Complemento de P = 0.500
D	:	Precisión = 0.046

$$n = 77.07$$

La muestra estuvo conformada por 77 personas

### 3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

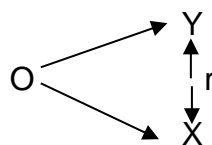
- a) La encuesta: que sirvió para recopilar la información directamente de la muestra objeto de estudio, aunque tiene cierto margen de error debido a que está influenciada por la subjetividad del encuestado.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación están relacionados con las técnicas antes mencionadas, del siguiente modo:

- **El cuestionario:** que consiste en una serie de preguntas, redactadas de forma coherente, con una secuenciación lógica y estructuradas con objetivos claramente delimitados anteriormente y a los cuales estas preguntas deben dar respuesta. Dicho cuestionario fue validado pues se admitió una muestra piloto de ocho colaboradores obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach del 0.87 razón que nos autoriza a aplicarlo.

### 3.4. Diseño de investigación

En la siguiente investigación se aplicó un diseño de investigación correlacional de corte transversal de un solo grupo



**Dónde:**

**O:** Colaboradores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo en el año 2019

**X:** Gestión humana

**Y:** Responsabilidad Social Interna

**r:** relación entre las variables estudiadas (X; Y).

Esto significa que la información recolectada nos permitió inferir la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

#### **Recolección y procesamiento**

Los datos recolectados que aplicaron cuestionarios elaborados en base a los objetivos propuestos fueron procesados empleando el programa SPSS V.24, el cual permite realizar cálculos y análisis estadísticos con previa elaboración de la base de datos en el programa Excel.

#### **Estadística descriptiva**

Los resultados presentados en cuadros bivariantes con número de casos corresponden a las categorías de las variables.

Para facilitar la comprensión de algunos resultados se adjunta gráficos de barras respectivos.

#### **Estadística analítica**

Para establecer si existe relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social empresarial se aplicó la prueba chi cuadrado para asociación de variables. Si  $p < 0.05$  la relación entre las variables será significativa, contrastándose la hipótesis formulada.

## **IV. RESULTADOS**

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

**Primer objetivo específico: Identificar los principios de la gestión humana de la empresa de La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.**

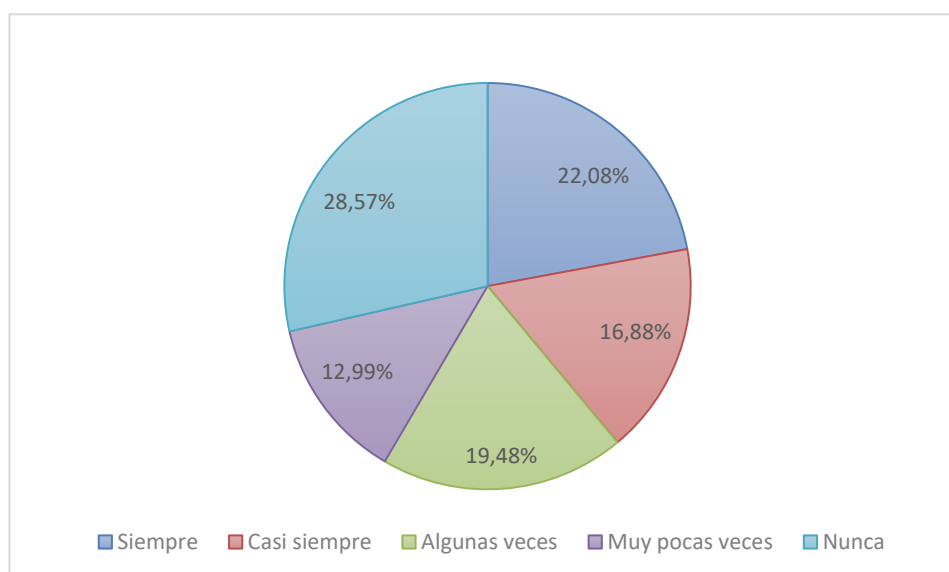
**Tabla 1**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Organización y Planificación de la gestión humana.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Siempre	17	22.08
Casi siempre	13	16.88
Algunas veces	15	19.48
Muy pocas veces	10	12.99
Nunca	22	28.57
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

*Figura 1: Distribución de los encuestados según la dimensión: Organización y Planificación de la gestión humana.*

#### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 28.57% (22 encuestados) respondieron que nunca la organización y planificación de la empresa es la adecuada, mientras que el 22.08% (17 encuestados) respondieron que siempre.



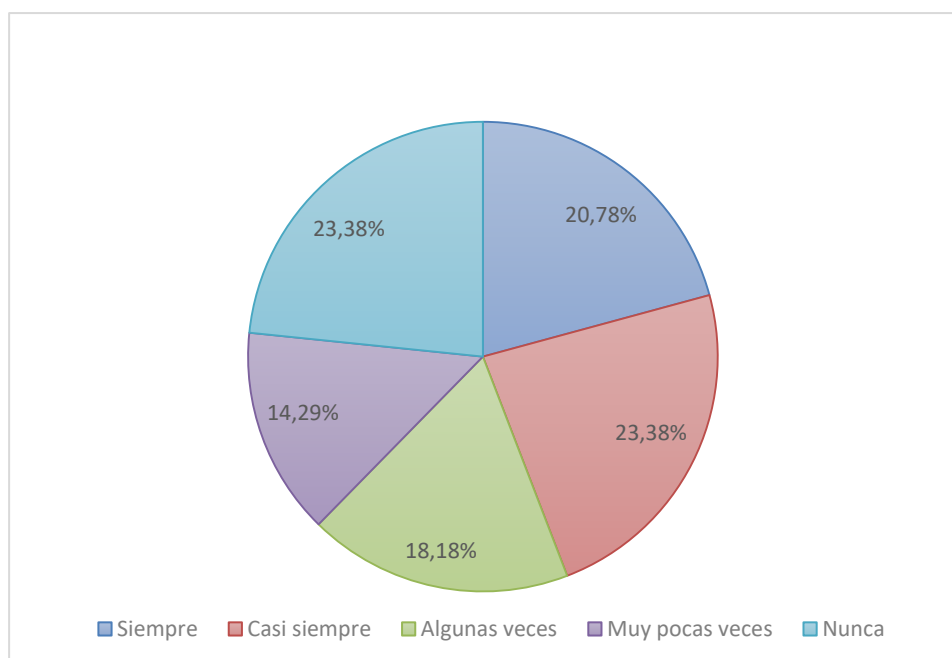
**Tabla 2**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Incorporación y Adaptación de las personas.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Siempre	16	20.78
Casi siempre	18	23.38
Algunas veces	14	18.18
Muy pocas veces	11	14.29
Nunca	18	23.38
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

