

América Latina: propuesta de gestión de capital humano en mejor de la responsabilidad social en el Trapecio Amazónico

Latin America: proposal for human capital management to improve social responsibility in the Amazon Trapeze

Gilmer José Maco Luján

gilmerml@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9421-459X>
Universidad César Vallejo, Perú

José Manuel Delgado Bardales

jmdelgadob@ucvvirtual.edu
<https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>
Universidad César Vallejo, Perú

Luz del Carmen Correa Ayambo

lucorrea779@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1721-7295>
Universidad César Vallejo, Perú

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar una propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en el Trapecio Amazónico. La propuesta de gestión del capital humano potencia la responsabilidad social en el Trapecio Amazónico, con base en el plan de gestión de capital humano propuesto. El estudio fue aplicativo de diseño no experimenta, cuantitativo, propositivo. La población y muestra tomada fueron 32 colaboradores. Como técnica se usó la encuesta y el cuestionario como instrumento efectivo para medir el capital humano y la responsabilidad social cuya confiabilidad Alfa de Cronbach para capital humano fue 0,925 y para responsabilidad social fue 0,864. Conclusión, los colaboradores del capital humano del Trapecio Amazónico, respondieron que el 66% reconocen una buena gestión del capital humano a veces o muchas veces, 19% indicó que siempre o casi siempre hay gestión eficiente del capital humano, 5% dijo que la agencia nunca o casi nunca ha tenido una buena gestión del capital humano. Es relación a las características de la Responsabilidad Social del total de encuestados, 66% indicó que las características de la responsabilidad social a veces fueron identificadas, 34% manifestó que las características de la responsabilidad social nunca o casi nunca fueron suficientemente identificadas, en la institución impulsora.

Palabras claves: Gestión, capital humano, responsabilidad social, amazonia, medio ambiente.

ABSTRACT

The electronic injection simulator allows the generation of parameters of sensor operation, processing, and subsequent modification through the actuators in the engine work. The objective of this research is to determine the degree of effectiveness of the electronic injection simulator to be applied in the teaching-learning process. The quantitative method was used with an experimental design with a correlative level under a system of tests and measurements made with the scanner as diagnostic equipment. The results obtained allowed to show the degree of certainty of the signals generated in the simulator when compared to the measured data in the Isuzu engine, thus, reflecting coincidence on the output signals of the electronic control unit to the actuators when entering simulated signals through the sensors. The findings show that there is a high degree of certainty between of the electronic injection system of the Chevrolet Luv 2.2 engine and simulator. This implies improvements in the teaching technique learning in the training based on the achievement of the competence of the marine mechanic as operator, maintainer, and repairer of engines internal combustion, being the simulation, a practical methodology easy to replicate and ecological, free of emissions.

Keywords: Management, human capital, social responsibility, Amazon trapeze, environment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la máxima prioridad para los empleadores en organizaciones es asegurar que sus empleados tengan las destrezas y la cognición necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz. Esto es equivalente a su capital humano. Esto lo convierte en el recurso más importante que tiene una empresa. Esto es evidente en las empresas cuyo objetivo es generar capital y productividad laboral y promover nuevos conocimientos y tecnologías entre su gente. La responsabilidad social también tiene valor, como los informes de evaluación para valorar la eficacia de las tácticas desarrolladas por las instituciones en el marco del compromiso civil comunitario. Aspectos sociales, aspectos laborales y negociaciones con grupos de interés por incumplimiento de los pilares de protección y elementos (Barbachan, 2017, p. 58). De igual manera, la continua crisis del COVID-19 estuvo afectando a la sociedad, las organizaciones y el gobierno, por lo que es fundamental gestionar el capital y ejercer liderazgo democrático en el capital humano para adaptarse al trabajo remoto, continuar desarrollando los negocios y la sociedad después de fortalecer sus habilidades y destrezas.

