



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ECONOMÍA
POPULAR Y SOLIDARIA

TEMA:

**MODELO DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA ENFOCADO AL FACTOR TALENTO HUMANO DE LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE LTDA**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Administración de Empresas de la Economía Popular y Solidaria.

Autor:

Alex Antonio Barreno Velastegui

Tutor:

Ing. Sandra Paulina Tejada Moyano Mg.

AMBATO – ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Alex Antonio Barreno Velastegui declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.”, como requisito para optar al grado de Magister y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 04 días del mes de Septiembre de 2021, firmo conforme:

Autor: Alex Antonio Barreno Velastegui

Firma: 

Número de Cédula: 0503243271

Dirección: Cotopaxi, Salcedo, San Miguel, La Licada

Correo Electrónico: alexbarrenovelastegui@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.” presentado por Alex Antonio Barreno Velastegui, para optar por el Título.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 04 de Septiembre del 2021



.....
Ing. Sandra Paulina Tejada Moyano Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención de Título de Magister en Administración de Empresas de la Economía Popular y Solidaria, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 04 de Septiembre del 2021

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is cursive and appears to read 'Alex Barreno'. Below the signature is a horizontal dotted line.

Alex Antonio Barreno Velastegui

0503243271

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: MODELO DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA ENFOCADO AL FACTOR TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE LTDA; previo a la obtención del Título de Magister en Administración de Empresas de la Economía Popular y Solidaria, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 04 de Septiembre del 2021



Firmado electrónicamente por:
JACQUELINE MARISOL
PEÑAHERRERA MELO

.....
Ing. Peñaherrera Melo Jacqueline Marisol Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
JORGE EDUARDO
GARCIA GUERRERO

.....
Ing. García Guerrero Jorge Eduardo Mg.
VOCAL

.....
Ing. Tejada Moyano Sandra Paulina Mg.
VOCAL

DEDICATORIA

A mi Madre, mis hermanos y a todos mis amigos que hicieron posible que concluya esta etapa, les debo mucho y por tal motivo les dedico este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre por brindarme todo en la vida, a mis hermanos y amigos por su apoyo y a la academia por instruirme como profesional

Índice de Contenidos

PORTADA.....	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	III
APROBACIÓN TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
INTRODUCCIÓN	1
IMPORTANCIA Y ACTUALIDAD.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
HIPÓTESIS.....	4
DESTINATARIOS DEL PROYECTO	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CAPÍTULO I.....	6
Marco Teórico.....	6
CAPÍTULO II	19
Diseño Metodológico.....	19
Enfoque de la Investigación.....	19
Descripción de la Muestra y el Contexto de la Investigación.....	19
Proceso de Recolección de Datos	21
Análisis de Resultados	23
Fiabilidad y Validez Ítems	48
Análisis Factorial	53
Análisis Clúster - K Medias	68
Clúster por Instrucción Académica.....	74
Análisis Univariante Descriptivo.....	78
CAPÍTULO III.....	82

Producto	82
Nombre de la Propuesta	82
Definición del Tipo de Producto	82
Objetivos	82
Estructura de la Propuesta.....	83
Desarrollo del Modelo.....	83
Indicadores	120
Valoración de l a Propuesta.....	124
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES	<u>127</u>
BIBLIOGRAFÍA	127
ANEXOS	130