*Figura 2: Distribución de los encuestados según la dimensión: Incorporación y Adaptación de las personas.*

### **Interpretación**

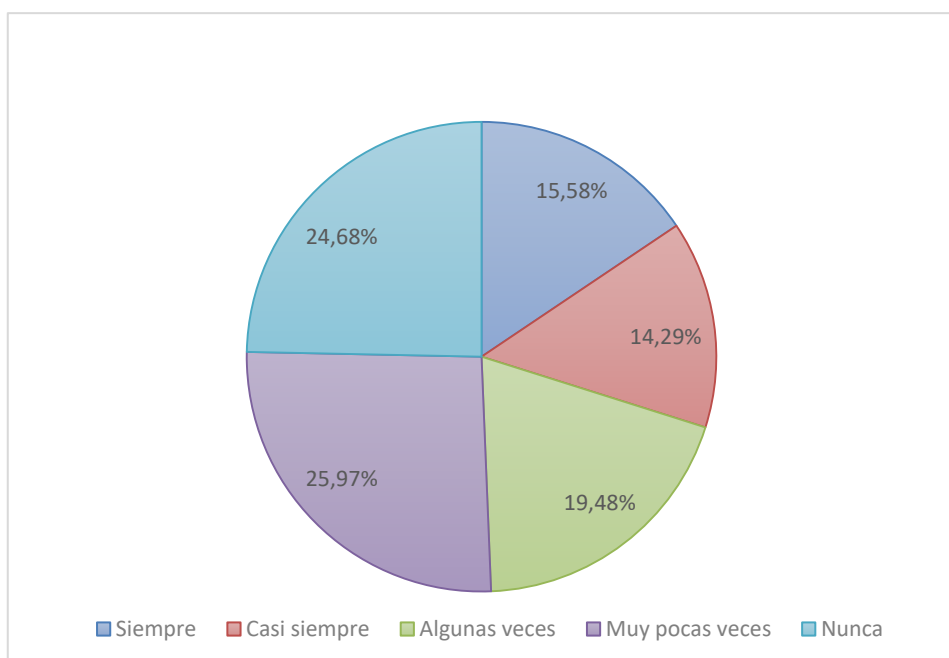
Del total de encuestados, el 23.38% (18 encuestados) respondieron que nunca la incorporación y la adaptación de los colaboradores de la empresa es la adecuada, mientras que el 20.78% (16 encuestados) respondieron que siempre.

**Tabla 3**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Compensación, bienestar y salud de las personas.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	12	15.58
<b>Casi siempre</b>	11	14.29
<b>Algunas veces</b>	15	19.48
<b>Muy pocas veces</b>	20	25.97
<b>Nunca</b>	19	24.68
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 3: Distribución de los encuestados según la dimensión: Compensación, bienestar y salud de las personas.*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 25.97% (20 encuestados) respondieron que muy pocas veces la compensación, bienestar y salud de los colaboradores de la empresa es la adecuada, mientras que el 15.58% (12 encuestados) respondieron que siempre y solo el 24.68% (19 encuestados) respondieron nunca.

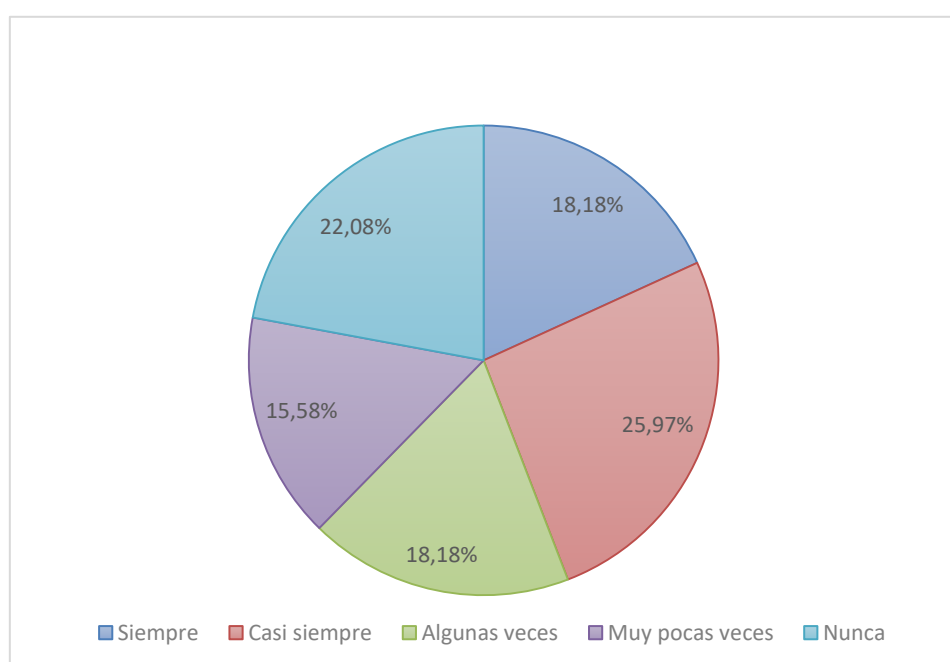
**Tabla 4**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Desarrollo del personal.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	14	18.18
<b>Casi siempre</b>	20	25.97
<b>Algunas veces</b>	14	18.18
<b>Muy pocas veces</b>	12	15.58
<b>Nunca</b>	17	22.08
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