Paredes (2021), concluye que el principal hallazgo fue un coeficiente de Spearman Rho de 0,598 con un Sig (bilateral) de,000, indicando correlación moderadamente optima entre el clima institucional y el compromiso empresarial con los derechos humanos civiles. Burgos & Castillo (2020), concluye que las acciones desarrolladas le permitieron planificar cómo incluir la administración responsable de recursos humanos en la civilización organizacional del Grupo TRC para el año calendario 2019 en Trujillo. Además, la empresa no cuenta con políticas a nivel internacional que garanticen la retención de empleados eficientes, brinden a los empleados condiciones físicas y psicológicas favorables, no se realizan estudios sobre las necesidades de los empleados, la mayoría de ellos no cuentan con políticas de recursos humanos, no se generarán incentivos, como mejora salarial, beneficios monetarios, por cumplimiento de metas, no se considera la meritocracia para promociones o nuevos puestos de trabajo. Las habilidades gerenciales de los funcionarios no están a la altura, carecen de habilidades de trabajo en equipo, poca colaboración entre equipos de trabajo y un bajo nivel de actitud proactiva (García, 2017, p. 140).

Martínez (2015), determina que los valores están influenciados por los principios y valores cooperativos, así como los

valores de responsabilidad social vinculados a las políticas y prácticas en el ámbito laboral, social y ambiental. El Plan de Compromiso Cívico Institucional para el Emprendimiento Competitivo en MBN King Kong Lambayeque S.R.L., de Tapia (2019), 2018 en Chiclayo, se presenta una propuesta de cinco estrategias para fortalecer sus ventajas competitivas. Estas estrategias se pusieron en marcha a través de una secuencia de iniciativas dirigidas a los grupos de interés donde se encuentran sus fieles clientes. los miembros más representativos. También, a la altura gubernamental, no se han diseñado y procesado investigaciones relacionadas con la gestión de la capacidad humana, cuya área responsable de administrar las actividades del personal tiene deficiencias en las entidades, debido a la falta de escala salarial adecuada que limita al personal en su desarrollo, unido a ello existe sobrecarga de trabajo a consecuencia de la carencia de personal que se da en las entidades públicas. En el ámbito municipal la gestión de la capacidad humana en Perú constituye un desafío a los obstáculos en los diversos procesos y actividades vinculados con la función del trabajador, por lo cual se deben mejorar los servicios al ciudadano, allí reside la prioridad de contar con personal competente, bien remunerado, que ejecute sus funciones con eficacia y eficiencia orientado a satisfacer las necesidades de los usuarios, solucionando sus problemas oportunamente, brindando la celeridad a los procedimientos (Vargas, 2020, p. 9). Otro punto esencial que debe considerarse es la necesidad de mejorar la calidad del gobierno abierto en las instituciones de gobierno (Maldonado-Lozano, Paredes-Aguilar, & Palomino Alvarado, 2021) y el refuerzo de las instituciones de evaluación y monitoreo de políticas públicas (Ramos-Torres, Vieira, Jacobovski, 2021) para garantizar una acción pública más transparente, eficiente y con programas duraderos en el tiempo.

Rojas & Vilches (2018), determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre la gerencia del talento humano y el calibre del trabajo realizado por los empleados del Sagrado Corazón de Jesús. Adicionalmente, existe una relación estadística significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo que realiza el personal del hospital Sagrado Corazón de Jesús. Así como, en el ámbito regional y local, el Hospital II – 2 Iquitos “César Garayar García” carece de estrategias e iniciativas para promover la capacidad social teniendo en cuenta el ciclo de vida del trabajador. Por el contrario, deberían incorporarse en el desarrollo de clasificación y contrato de individuos, centrándose en cualificaciones tales como formación, remuneración justa, competencias y habilidades, y promoviendo la designación de personal cualificado en puestos de dirección de acuerdo con los perfiles que correspondan (Atac, 2019, p.14). Además, el gobierno peruano está interviniendo el trapecio amazónico de la región de Loreto con el objeto de mejorar la calidad humano y la responsabilidad social. Estos elementos de cambio pueden ser cuantificados, gestionados y sostenidos por los resultados obtenidos y su importancia para la participación en el desarrollo de los propósitos y objetivos planteados por Proyectos Especiales del Estado Peruano, (PEBDICP-MINAGRI, 2019); alineados a los diversos proyectos en proceso de ejecución incluidos en el Trapecio Amazónico. Es importante señalar que se debe contar con un perfil personal predeterminado para los roles a desarrollar en proyectos de producción de cacao, café de comercio justo y otros. Sin embargo, la falta de un profesional es un problema que se ve agravado por las restricciones en el acceso a Internet y los servicios prestados por energía eléctrica, que actúan como barreras para el desarrollo profesional. El estudio permitirá la aplicación de diversas técnicas para mejorar la diligencia de los recursos humanos, lo que a su vez mejorará la productividad agrícola y contribuirá a realizar servicio profesional de alta calidad, de tal manera contribuir con una vida digna a la población. Por ello se formuló como problema: ¿En qué medida la propuesta de gestión de capital humano mejora la responsabilidad social en - ¿Trapecio Amazónico? Y como objetivo: Determinar la propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social en-Trapecio Amazónico.