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1. Árbol de Problemas	3
Gráfico N° 2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos.....	10
Gráfico N° 3. Caminos para el Desarrollo de Competencias.....	12
Gráfico N° 4. Género Colaboradores Coac 9 de Octubre	24
Gráfico N° 5. Nivel de Instrucción Colaboradores Coac 9 de Octubre	25
Gráfico N° 6. Años de Servicio Colaboradores Coac 9 de Octubre	26
Gráfico N° 7. Reclutamiento de Personal	27
Gráfico N° 8 Proceso de Reclutamiento Mediante Publicación en la Prensa, Web, Redes Sociales, Radio, Prensa y Tv	27
Gráfico N° 9. Convenios Institucionales para el Reclutamiento de Personal	28
Gráfico N° 10. Requisitos Específicos para ser Considerado Idóneo.....	29
Gráfico N° 11. Proceso de Inducción Funciones, Procedimientos y Manuales Del Cargo A Ocupar	30
Gráfico N° 12. Funciones que Desarrolla en su Puesto de Trabajo.....	31
Gráfico N° 13. Correcta Aplicación, Conocimiento de los Manuales y Ascensos	32
Gráfico N° 14. Facilidades para que Complemente o Desarrolle su Perfil Académico.....	32
Gráfico N° 15. Actividad Laboral en Relación a la Ayuda Mutua, Equidad y Solidaridad	33
Gráfico N° 16. Actividades Laborales y Falta de Organización.....	34
Gráfico N° 17. Beneficios del Aspirante a un Determinado Puesto de Trabajo por ser Mujer o Varón	35
Gráfico N° 18. Influencia del Género, Etnia o Discapacidad para Ocupar Alguna Vacante.....	35
Gráfico N° 19. Ascensos y Carga Laboral	36
Gráfico N° 20. Salario y Holgura En Finanzas	37
Gráfico N° 21. Capacitación a las Áreas Estratégicas	38
Gráfico N° 22. Método de Evaluación a su Desempeño.....	39
Gráfico N° 23. Evaluación de Desempeño y Metas.....	39
Gráfico N° 24. Beneficio Salarial por Medio de Metas	40
Gráfico N° 25. Estabilidad Laboral.....	41
Gráfico N° 26. Armonía entre Familia, Empleo y Espacio Personal.....	42
Gráfico N° 27. Capacitación, Back Ups y Continuidad de las Actividades	43

Gráfico N° 28. Existencia de un Plan de Continuidad de Funciones.....	43
Gráfico N° 29. Plan de Carrera, Estabilidad Laboral, y Crecimiento Profesional	44
Gráfico N° 30. Programas de Salud y Seguridad de los Trabajadores	45
Gráfico N° 31. Evitar la Rotación de Personal	46
Gráfico N° 32. Permisos del Colaborador	46
Gráfico N° 33. Reducción del Absentismo y Rotación de Personal	47
Gráfico N° 34 Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	83

Índice de Cuadros

Cuadro N° 1. Número de Colaboradores Coac 9 de Octubre	20
Cuadro N° 2. Operacionalización de Variables	21
Cuadro N° 3. Colaboradores Área Operativa.....	24
Cuadro N° 4 Colaboradores Área Administrativa	24
Cuadro N° 5. Alpha de Cronbach (Estadísticos de Fiabilidad).....	49
Cuadro N° 6. Estadísticos Total-Elemento Likert	49
Cuadro N° 7. Kmo y Prueba de Bartlett.....	53
Cuadro N° 8. Kmo y Prueba de Bartlett Atrices Anti-Imagen.....	56
Cuadro N° 9 Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales. (Comunalidades)	61
Cuadro N° 10. Varianza Total Explicada.....	62
Cuadro N° 11. Matriz de Componentes	64
Cuadro N° 12. Matriz de Componentes Rotados.....	66
Cuadro N° 13. Análisis Cluster por Edad	69
Cuadro N° 14. Historial de Interacciones	70
Cuadro N° 15. Centros de Clústeres Finales.....	71
Cuadro N° 16. Anova.....	72
Cuadro N° 17. Número de Casos en cada Clúster	73
Cuadro N° 18. Centros de Clústeres Iniciales.....	74
Cuadro N° 19. Historial de Iteraciones	74
Cuadro N° 20. Centros de Clústeres Finales.....	75
Cuadro N° 21. Anova.....	77
Cuadro N° 22. Número de Casos en cada Clúster	77
Cuadro N° 23. Análisis Univariante Descriptivo.....	78
Cuadro N° 24. Género y Nivel de Instrucción	78
Cuadro N° 25. Género y Cargo que Desempeña	79

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ECONOMÍA
POPULAR Y SOLIDARIA

TEMA: MODELO DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA ENFOCADO AL FACTOR TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE LTDA

AUTOR: Econ. Alex Barreno

TUTOR: Ing. Sandra Tejada Mg.