*Figura 4:* Distribución de los encuestados según la dimensión: Desarrollo del personal

### **Interpretación**

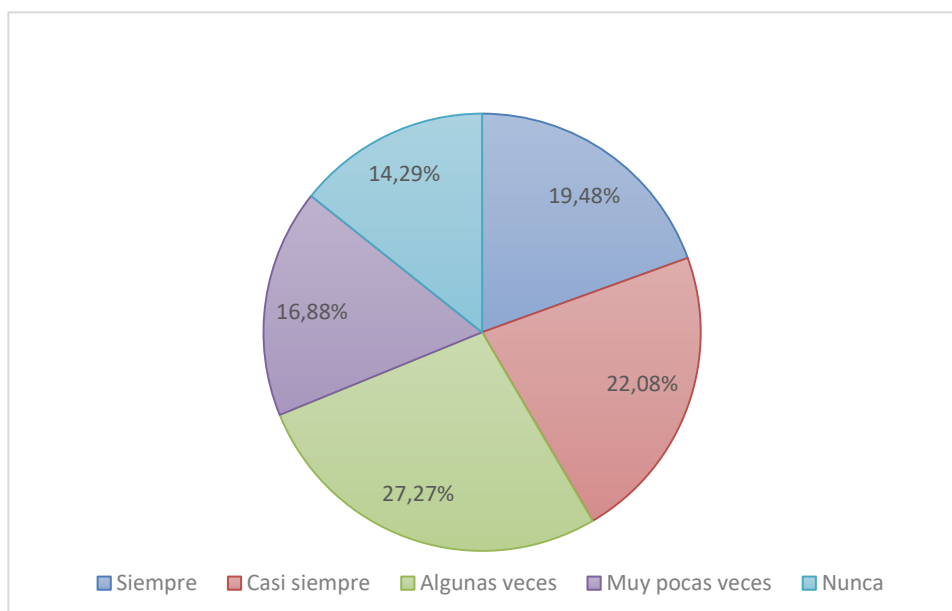
Del total de encuestados, el 25.97% (20 encuestados) respondieron que casi siempre el desarrollo del personal de la empresa es la adecuada, mientras que el 18.18% (14 encuestados) respondieron que siempre y solo el 22.08% (17 encuestados) respondieron nunca.

**Tabla 5**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Relaciones con el empleado.*

Condición	n	%
Siempre	15	19.48
Casi siempre	17	22.08
Algunas veces	21	27.27
Muy pocas veces	13	16.88
Nunca	11	14.29
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 5: Distribución de los encuestados según la dimensión: Relaciones con el empleado*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 27.27% (21 encuestados) respondieron que algunas veces las relaciones con los empleados de la empresa son las adecuadas, mientras que el 19.48% (15 encuestados) respondieron que siempre y solo el 14.29% (11 encuestados) respondieron nunca.

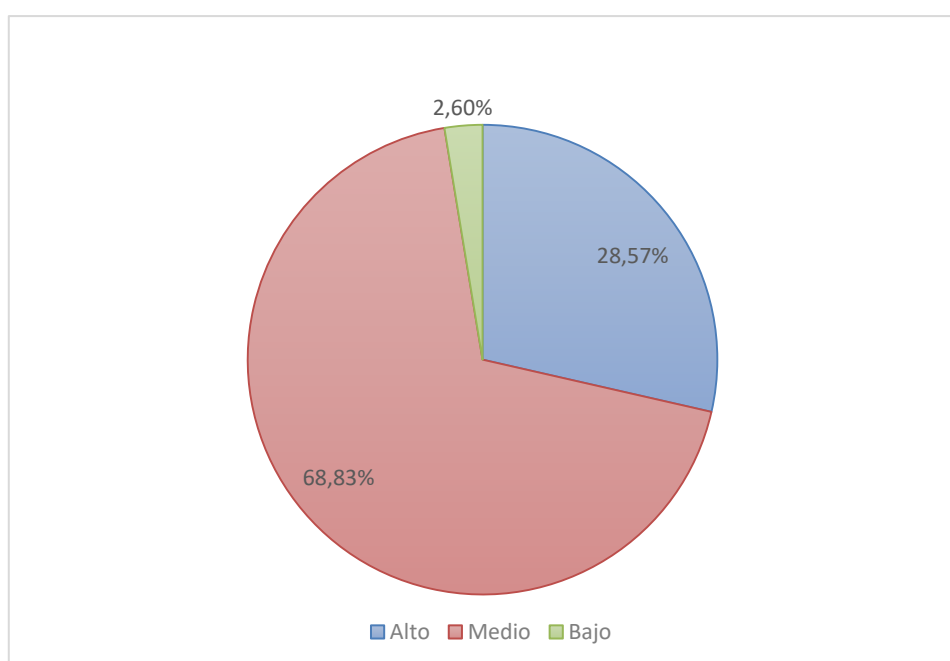
## Nivel de la Gestión Humana

**Tabla 6**

*Distribución de los encuestados según la Variable: Gestión Humana*

Condición	n	%
Alto	22	28.57
Medio	53	68.86
Bajo	2	2.60
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 6:* Distribución de los encuestados según la variable: Gestión Humana

### Interpretación

Del total de encuestados, el 68.86% (53 encuestados) determinaron que las prácticas de gestión humana que tiene la empresa están en un nivel medio, mientras que el 28.57% (22 encuestados) determinaron que están en un nivel alto y solo el 2.60% (2 encuestados) determinaron que el nivel es bajo.