METODOLOGIA

La investigación fue aplicada por su naturaleza (CONCYTEC, 2018) y porque permitió verificar si la propuesta de administración de capital humano para elevar la responsabilidad social en el trapecio amazónico. Este tipo de investigación describe los datos recopilados después de comprender a los actores que experimentaron el discurso de una experiencia particular. Instrumentos para la recopilación de información son las entrevistas semiestructuradas, los talleres y las preguntas de las encuestas. Utilice estudios de métodos mixtos que combinen o integren el uso de datos cuantitativos, metodologías o ambos para su diseño (Bernal, 2006). El diseño se traduce a no experimental, descriptiva, propositiva.

Variable 1, fue la gestión del capital humano, Pérez, M. (2021) El recurso más valioso dentro de una organización es el "capital humano", referido a la producción de la mano de obra en sí, en función de su educación e historial laboral. Es un método para valorar económicamente las competencias profesionales que posee una determinada persona. Dado que estas son simplemente las horas que las personas se dediquen a producir bienes y servicios, el elemento trabajo de la producción también se tiene en cuenta en este capital.

Variable dependiente 2: Ejecución de la responsabilidad social

Definición conceptual: (Pérez, J. & Merino, M. 2014) La responsabilidad es una obligación o compromiso moral que se relaciona con una determinada acción o circunstancia. Por el contrario, lo social está perteneciente a la sociedad (un grupo de individuos que comparten una civilización común). Por lo tanto, la idea de responsabilidad social se refiere al deber o peso

que cada miembro de la sociedad tiene para con sus conciudadanos o el grupo en su conjunto. Esto significa que todo lo que hace una persona puede tener consecuencias para la comunidad, sean negativas o positivas, y que el sujeto debe responsabilizarse por ellas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 nos muestra la caracterización del capital humano que fue regular con 66% (21), seguido de eficiente con 19% y deficiente 16%.

Tabla 1 Interpretación total de Caracterizar el capital humano

Descripción	F	%
<i>Deficiente</i>	5	16%
<i>Regular</i>	21	66%
<i>Eficiente</i>	6	19%
Total	32	100%

Fuente: elaboración del autor con datos de la investigación

La tabla 2 nos muestra respecto al ambiente de control, el 50% (16) de los trabajadores, considera que algunas veces la propuesta de gestión considera que exista un clima que apoya la eficacia de las políticas de la organización. Asimismo, el 47% (15) refieren que algunas veces se observa que los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad, además 41%(13) indicaron que siempre a casi siempre, existen mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas, además el 56%(18) de los trabajadores, consideran que siempre a casi siempre está dentro de los niveles esperados los resultados de las pruebas de medidas realizadas en el POA a lo largo de los dos semestres anteriores, además el 66%(21) trabajadores confirma que siempre a casi siempre, el área dispone de un ambiente laboral que favorece la realización de los objetivos.