Resumen Ejecutivo

La investigación realizada plantea un modelo de gestión con enfoque en la Responsabilidad Social Corporativa y el factor Talento Humano, se determinó la situación actual de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre, se contextualiza a la responsabilidad social corporativa y la gestión del talento humano; la institución en análisis es una entidad del sector de la economía popular y solidaria por tal motivo se añadieron conceptos como el de Economía Social y Solidaria que encaminaran el hilo de la investigación. Además, se definió la dirección estratégica, la gestión del talento humano y sus subsistemas. El enfoque planteado es inductivo cualitativo, se planteó una encuesta que fue aplicada a los colaboradores de la Cooperativa, de donde resaltaron puntos a analizar entre ellos está el canal de reclutamiento del personal, el medio por el cual se llega a los posibles candidatos, el conocimiento de las funciones, crecimiento profesional entre otros que se toman en consideración para el planteamiento y desarrollo del modelo de gestión. La información recolectada se validó por el método Alpha de Cronbach lo que muestra fiabilidad en los datos, posteriormente se planteó el Análisis Factorial de los resultados con la finalidad de agrupar las interrogantes de mayor trascendencia y determinar de manera puntual los apartados que se verán inmersos en el modelo de gestión. Se desarrollaron los procedimientos desde el reclutamiento, selección, inducción del personal, plan de carrera además de la evaluación de desempeño, capacitación, seguridad y salud ocupacional; de manera transversal se presentan tres procesos de apoyo la responsabilidad social corporativa, comunicación interna y cultura organizacional; todo en conjunto contribuyen a la organización de los procesos en la institución.

DESCRIPTORES: Talento humano, Modelo de gestión, Responsabilidad Social.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ECONOMÍA
POPULAR Y SOLIDARIA
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT MODEL
FOCUSED ON HUMAN TALENT FACTOR AT “9 DE OCTUBRE LTDA”
CREDIT UNION

AUTOR: Econ. Alex Barreno

TUTOR: Ing. Sandra Tejada Mg.

ABSTRACT

The research conducted proposes a management model that focuses on Corporate Social Responsibility and Human Talent factor, the current situation at “9 de Octubre Ltda” Credit Union was determined, corporate social responsibility and human talent management are contextualized. The institution under analysis belongs to an entity of the popular and solidarity economy area; therefore, concepts such as the Social and Solidarity Economy were included to guide research. Furthermore, the strategic direction, human talent management, and its subsystems were defined. The approach is inductive and qualitative, a survey was carried out and applied to the employees at the Credit Union. The staff recruitment channel was emphasized as one of the points to be analyzed, the means by which potential candidates are reached, the knowledge of functions, professional growth among others that are taken into consideration for the approach and development of the management model. The data collected was validated through Cronbach’s alpha method, showing data reliability; subsequently, the factor analysis of the results was proposed to group the most important questions and determine the sections promptly, which will be included in the management model. Procedures were developed from recruitment, selection, personnel induction, career plan, performance evaluation, training, safety and occupational health. Three support processes are presented transversally, such as corporate social responsibility, internal communications and organizational culture; all together contribute to the organization of the processes in the institution.

KEYWORDS: human talent, management model, social responsibility.