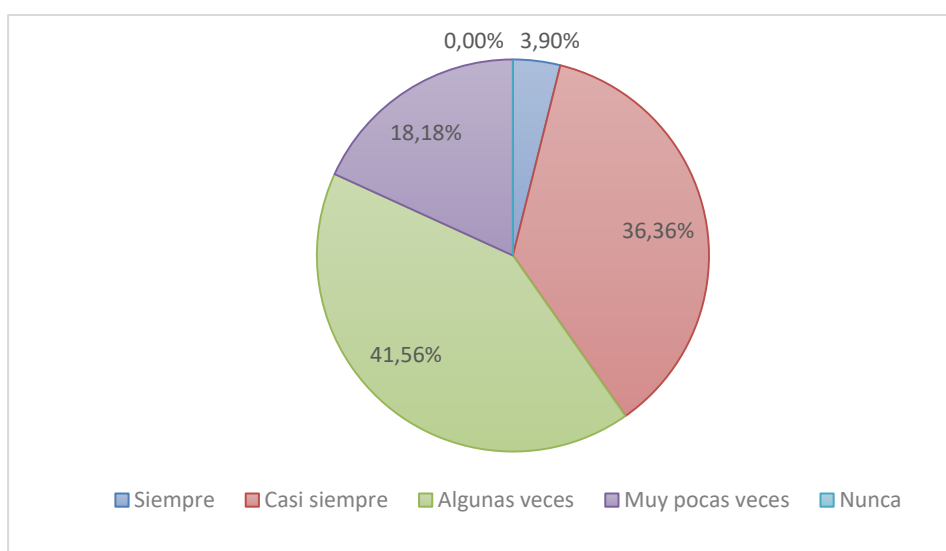
**Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de importancia de la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.**

**Tabla 7**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Principios laborales*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	3	3.90
<b>Casi siempre</b>	28	36.36
<b>Algunas veces</b>	32	41.56
<b>Muy pocas veces</b>	14	18.18
<b>Nunca</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 7: Distribución de los encuestados según la dimensión: Principios laborales.*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 41.56% (32 encuestados) respondieron que algunas veces los principios laborales son respetados en la empresa, mientras que el 3.90% (3 encuestados) respondieron que siempre.

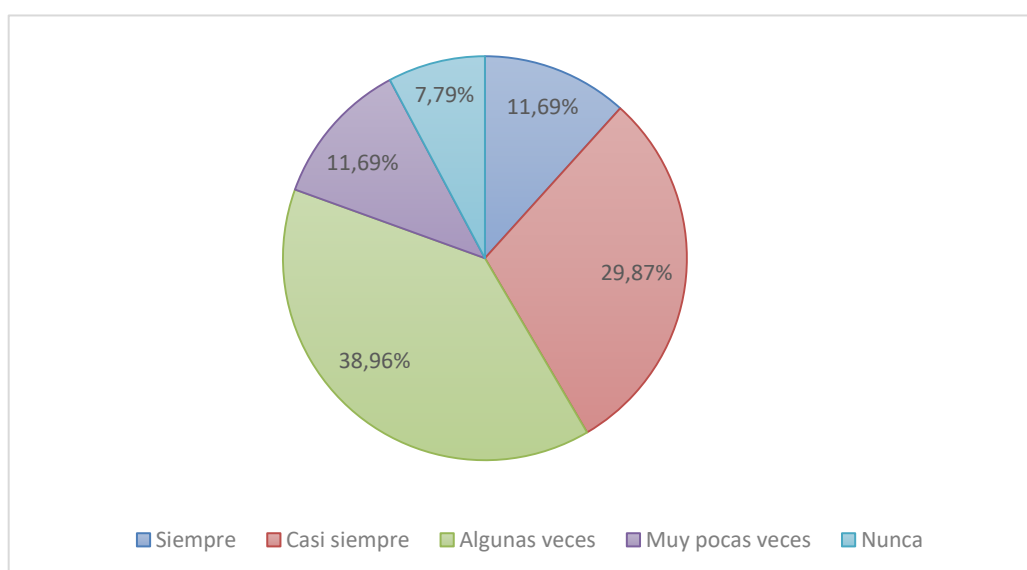
**Tabla 8**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas Laborales.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	9	11.69
<b>Casi siempre</b>	23	29.87
<b>Algunas veces</b>	30	38.96
<b>Muy pocas veces</b>	9	11.69
<b>Nunca</b>	6	7.79
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

*Figura 8: Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas Laborales*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 38.96% (30 encuestados) respondieron que algunas veces las prácticas laborales de la empresa son las adecuadas, mientras que el 11.69% (9 encuestados) respondieron que siempre y solo el 7.79% (6 encuestados) respondieron que nunca.

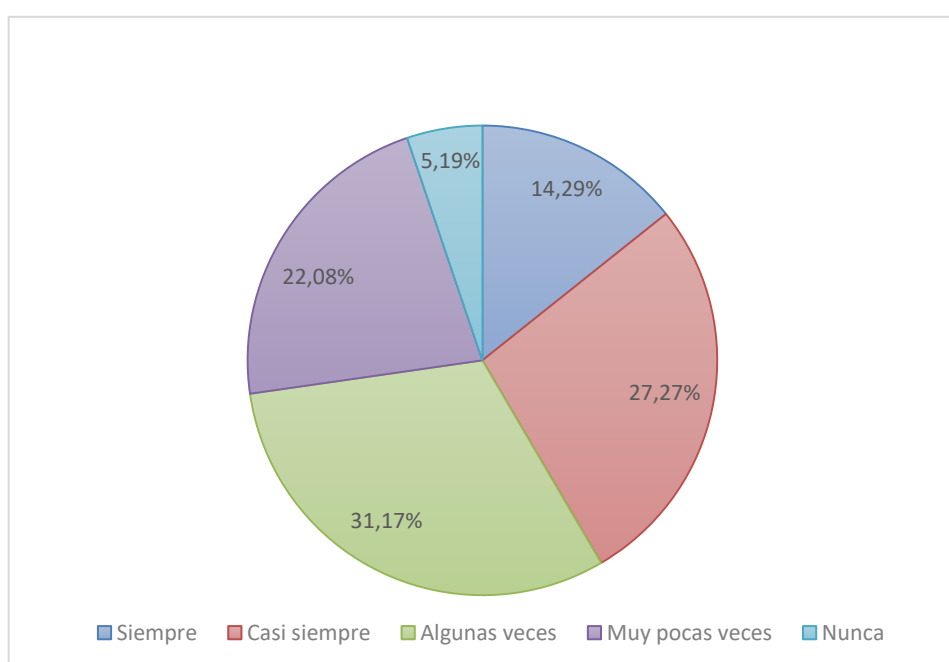
**Tabla 9**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Aspecto Ambiental.*

<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	11	14.29
<b>Casi siempre</b>	21	27.27
<b>Algunas veces</b>	24	31.17
<b>Muy pocas veces</b>	17	22.08
<b>Nunca</b>	4	5.19
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

*Figura 9: Distribución de los encuestados según la dimensión: Aspecto Ambiental*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 31.17% (24 encuestados) respondieron que algunas veces la empresa se preocupa por los aspectos ambientales, mientras que el 14.29% (11 encuestados) respondieron que siempre y solo el 5.19% (4 encuestados) respondieron que nunca.