Respecto a la evaluación de riesgo, el 50% (16) considera que Siempre o casi siempre la gerencia del proyecto especial ha difundido los lineamientos o políticas para la administración de riesgos, además el 41% (13) trabajadores indican que siempre a casi siempre, en las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo, así mismo, el 47% (15) trabajadores mencionan que siempre a casi siempre se evalúa el riesgo para determinar su respuesta (aceptar, evitar, reducir o compartir), por último el 88% (28) trabajadores afirman que Siempre y casi siempre el cumplimiento de sus funciones adopta medidas para reducir los posibles efectos del riesgo.

En referencia a las actividades de control, el 69% (22) de profesionales considera siempre y casi siempre que para la ejecución de procesos se determina que sean realizadas solo por personas que tengan el perfil adecuado, además el 63% (20) trabajadores indican que siempre a casi siempre creen que los servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos, así mismo, el 38% (12) trabajadores indican que nunca a casi nunca, se cuenta con un instrumento para asegurar la continuidad de la operación del servicio.

Referidos a la información y comunicación en la que el 47% (15) trabajadores indican que algunas veces, Se sintetiza información del área para la toma de decisiones, además, el 59% (19) trabajadores indican que siempre o casi siempre se cuenta con políticas que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones, así mismo el 53% (17) trabajadores indican que siempre a casi siempre La entidad se integra utilizando un único sistema de información. en respuesta a los requerimientos relacionados con su actividad, Además, el 63% (20) trabajadores indican que siempre a casi siempre los procedimientos de información están garantizados para los colaboradores.

Finalmente, Supervisión y monitoreo el 78% (25) de los colaboradores manifiestan que siempre o casi siempre, existen manuales de procesos en la entidad, por otro lado el 41% (13) trabajadores indican que siempre a casi siempre las actividades del personal se evalúan periódicamente, además para el 50% (16) trabajadores encuestados siempre a casi siempre, indican que se proponen acciones de mejora en las actividades del personal, así mismo el 66% (21) trabajadores indican que siempre casi siempre la entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico.

Tabla 2 Interpretación por dimensión de Caracterizar el capital humano

DIMENSIONES Y PREGUNTAS	Nunca/	Casi nunca	Algunas veces		Casi siempre/ Siempre		
	fi	%	fi	%	fi	%	
Ambiente de control.	De acuerdo a la propuesta de la gerencia, existe un ambiente que apoya la efectividad de las políticas de la organización.	5	16%	16	50%	11	34%
	Se observa que los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad	6	19%	15	47%	11	34%
	Existen mecanismos de sanciones para las personas que cometen actos ilegales de acuerdo con las políticas establecidas	10	31%	9	28%	13	41%
	Considera que está dentro de los niveles a la espera de los estudios de las pruebas realizadas a los planes operativos en los últimos dos semestres.	6	19%	8	25%	18	56%
	El área dispone de un ambiente de trabajo que fomente el logro de los objetivos	3	9%	8	25%	21	66%
	La gerencia del proyecto especial ha difundido los lineamientos o políticas para la administración de riesgos	7	22%	9	28%	16	50%
	En las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo	8	25%	11	34%	13	41%
Evaluación de riesgo	Se evalúa el riesgo para una rápida respuesta (aceptar, evitar, reducir o compartir)	6	19%	11	34%	15	47%
	En el cumplimiento de sus funciones adopta medidas para reducir los posibles efectos del riesgo	0	0%	4	13%	28	88%
Actividades de control	Para la ejecución de procesos se determina que sean realizadas solo por personas que tengan el perfil adecuado	2	6%	8	25%	22	69%
	Cree usted que los servidores públicos deben rotar en los cargos establecidos	3	9%	9	28%	20	63%
	Existe un plan de respaldo para garantizar la capacidad del servicio para continuar operando	12	38%	10	31%	10	31%
Información y comunicación	Se sintetiza la información del área con finalidad de ayudar en la toma de decisiones	3	9%	15	47%	14	44%
	Se cuenta con políticas que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones	4	13%	9	28%	19	59%
	En respuesta a sus necesidades de información, la organización se integra con un único sistema de información de actividades	2	6%	13	41%	17	53%
	Los procedimientos de información están garantizados para los colaboradores	5	16%	7	22%	20	63%
	Existen manuales de procesos en la entidad	5	16%	2	6%	25	78%
Supervisión y monitoreo	Las actividades del personal se evalúan periódicamente	9	28%	10	31%	13	41%
	Se proponen acciones de mejora en las actividades del personal	5	16%	11	34%	16	50%
	La entidad cuenta con un equipo especializado para el soporte técnico	4	13%	7	22%	21	66%