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada plantea un modelo de gestión con enfoque en la responsabilidad social corporativa y el factor talento humano, se fijaron como objetivos el determinar cuál es la situación actual de la Institución con la temática en mención, además de contextualizar a la responsabilidad social corporativa y la gestión del talento humano además de desarrollar el modelo de gestión; para el análisis la Cooperativa de Ahorro y crédito 9 de Octubre facilitó el acceso a la información necesaria así como el contacto con los empleados; siendo la institución una entidad del sector popular y solidario se añadieron conceptos como el de Economía Social y Solidaria que encaminaran el hilo de la investigación. Además, se definió con exactitud la dirección estratégica la gestión del talento humano y sus subsistemas entre estos se puede detallar el reclutamiento, selección e inducción del personal además de capacitación seguridad y salud, planes de carrera. El enfoque planteado es inductivo cualitativo, la investigación al estar en la necesidad de comunicarse con los sujetos de estudio y requerir mayor facilidad de análisis en áreas sociales confirma el punto de ser una investigación cualitativa. Se planteó una encuesta misma que fue aplicada a los colaboradores de la Cooperativa, en donde resaltaron puntos en los que el personal de la institución evidenciaba estar en desacuerdo con la gestión actual; el canal de reclutamiento del personal, el medio por el cual se llega a los posibles candidatos, el conocimiento de las funciones, crecimiento profesional entre otros puntos que se toman en consideración para el planteamiento y desarrollo del modelo de gestión. En el modelo se desarrollaron los procedimientos desde el punto de reclutamiento, selección, inducción del personal, plan de carrera además de la evaluación de desempeño, capacitación, seguridad y salud ocupacional; de manera transversal se presentan tres procesos de apoyo la responsabilidad social corporativa, comunicación interna y cultura organizacional todo en conjunto contribuyen a la organización de los procesos en la institución para cuantificar el presente modelo de plantearon una serie de indicadores de eficiencia, efectividad y gestión del talento humano; mismos que fueron validados por expertos para reforzar la correcta gestión que se plantea.

Importancia y Actualidad

La investigación busca el desarrollo de un modelo de gestión de la responsabilidad social corporativa (RSC) y su relación con el factor talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda. El sector Cooperativo involucra valores y principios como eje principal de su accionar organizacional; la equidad de género, comercio justo, priorizar el trabajo sobre el capital son parte de los principios que se hace mención. Con ello se demuestra que las cooperativas son sociedades de personas que de manera intrínseca tiene plasmada la Responsabilidad Social (RS) por lo que la línea de investigación para el estudio es Bienestar Humano y como sublínea la Responsabilidad y Balance Social.

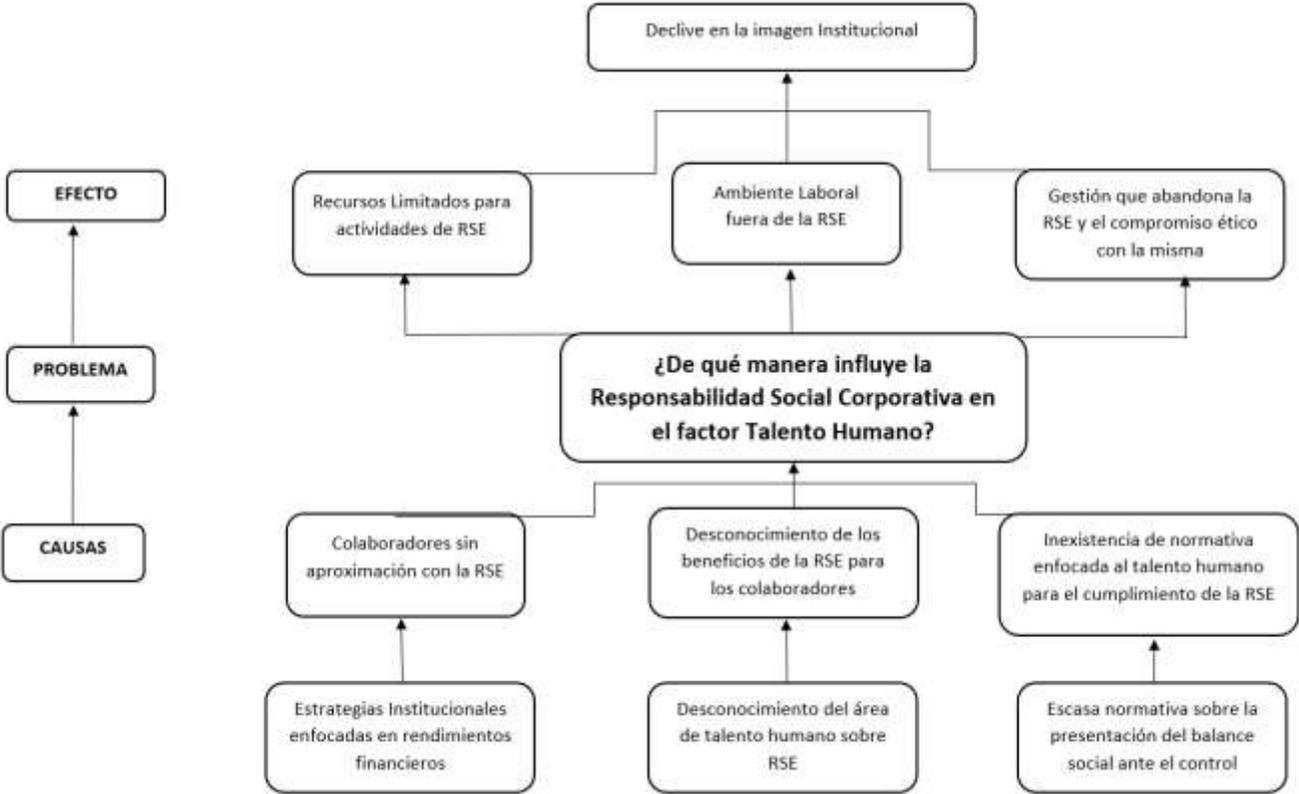
Dando argumento legal a lo expresado sobre la RS se analiza la Constitución del Ecuador (2008) la cual muestra en su artículo N.-66 que se garantiza el derecho a una vida digna, asimismo, y en relación entre el artículo N.-311 de la Constitución y el artículo N.- 4 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria en el cual se expresa que las organizaciones amparadas con esta ley ejecutarán sus labores bajo los principios de la RS. De esta manera se evidencia el amparo de la ley para el trabajo de investigación planteado.