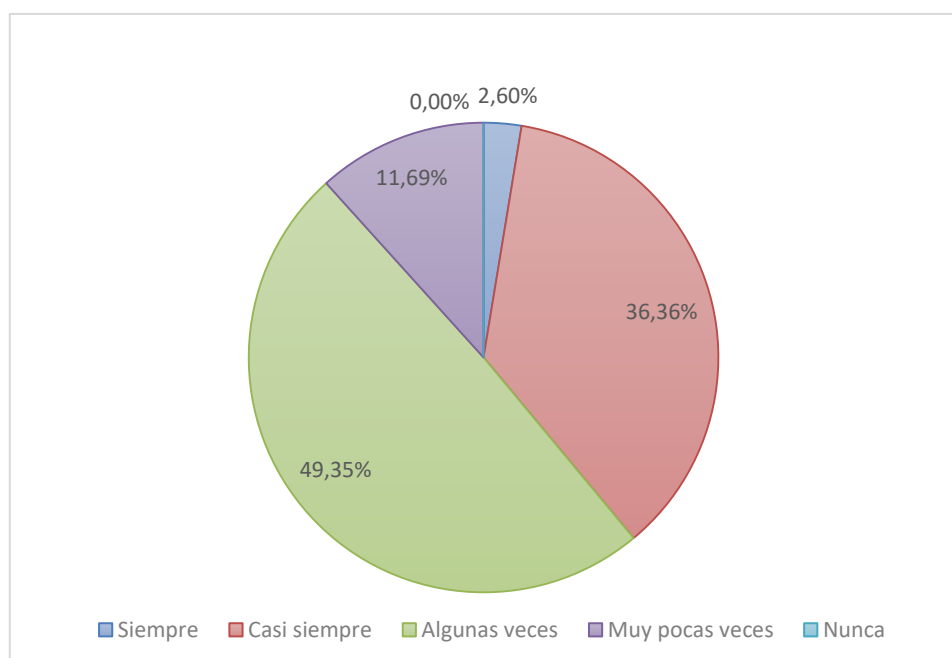


**Tabla 10**

*Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas justas de operación*

Condición	n	%
<b>Siempre</b>	2	2.60
<b>Casi siempre</b>	28	36.36
<b>Algunas veces</b>	38	49.35
<b>Muy pocas veces</b>	9	11.69
<b>Nunca</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 10: Distribución de los encuestados según la dimensión: Prácticas justas de operación*

### **Interpretación**

Del total de encuestados, el 49.35% (38 encuestados) respondieron que algunas veces la empresa realiza prácticas justas de operación, mientras que el 2.60% (2 encuestados) respondieron que siempre.

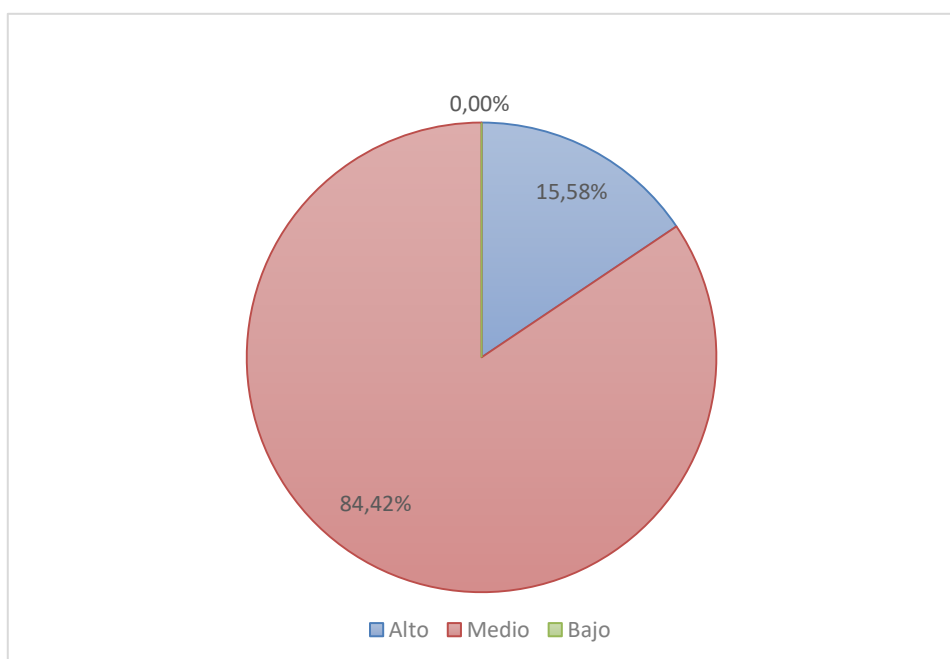
## Nivel de importancia de la responsabilidad social interna

**Tabla 11**

*Distribución de los encuestados según la Variable: Responsabilidad Social Interna*

Condición	n	%
Alto	12	15.58
Medio	65	84.42
Bajo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores



Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores  
Elaboración: Por los autores

*Figura 11: Distribución de los encuestados según la variable: Responsabilidad Social Interna*

### Interpretación

Del total de encuestados, el 84.42% (65 encuestados) determinaron que las prácticas de responsabilidad social interna que tiene la empresa están en un nivel importancia medio, mientras que el 15.58% (12 encuestados) determinaron que están en un nivel importancia alto.