Fuente: elaboración del autor con datos de la investigación

La tabla 3 nos muestra respecto a las características de la responsabilidad social en el Trapecio Amazónico que es fue regular con 66% (21) de los trabajadores, seguido de deficiente con 34% (11), lo que tiende a decaer por diferentes factores sociales.

Tabla 3 Interpretación total de las características de la responsabilidad social en el Trapecio Amazónico

Descripción	fi	%
Deficiente	11	34%
Regular	21	66%
Eficiente	0	0%
Total	32	100%

Fuente: elaboración del autor con datos de la investigación

La tabla 4 nos presenta la programación del compromiso anual-PCA; el 63% (20) señalan que siempre o casi siempre considera que se efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social, esto podría deberse a que, el 44% (14) indican que siempre o casi siempre se considera que se comunica oportunamente la capacitación del personal, así mismo, el 63% (20) señalan que siempre a casi siempre la transparencia ayudará contribuya a la realización de las actividades profesionales con responsabilidad social, además, el 38% (12) indican que nunca a casi nunca y algunas veces la gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal, así mismo, el 44% (14) indican que siempre o casi siempre se considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación.

Referente Capital humano y Responsabilidad social, el 66% (21) indican que "Siempre o casi siempre" consideran que el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad, además se considera que el periodo del personal en campo es suficiente para elevar el capital humano con responsabilidad social un 63% (20) lo consideran que siempre a casi siempre. Asimismo, el 81% (26) manifiesta que siempre a casi siempre se considera que la responsabilidad social depende del capital humano y un 56% (18) afirma que "siempre a casi siempre" Considera usted que los parámetros para conseguir los talentos humanos competentes con responsabilidad social limitan obtenerlos.

Con respecto a la ejecución del capital humano y fuente de financiamiento, un 72% (23) afirma que siempre a casi siempre, la gerencia general conforme a la ejecución programada de pagos o gastos al término de cada actividad, como mismo un 66% (21) afirma que siempre a casi siempre, se considera que son válidos la existencia de procedimientos actualizados para acceder a los recursos públicos, y el 78% (25) afirma que siempre a casi siempre el 69% (22) dan fe que siempre a casi siempre, existe capacidad de manejo presupuestario respecto a la liquidación del presupuesto total proyectado, además el 72% (23) indican que siempre a casi siempre, es cuando la entidad concede la buena PRO, el beneficiario procede a registrar el compromiso anual, finalmente el 91% (29) indican y consideran que siempre a casi siempre, es importante el registro presupuestal en el SIAF-SP.

Tabla 4 Interpretación por ítems de las características de la responsabilidad social

	Ítems	Nunca/casi nunca		Algunas veces		Casi siempre/ Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Programación del compromiso anual-PCA	Considera que se efectúa el compromiso profesional para elevar la responsabilidad social	5	16%	7	22%	20	63%
	Considera usted que se comunica oportunamente la capacitación del personal	6	19%	12	38%	14	44%
	Considera usted que la transparencia ayudará contribuye a la realización de las actividades profesionales con responsabilidad social	0	0%	12	38%	20	63%
	La gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal	12	38%	12	38%	8	25%
	Considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación	7	22%	11	34%	14	44%
Capital humano y Responsabilidad social	Considera usted el capital humano garantiza la responsabilidad social en su comunidad	2	6%	9	28%	21	66%
	Considera usted que el periodo del personal en campo es suficiente para elevar el capital humano con responsabilidad social	3	9%	9	28%	20	63%
	Considera usted que la responsabilidad social depende del capital humano	3	9%	3	9%	26	81%
	Considera usted que los parámetros para conseguir los talentos humanos competentes con responsabilidad social limitan su obtenerlos	4	13%	10	31%	18	56%
	La gerencia general completar la ejecución planificada de ingresos o gastos al término de cada actividad.	4	13%	5	16%	23	72%
Ejecución del capital humano y fuente de financiamiento	Considera que son válidos la existencia de procedimientos actualizados para acceder a los recursos públicos	2	6%	9	28%	21	66%
	En el proyecto especial, existe un informe detallado de la ejecución de los ingresos proyectados por fuente de financiamiento	2	6%	5	16%	25	78%
	Existe capacidad de manejo presupuestario respecto a la liquidación del presupuesto total proyectado	0	0%	10	31%	22	69%
	Cuando la entidad concede la buena PRO, el beneficiario procede a registrar el compromiso anual	5	16%	4	13%	23	72%
	Considera usted que es importante el registro presupuestal en el SIAF-SP	0	0%	3	9%	29	91%