La RSC y su relación con el factor talento humano muestra un campo sumamente amplio para ser analizado además de dar facilidad al relacionarlo con investigaciones previas, es evidente que para el sector financiero y no financiero no es vital esta gestión. Presentar este modelo en donde se desarrollarán iniciativas que detallan la gestión de la RS enfocado al factor talento humano y que conjuntamente generará beneficios, así como escenarios favorables para los colaboradores.

Planteamiento del Problema

El problema para el presente estudio es reconocer de qué manera influye la Responsabilidad Social Corporativa en el factor Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “9 de Octubre” Ltda.

Gráfico N° 1. Árbol de Problemas



Elaborado por: Investigador
Fuente: Elaboración propia

La responsabilidad social y el talento humano son las variables en las que la investigación toma su punto de inicio, en el árbol de problemas se encuentran las causas que generan el problema de investigación. Puntos como estrategias corporativas enfocadas solamente en rendimientos financieros, áreas críticas no tengan pleno conocimiento de la RSE, así como la inexistencia de normativa para el balance social tienen como resultado que la cooperativa muestre falencias en el campo del presente análisis y desemboque en efectos que perjudican más a la situación actual de la RSE y su enfoque en el factor talento humano. No asignar los recursos para la gestión pertinente, desarrollar las funciones en un ambiente laboral ajeno a la RSE, así como abandonar el compromiso ético de la misma, complican la situación actual además de perjudicar a la imagen de la gestión institucional presente con sus colaboradores.

Al ahondar en las causas y efectos del problema a analizar se desea conocer de qué manera influye la responsabilidad social en el factor talento humano sus beneficios y particularidades, de la mano de fuentes secundarias se analizará tanto la responsabilidad social como el talento humano además de conocer la interacción de estas dos variables en gestiones previas en otros escenarios.

Hipótesis

La relación entre la Responsabilidad Social Corporativa afecta de manera significativamente en el factor Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “9 de Octubre” Ltda.

Destinatarios del Proyecto

Se verán involucrados y en el presente proyecto todos los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y crédito “9 de Octubre” Ltda., además de con los resultados obtenidos favorecer por situaciones puntuales en lo correspondiente al análisis realizado.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar un modelo de gestión para la responsabilidad social corporativa en relación al factor talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.