**Tercer objetivo específico: Analizar la asociación de las dimensiones de la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva de Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.**

**Tabla 12**

*Asociación de las dimensiones gestión humana y la responsabilidad social interna.*

			Derechos humanos	Prácticas laborales	Materia ambiental	Practicas justas de operación
<b>Rho de Spearman</b>	Organización y Planificación del Área de Gestión Humana	Coeficiente de correlación	0.019	0.75	-0.111	-0.009
		Sig. (bilateral)	0.868	0.519	0.339	0.935
		N	77	77	77	77
	Incorporación y Adaptación de las personas	Coeficiente de correlación	0.148	-0.052	0.031	0.78
		Sig. (bilateral)	0.200	0.651	0.787	0.499
		N	77	77	77	77
	Compensación, bienestar y salud de las personas	Coeficiente de correlación	-0.135	0.010	0.52	0.138
		Sig. (bilateral)	0.242	0.933	0.654	0.231
		N	77	77	77	77
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	0.68	0.123	0.180	-0.103
		Sig. (bilateral)	0.559	0.287	0.117	0.371
		N	77	77	77	77
	Relaciones con el empleado	Coeficiente de correlación	0.035	0.43	0.013	0.031
		Sig. (bilateral)	0.765	0.710	0.909	0.791
		N	77	77	77	77

Fuente: Prueba Rho de Spearman

Elaboración: Por los autores

### Interpretación

El coeficiente puede variar de -1 a +1. mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación entre las variables en este sentido las dimensiones que presentan nivel de asociación con mayor fuerza incorporación y adaptación de las personas y prácticas justas de operación (Rho 0.78) organización y planificación del área de gestión humana y prácticas laborales

(Rho 0.75), desarrollo del personal y principios laborales (Rho 0.68) compensación, bienestar y aspecto ambiental (Rho 0.52) relaciones con el empleado y prácticas laborales (Rho 0.43).

#### 4.2. Resultados cuantitativos

**Objetivo General: Determinar cuál es la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019**

**Tabla 13**

*Prueba chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	<b>6,584<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,275</b>
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>6,169</b>	<b>2</b>	<b>,338</b>
<b>Asociación lineal por lineal</b>	<b>2,788</b>	<b>1</b>	<b>,181</b>
<b>N de casos válidos</b>	<b>77</b>		

Fuente: Prueba chi-cuadrado

Elaboración: Por los autores

#### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados obtenidos al valor de chi cuadrado calculado 6,584 concluye que si existe una relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019 por lo que la hipótesis es válida.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos con la aplicación de las técnicas e instrumentos a los colaboradores de la empresa en estudio, se procede a realizar discusiones que sirven para consolidar lo obtenido, de modo que suponga una futura línea para nuevas investigaciones.

Con relación al objetivo general: “Determinar cuál es la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019”. Mediante prueba Chi-cuadrado se determina, si existe una relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, por lo ello la hipótesis es válida, además según Rojas & Vilchez (2018), en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”; sostiene que una buena gestión humana dentro de sus subsistemas: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales genera un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores. Al respecto, Santillán (2013), manifiesta que afecta en primer lugar al trabajador y refiera a la gestión de la empresa en sus prácticas hacia sus trabajadores con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y abordar su problemática. En consecuencia, consideramos que las dimensiones determinan la relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de La Positiva Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019.

Con relación al primer objetivo específico: “identificar los principios de la gestión humana de la empresa de La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019”, en la figura 1 se aprecia que la distribución de los encuestados según la dimensión: Organización y Planificación del área de gestión humana, el 28.57% (22 encuestados) consideran que la organización y planificación de la empresa nunca es la adecuada, mientras que el 22.08% (17 encuestados) respondieron que siempre lo es. En tanto que en la figura 2 sobre la distribución de los encuestados según dimensión: Incorporación y Adaptación

de las personas, se observa que el 23.38% (18 encuestados) respondieron que la incorporación y la adaptación de los colaboradores de la empresa nunca es la adecuada, mientras que el 20.78% (16 encuestados) respondieron que siempre lo es, mientras que en la figura 4 sobre distribución de los encuestados según la dimensión: Desarrollo del personal, el 25.97% (20 encuestados) respondieron que el desarrollo del personal de la empresa casi siempre es la adecuada, mientras que el 18.18% (14 encuestados) respondieron que siempre y solo el 22.08% (17 encuestados) respondieron nunca, y por último en cuanto a la Distribución de los encuestados según la dimensión: Relaciones con el empleado el 27.27% (21 encuestados) respondieron que las relaciones con los empleados de la empresa algunas veces son las adecuadas, mientras que el 19.48% (15 encuestados) respondieron que siempre y solo el 14.29% (11 encuestados) respondieron nunca lo es. Desde eso otro punto de vista, según Escobar (2015) en su tesis *“La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad”*. La empresa forma parte del entorno social, ambiental y económico, por lo cual se le atribuye la condición de persona jurídica y un deber de ciudadanía por lo tanto debe integrarse a ella y contribuir al desarrollo general, esto ha sido corroborado en el desarrollo de la evolución de la RSE, muestra que la empresa mantiene responsabilidades frente al entorno, lo cual no implica que se aminoren los objetivos económicos de la empresa, sino que se alcancen beneficios sostenibles a largo plazo tanto para la empresa como para sus grupos de interés.