Fuente: elaboración del autor con datos de la investigación

En cuanto a la caracterización del capital humano en el-Trapecio Amazónico, el 66% de los encuestados indicó que existe una buena gestión del capital humano ocasional o periódicamente; 19% indicó que la buena gestión del capital humano siempre o casi siempre fue efectiva; y el 5% indicó que nunca existió una buena gestión del capital humano en la institución. Para Rojas, R., and Vilches, S. (2018), "La caracterización del capital humano y su Relación con el Desempeño de

los Empleados en el Hospital Sacramental Corazón de Jesús de Lima”, Investigación con enfoque cuantitativo, diseño de investigación aplicada, no nivel experimental, y se realizó un nivel correlativo con 50 empleados del Lugar realizaron criterios de inclusión. Como instrumento de recolección de información se utilizó la observación, entrevistas y encuestas. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado creado por el autor, Kiember Inca Allcchahuan. Para el desarrollo de datos se utilizaron los programas SPSS versión 22 y Excel. Los hallazgos mostraron la existencia de una asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral que es estadísticamente significativa al nivel $p=0,000$, así como una asociación entre la gestión de recursos humanos y la calidad del desempeño laboral al nivel $p=0,007$ y, finalmente, una asociación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo al nivel $p=0,007$.

En cuanto a la pregunta de “Identificar las características de la responsabilidad social en el-Trapecio Amazónico”, el 66% de los encuestados indicó que lo había hecho ocasionalmente, mientras que el 34% indicó que nunca lo había hecho o lo había hecho de manera insuficiente. Paredes (2021), La Responsabilidad Social y Empresarial de las Empresas PYMES de Guayaquil y el Clima Organizacional. Según datos del sitio web de la Superintendencia de Sociedades, Valores y Seguros, la muestra estuvo conformada por 391 colaboradores de diversos sectores económicos. El principal hallazgo fue un coeficiente de Spearman Rho de 0,598 con un Sig (bilateral) de,000, indicando una relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la responsabilidad social por parte de las empresas. Proyecto de compromiso Social Empresarial para el Emprendimiento Competitivo en MBN King Kong Lambayeque S.R.L., de Tapia (2019), Chiclayo, 2018. La muestra estuvo conformada por 51 clientes fijos de Lambayeque y Chiclayo, y el tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva y cuantitativa con un diseño no experimental. La técnica utilizada fue la entrevista, y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escala tipo Likert que se utilizó para la discusión de los resultados. Finalmente, se realiza una propuesta de cinco estrategias para potenciar sus ventajas competitivas. Estas estrategias se implementaron a través de una serie de actividades dirigidas a grupos de interés donde sus clientes fieles son los miembros más representativos.

CONCLUSIONES

Es un desafío de la administración pública adaptarse a las demandas de los ciudadanos, buscando siempre sobresalir demostrando siempre eficacia, eficiencia y claridad en la gestión de los recursos, por lo tanto, este trabajo permite tener información relevante en los proyectos especiales por el estado peruano, que tiene influencia en el trapecio amazónico.