Objetivos específicos

- Determinar el contexto de la investigación a través de fuentes de información secundarias que aborden la temática de Responsabilidad Social Corporativa y el Talento Humano.
- Analizar la situación actual de la responsabilidad social y el talento humano en la organización.
- Articular los componentes de la Responsabilidad Social Empresarial mediante un modelo de gestión aplicado al factor Talento Humano.

Capítulo I

Marco Teórico

Para (Aguirre, Rodríguez, & Martínez, 2016) la gestión de talento humano con enfoque de responsabilidad social contribuye tanto de manera interna como externa en relación con ejes económicos, sociales, así como ambientales comprendiendo que al implementar estas prácticas los colaboradores incrementan su compromiso institucional, mejora su productividad y que por consecuente disminuyen indicadores como rotación del personal. En la investigación su principal objetivo fue desarrollar prácticas de responsabilidad social en la gestión de su personal en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia a lo que su personal tuvo como respuesta el involucrarse de mayor manera con la institución además de implementar mecanismos para el control por medio de indicadores.

En la investigación de las empresas colombianas de (Ríos, 2018) en donde plantean a la responsabilidad social como el medio por el cual se establecen estrategias para la gestión del talento humano en una organización, con estas doctrinas se hace evidente las falencias propias de la institución y los impactos que se generara al corregirlas. El comprender que esta gestión no solamente tiene como resultado incrementar el rédito económico, sino que facultan de forma integral la gestión del talento humano conllevan a tener como resultado que para las instituciones que optan como una alternativa la gestión del talento humano por medio de la responsabilidad social hacen evidente su mejora en productividad y competitividad alineando las estrategias planteadas con las empresariales que de manera directa benefician todos los involucrados.

En la investigación de (Hernández, Giraldo, & Naranjovalencia, 2019) el gestionar al talento humano trasciende de tomar en cuenta al personal como un instrumento sino verlo como un apoyo en la gestión empresarial es una de las premisas que la responsabilidad social presenta. Para las instituciones de análisis en la realidad de Colombia determinar de manera concreta la gestión de procesos de selección, capacitación y retención es netamente el aspecto que se aborda y desemboca en que el personal se involucre con la institución esto en concordancia con la investigación de (Quinapanta, Jiménez, & Rivera, 2019) en la cual se detalla la gestión del talento humano en las empresas de café Ecuatorianas viendo como un punto estratégico el

desarrollar su gestión socialmente responsable dando sostenibilidad a los colaboradores, sus familias y el sector.

En la investigación de (Serantes, 2006) a nivel macro se analiza la RS en países como España y México, en donde se plantea cuál es la situación actual y posterior a su implementación, asimismo tiene la finalidad de conocer cuál ha sido el impacto de la RS, así como su evolución. Los resultados alcanzados fueron que tanto en España como en México el concepto de esta práctica se relaciona directamente con procesos medioambientales y en el sentido social, así como ético se está logrando una adhesión empresarial cada vez mayor. En ambos países se promueve el distintivo de “empresa socialmente responsable” expresando así la acogida del concepto en análisis, además de su reciente evolución que ha sido rápida y favorable tanto en el entorno social, empresarial y medioambiental.

En el plano de Latinoamérica en la investigación de (Ríos & Saldarriaga, 2013) abordan a la RS y la gestión del conocimiento como estrategias para gestión del talento humano en organizaciones colombianas, en el estudio las instituciones se autoanalizan además de ello reconocen el impacto que se presenta por la gestión con sus colaboradores. De esta manera se logrará mitigar la perspectiva en donde se detalla al talento humano como un medio para generar ganancias y conseguir el reconocimiento de este como parte integral de la concepción de su giro de negocio.

Resultante del estudio se presentó las actuales tendencias y estrategias de gestión humana, así como de RS. Que a nivel internacional logran incrementar el interés en empresarios por tener el resultado de talento humano productivo y competitivo. Al ejecutar las tácticas mencionadas en el contexto colombiano se evidencio que la respuesta no fue en acciones de alineación del personal sino de carácter puntual en la búsqueda de beneficios rápidos y no relacionados con el desarrollo del individuo.