En respuesta al segundo objetivo específico: determinar el nivel de importancia de la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, según el análisis se puede observar en la figura 8 que el 41.56% (32 encuestados) respondieron que algunas veces los principios laborales son respetados en la empresa, mientras que el 3.90% (3 encuestados) respondieron que siempre. Igualmente, en la figura 9 referente a la distribución de los encuestados según la dimensión: prácticas laborales se visualiza que el 38.96% (30 encuestados) respondieron que algunas veces las prácticas laborales de la empresa son las adecuadas, mientras que el 11.69% (9 encuestados) respondieron que siempre y solo el 7.79% (6 encuestados) respondieron que nunca. Asimismo, se encontró que el

84.42% (65 encuestados) determinaron que las prácticas de responsabilidad social interna que tiene la empresa están en un nivel importancia medio, mientras que el 15.58% (12 encuestados) determinaron que están en un nivel importancia alto (Figura 12). Por lo tanto, el nivel de importancia que le se le ha dado a la responsabilidad social interna en la empresa, es medio, lo cual significa que se deben realizar mejoras en este aspecto, pues según Arrobo (2013) en su investigación manifiesta que el factor humano, es el eje fundamental de todo proceso productivo y se sentirá respaldado por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición del desempeño en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

Como respuesta al último objetivo analizar la asociación de las dimensiones de la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva de Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019 se estableció que mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente (-1 a +1 ), más fuerte será la relación entre las variables en este sentido las dimensiones que presentan nivel de asociación con mayor fuerza incorporación y adaptación de las personas y prácticas justas de operación (Rho 0.78) organización y planificación del área de gestión humana y prácticas laborales (Rho 0.75), desarrollo del personal y derechos humanos (Rho 0.68) compensación, bienestar y materia ambiental (Rho 0.52) relaciones con el empleado y prácticas laborales (Rho 0.43). Además de acuerdo con la prueba Chi-cuadrado realizada para determinar la relación entre las dos variables y comprobar la hipótesis, resultó 6.584, es decir, si existe una relación estratégica entre la responsabilidad social interna de la empresa, por lo tanto, una variación tanto positiva como negativa en una variable, afectará a la otra.

## CONCLUSIONES

1. Mediante la prueba Chi-cuadrado se determinó la relación estratégica entre gestión humana y responsabilidad social interna, pues la prueba resultó en 6.584, lo que significa que, si existe una relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada y se sabe que alguna acción en una de las variables tendrá un efecto positivo o negativo en la otra.
2. Los principios de la gestión humana de la empresa de La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019 son: organización y planificación del área de gestión humana, incorporación y adaptación de las personas, compensación, bienestar y salud de las personas, y desarrollo de personal, después de la encuesta se conoció que dichos principios no se gestionan adecuadamente.
3. La importancia de la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva Seguro y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, se evaluó a través de una encuesta, con la cual se determinó que, a los aspectos como el respeto de los derechos humanos, prácticas laborales y prácticas de responsabilidad social interna, no se les ha dado la importancia necesaria, lo cual se refleja en el resultado de las encuestas, ya que los encuestados manifestaron que el nivel de importancia que se le ha dado a la responsabilidad social interna en la empresa, se encuentra en un nivel medio.
4. Las dimensiones de la gestión humana y la responsabilidad social interna de la empresa La Positiva de Seguros y Reaseguros de la ciudad de Trujillo año 2019, presentan un nivel de asociación con mayor fuerza en la incorporación y adaptación de las personas y prácticas justas de operación, pues tienen un nivel de asociación de Rho 0.78, luego se tiene la organización y planificación del área de gestión humana y prácticas laborales con un nivel de asociación de Rho 0.75, el desarrollo del personal y principios laborales tienen un nivel de asociación de Rho 0.68, la compensación, bienestar y aspecto ambiental tienen un nivel de asociación de Rho 0.52 y finalmente las relaciones con el empleado y prácticas laborales tienen un nivel de asociación de Rho 0.43.



## RECOMENDACIONES

1. El directorio debe mejorar la organización y planificación de la empresa dándole un mayor énfasis al reclutamiento o selección del personal a través de entrevistas personales más profundas y test psicológicos que permitan conocer o describir correctamente al futuro empleado.
2. La alta gerencia debe mejorar la incorporación y adaptación de las personas dentro de la empresa, brindándoles una inducción u orientación de alto nivel de forma que esto influya con el logro de los objetivos planteados por la organización.
3. La empresa debe enfocarse más en el desarrollo del personal brindándole horas de capacitación o formación de modo que estén correctamente desenvueltos en el área que se les disponga, ya que de esta forma los empleados aportan significativamente a la empresa.
4. Cada área de la organización debe mejorar sus relaciones con los empleados, brindándoles el reconocimiento merecido cuando se ha cumplido con el logro de los objetivos de la empresa o por destacar en su área de trabajo, ya sea con algún incentivo monetario o lo que crea de acuerdo la organización.

## REFERENCIAS

### Libros

- Comisión Europea (2001). *Libroverde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Unión Europea.
- Cumming, G, & Worley, C. (2007). *Desarrollo Organizacional y cambio*. México: Thompson Learning.
- Lacalle, G., Caldas, B. & Carrión, H. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Editorial Editex, 1.a edición, España.
- Morros, J. y Vidal, I (2005). *Responsabilidad social corporativa*. Madrid: FC Editorial.
- Villafañe, J. (2015). *Informe anual 2015/Argentina: La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica*: Editorial GEDISA.

### Tesis y trabajo de grado

- Arrobo, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A* (Tesis de titulación). Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil, Ecuador
- Azuero R., A., García S., M. & Peláez L., J. (2014). *La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación de un caso colombiano*. (Trabajo de investigación). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia
- Escobar, E. (2015). *La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú
- Gómez, A. (2015). *Responsabilidad social empresarial: innovación y crisis económica: análisis teórico y contraste empírico en empresas de Castilla y León* (Tesis de doctorado). Universidad de Valladolid, España
- Guillermo, J. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C- Pacasmayo 2014* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de*

Jesús – Lima, enero 2018 (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.

Rodríguez (2017). *La responsabilidad social empresarial y su incidencia en la competitividad y posicionamiento de la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú: 2005-2014* (Tesis de titulación) Universidad Nacional de Trujillo.

Santillán, T. (2013). *Influencia de las acciones de responsabilidad social interna de la empresa don pollo tropical S.A.C en el bienestar de los trabajadores en el periodo setiembre 2013* (Licenciada en trabajo social) Universidad Nacional de Trujillo.