El capital humano según ambiente de control en la entidad se determina que existe un clima ambiental que contribuye a la efectividad de las políticas de la organización, este acápite está entre casi nunca y a veces con 16 y 50 %, respectivamente. Que casi siempre los servidores cumplen con el acto ético dentro y fuera de la entidad, con 47 % y siempre Existen mecanismos de sanciones para los responsables de actos ilegales acorde con las políticas definidas con 41%.

La evaluación de riesgo indica que siempre en las labores de planificación de actividades se considera la gestión de riesgo con un 41%, que siempre se evalúa el riesgo para determina su respuesta con un 47%,

Las actividades de control, nunca a casi nunca cuentan con un instrumento de contingencia para asegurar la operación continua del servicio con un 38 a 35 por ciento, respectivamente, de nunca a casi nunca. Se sintetiza la información del área para ayudar en la toma de decisiones con un 9 a 47%, respectivamente. En la supervisión y monitoreo siempre casi siempre las actividades del personal se evalúan periódicamente con un 41 %.

En la responsabilidad social frente al programa de compromiso anual, siempre a casi siempre se comunica oportunamente la capacitación del personal, con un 44%. Además, que nunca a casi nunca y algunas veces La gerencia general ha cumplido con la calendarización de capacitación del personal con un 38 %, también el 44 % considera que siempre a casi siempre Considera que el compromiso anual afecta el presupuesto anual según montos aprobados en la certificación. La propuesta de gestión de capital humano para mejorar la responsabilidad social debe implementarse con los criterios establecidos por el autor, bajo el compromiso de los directivos y colaboradores en un marco ético y servicio al ciudadano.

REFERENCES

- Alfaro spelucin, g. (2019). Nivel de cumplimiento de las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, en la Empresa AUTONORT Cajamarca 2019, Cajamarca-Perú.
- Atac, J. (2019). Obtenido de Repositorio UPS: Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/57/TesisAtac.pdf>
- Barbachan, M. (2017). Obtenido de Revista PUCP: Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989>
- Bernal. (2006). Metodología de la Investigación. Mexico: Pearson Prentice Hall.

- ContentEngine LLC, a Florida limited liability company. (2019). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/wire-feeds/los-taitas-y-mamas-salasakas-comparten-saberes/docview/2312467027/se-2?accountid=37408>
- ContentEngine LLC, a Florida limited liability company. (2020). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/wire-feeds/cómo-ha-afectado-la-actual-pandemia-de-covid-19/docview/2437766148/se-2?accountid=37408>
- Coronel, R. (2020). Obtenido de Dase UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7065/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2020-000054.pdf>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relaciones-y-tensiones-entre-la-etnoeducación-los/docview/2114614938/se-2?accountid=37408>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017). Obtenido de Proquest: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relaciones-y-tensiones-entre-la-etnoeducación-los/docview/2114614938/se-2?accountid=37408>
- Dueñas, Y. A. (2017). Obtenido de TED: <http://www.scielo.org.co/pdf/ted/n42/0121-3814-ted-42-00025.pdf>
- DW. (5 de Mayo de 2018). Obtenido de DW: <https://www.dw.com/es/conocimiento-ancestral-ind%C3%ADgena-contra-el-cambio-clim%C3%A1tico-desde-am%C3%A9rica-latina/a-43673214>
- Flores, P. (2017). Obtenido de Saberes ancestrales y uso de la lengua shikuana en la construcción de conceptos matemáticos: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3337/SABERES%20ANCESTRALES%20SIKUANI_%20CONST%20DE%20CONCEPTOS%20MAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca, K. (2017). Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23414/fonseca_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J. (2017). Obtenido de FACE: Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%C3%ADticasgesti%C3%B3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, L. (2017). Obtenido de Repositorio Javeriana: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35417/Trabajo%20de%20Grado%20No.22.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Maldonado-Lozano, A. E., Paredes-Aguilar, L., & Palomino Alvarado, G. del P. . (2021). Gestión de gobierno abierto en las instituciones públicas: una revisión de la literatura. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(2), 137–152. <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i2.82>
- Martínez, L. (2015). Dirección por Valores y Responsabilidad Empresarial en la Cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora de Rosario, Agencia Huánuco,
- Martínez, O., & López, X. (2018). Obtenido de CIENCIA ERGO SUM: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10458194012/10458194012.pdf>
- Ministerio de Cultura. (2020). Obtenido de Ministerio de Cultura: <https://www.gob.pe/institucion/cultura/noticias/51836-cultura-reconocimiento-de-diversidad-linguistica-contribuira-con-el-desarrollo-nacional>
- Morales C, & Villegas, J. (2018). Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores
- Nugkuag, E. (2017). Obtenido de Cybertesis UNMSM: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7010/Nugkuag_ce.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- OIT. (2019). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
- OIT. (2019). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
- Osorio, A. (2016). Obtenido de Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134149742003.pdf>
- Osorio, A. (2016). Obtenido de Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134149742003.pdf>
- Paredes, P, Martínez J, Burgos C. (2021) La Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil
- PEBDICP-MINAGRI. (2019). Resolución Directoral N°008-2019-MINAGRI-PEBDICP. Resolución Directoral. Iquitos: PEDICP
- Pérez, P. (2016). Obtenido de Perseitas: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4989/498952329006/498952329006.pdf>
- Pérez, P. (2016). Obtenido de Perseitas: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4989/498952329006/498952329006.pdf>
- Pérez, P. (2018). Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional : <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2628/Fundamentos%20del%20Saber%20Ancestral%20Ind%C3%ADgena.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pérez, P. (2018). Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional : <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2628/Fundamentos%20del%20Saber%20Ancestral%20Ind%C3%ADgena.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Quiroga, Ricardo (2020). Cómo ha afectado la actual pandemia de Covid-19 los ritos y saberes ancestrales.
- Ramos, L. (2019). Uso de los saberes ancestrales, para cuidado de la salud en la Comunidad Campesina de Acoria, Huancavelica-2018. Huancayo: UNCP.

- Ramos-Torres, C. A., Vieira, D. F., & Jacobovski, R. (2021). Estrutura institucional na avaliação e monitoramento de políticas públicas: uma análise nos países do MERCOSUL. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 12(2), 232–245. Retrieved from <https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.002.0019>
- Rengifo, E., Ríos, S., Fachin, L., & Vargas, G. (2017). Obtenido de Revista Peruana de Biología: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rpb/v24n1/a08v24n1.pdf>
- República, C. d. (2006). Obtenido de Congreso: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28736.pdf>
- Rojas, R., Vilches, 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
- Salgado, E., Sandra, R., Mlaverri, L., & Vargas, G. (2016). Saberes ancestrales el uso de la flora y fauna en la comunidad indígena Tikuna de Cushillo Cocha, Zona fronteriza Perú Colombia Brasil. Iquitos: Revista Peruana de Biología.
- Suarez, P. (2019). Incorporación de los saberes ancestrales en la educación ordinaria. Ecuador: CIENCIA UNEMI.
- Suárez, P. (2019). Obtenido de Ciencia UNEMI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661249012/582661249012.pdf>
- Tapia, L. (2019). Plan de Responsabilidad Social Empresarial para Generar Ventaja Competitiva en la Empresa MBN KING KONG Lambayeque S.R.L., Chiclayo, 2018. Universidad Señor de Sipán
- UNESCO. (2020). Obtenido de UNESCO: <http://www.unesco.org/new/es/natural-sciences/priority-areas/links/related-information/what-is-local-and-indigenous-knowledge/>
- Uribe, M. (2019). Obtenido de Educación y ciudad: [Downloads/Dialnet-SaberesAncestralesYTradicionalesVinculadosALaPract-7390641%20\(1\).pdf](Downloads/Dialnet-SaberesAncestralesYTradicionalesVinculadosALaPract-7390641%20(1).pdf)
- Vargas, D. (2020). Obtenido de Repositorio Universidad Científica: Recuperado de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1257/TB-Vargas%20D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vela, M. (2019). Obtenido de Repositorio UNAP: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6796/Martin_Tesis_Titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y