### **Revista**

Arrieta, J. & Herrera, A. (2014). *Diseño de un sistema de gestión en responsabilidad social empresarial para pequeños hoteles de la ciudad de Cartagena*. Saber, Ciencia y libertad, 9(2), 91-108.

Bermúdez, G. & Gómez, B. (2018). *Desafíos de la responsabilidad social corporativa (RSE) frente a los derechos humanos de los trabajadores: el ejemplo mexicano*. Alegatos, 29(91), 591-610.

Del Valle, S. (2011). *La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas*. Dimensión empresarial, 9(2), 6-15.

López, A., Contreras, R. y Molina, R. (2011). *La responsabilidad social empresarial como estrategia de competitividad en el sector alimentario*. Cuadernos de Administración, 24(13), 261–283.

### **Blog**

Hernández, J. (04 de mayo 2015). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>

Jiménez, T. (10 de octubre 2017). *Las 10 ventajas de la Responsabilidad Social Corporativa*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://www.diarioinformacion.com/empresas-en-alicante/2017/10/01/10-ventajas-responsabilidad-social-corporativa/1941178.html>

- Machado, A. (16 de enero del 2011). *Gestión Humana*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <http://talentohumano-grupo1.blogspot.com/>
- Neró, D. (13 de mayo del 2014). *La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su importancia*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/13/responsabilidad-social-empresarial-rse-y-su-importancia/>
- Pérez, K. (15 de marzo 2016). *Teoría de la Responsabilidad Social de la Empresa*. [Mensaje en blog]. Recuperado de <https://prezi.com/ng0gtk-uyvp9/teoria-de-la-responsabilidad-social-de-la-empresa/>

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 01: CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** Buenas días / tardes el presente cuestionario reúne una serie de preguntas que están orientadas a recabar información

1. Por favor señale su rango de edad:

<input type="checkbox"/>	Entre 18 y 24 años.	<input type="checkbox"/>	Entre 25 y 34 años.	<input type="checkbox"/>	Entre 45 y 54 años.
<input type="checkbox"/>	Entre 35 y 44 años.	<input type="checkbox"/>	Más de 55 años.	<input type="checkbox"/>	

2. Género:

<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino
--------------------------	-----------	--------------------------	----------

3. Por favor señale su Estado Civil:

<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Separado (a)
<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	

Por favor responda las siguientes preguntas:

1. Cree usted que el entrenamiento y promoción del personal de la empresa de la ciudad de Trujillo es la adecuada.

(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

2. Cree usted que la inducción y la orientación del personal de la empresa es la adecuada.

(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre

(5) Siempre

3. Cree usted que la convivencia laboral y la salud ocupacional de los colaboradores de la empresa es la adecuada.

(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre

(5) Siempre

4. Cree usted que las capacitaciones y formación de los colaboradores de la empresa de la ciudad de Trujillo es la adecuada.

(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre

(5) Siempre

5. Cree usted que existe reconocimiento e información transparente relaciones que tiene la empresa de la ciudad de Trujillo con el empleado es la adecuada.  
(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre
6. La empresa impide la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición.  
(1)Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
7. El trabajador percibe de la empresa una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social.  
(1 ) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
8. La empresa prohíbe el trabajo forzado y el empleo de trabajador es menores de edad.  
(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
9. En términos generales ¿cómo evaluaría la organización sobre la aplicación y respeto por los derechos humanos?  
(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
- 10.La empresa cuenta con condiciones de trabajo seguras y saludables, así como programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.  
(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
- 11.La empresa cuenta con horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida, ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual, así como indemnización por riesgo de trabajo.  
(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre
- 12.En términos generales ¿cómo evaluaría la organización en materia de aplicación y respeto por las prácticas laborales?

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

13. La empresa cuenta con programas para la conservación del medio ambiente; así como el reciclaje dentro de las instalaciones de la empresa.

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

14. La empresa promueve la disminución en el consumo de energía y agua, así como el uso de combustibles poco contaminantes para la disminución de la contaminación

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

15. En términos generales ¿cómo evaluaría la organización en materia ambiental, aplicación y respeto?

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

16. La empresa cuenta con algún código de ética que ayude a los trabajadores a desempeñarse de forma responsable.

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

17. La empresa cuenta con políticas para sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas o no cumplan con el código de ética

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

18. La empresa proporciona e informa a los empleados acerca de la responsabilidad de cada trabajador

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre

19. En términos generales ¿cómo evaluaría la organización en el respeto y apego a aplicabilidad de prácticas justas de operación

(1) Nunca (2)Muy pocas veces (3) Algunas veces (4)Casi siempre  
(5)Siempre



## ANEXO N° 02: ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	<b>Estadísticas de fiabilidad</b> Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,087	,087	9

<b>MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE ELEMENTOS</b>									
	Organización y Planificación del Área de Gestión Humana	Incorporación y Adaptación de las personas	Compensación, bienestar y salud de las personas	Desarrollo del personal	Relaciones con el Empleado	Derechos humanos	Prácticas laborales	Materia ambiental	Prácticas justas de operación
Organización y Planificación del Área de Gestión Humana	1,000	,083	,044	,053	,014	,030	,074	,111	,013
Incorporación y Adaptación de las personas	,083	1,000	-,065	,093	,214	,159	,048	,014	,064
Compensación, bienestar y salud de las personas	,044	-,065	1,000	,286	,175	-,130	,036	,054	,148
Desarrollo del personal	,053	,093	,286	1,000	,081	-,086	,124	,186	,111
Relaciones con el Empleado	,014	,214	,175	,081	1,000	,039	,064	-,016	,008
Derechos humanos	,030	,159	,130	-,086	-,039	1,000	,289	-,143	,070
Prácticas laborales	,074	,048	-,036	,124	,064	,289	1,000	,037	-,226
Materia ambiental	,111	-,014	,054	,186	,016	-,143	,037	1,000	-,073
Prácticas justas de operación	,013	,064	,148	-,111	-,008	,070	-,226	-,073	1,000

**Fuente: SPSS**