Al contextualizar en el plano nacional la investigación de (Altamirano, Rendón, & Sanchez, 2016) realiza un análisis de la RSC en el sector financiero ecuatoriano, siendo un caso específico el de Mutualista Pichincha. Se obtuvo como resultado que la institución tiene un claro conocimiento del concepto del tema en estudio, evidenciando que se mantiene un grado de gestión aceptable y se ha generado un comportamiento eficiente al hablar de bienestar general de la sociedad. Por otro lado, en relación con el

talento humano la institución no lleva a la práctica el mejorar sus indicadores de rotación de personal o bienestar del clima laboral.

Desarrollar el tema de estudio establece una contextualización de los principales puntos para el análisis planteado, (Corragio, 2013) en su análisis detalla realidades en diferentes países con respecto a la Economía Social y Solidaria ESS basado en la gestión estatal que como finalidad tiene mitigar conflictos en las masas. En el caso de Argentina se evidencia que los modelos sociales con miras de inclusión social, trabajo asociativo, autogestión estos desembocaron en la creación de cooperativas y mutualistas, además de asistencia técnica para los proyectos desarrollados con este enfoque; con ello, en esta nación se pudo hacer frente a la crisis del año 2003.

En concordancia con la investigación de (Martínez, 2009) en donde se expresa a la ESS como una teoría en evolución la cual detalla las teorías sobre el desarrollo económico y a la vez plantea nuevos paradigmas para la economía en donde el capital no prevalezca sobre el empleo, dando así un rol para las ciencias sociales y el crecimiento de una economía. En el estudio de (Acedo & Montes, 2016) plantean a la ESS como un conjunto de organizaciones no relacionadas con el estado que mantienen un proceder democrático en igualdad de derechos con la finalidad de brindar bienes o servicios a la comunidad para finalmente distribuir los beneficios generados con sus colaboradores.

Abordando como punto de partida a el talento humano que para (Armas, Llanos, & Traverso, 2017) lo definen como la capacidad de una persona en contribuir en la productividad de una institución gracias a sus destrezas y rendimiento. A la vez, los autores definen el concepto de gestión del talento humano siendo la capacidad de reconocer la contribución del empleado además de favorecer a la institución cumpliendo los objetivos estratégicos planteados.

En la investigación de (Torres, 2000) delimita a la gestión del talento humano como el sistema de organización que de manera directa facilita las actividades de los empleados y no las entorpece, cuando las actividades son desarrolladas de manera ordenada se puede determinar con facilidad los procesos, proyectos, salarios y resultados. (Prieto, 2013) detalla en su estudio que una de las virtudes de la correcta gestión del talento humano es que el individuo crezca en relación con sus expectativas laborales basados en su experiencia y preparación. De esta manera, el empleado tiene la oportunidad de

desenvolver un mejor cargo en relación con sus competencias además de mejorar su remuneración.

En la investigación de (Restrepo & Arias, 2016) exponen a la gestión del talento humano como un mecanismo efectivo para la administración del personal explicándolo como un conjunto entre su relación de compañeros, actividades, remuneración y a la vez considerando variables como el entorno familiar, vida personal. Es evidente que dichas variables influyen sobre el desempeño laboral y deben ser analizadas para la planeación estratégica desde el ingreso del personal hasta un posible plan de carrera.

Por su parte el autor (Chiavenato, 2009) explica que el talento humano puede ser identificado de manera individual, organizacional o departamental además de precisar que no existen leyes o principios universales para la gestión del talento humano dado que los cambios constantes que se presentan en cada institución no garantizan el éxito de un procedimiento definido.

Para el autor la gestión de talento humano está detallada desde el proceso de selección hasta un posible plan de carrera, esto inicia con la planeación del personal siendo un proceso en el cual se determina el personal indispensable para cumplir los objetivos institucionales manteniendo calidad y determinando la cantidad de los involucrados.

Para (Alles M., 2015) en su investigación donde desarrolla como temática principal la dirección estratégica del talento humano presenta los subsistemas para mencionada gestión; mismos que están conformados por procedimientos y políticas que como finalidad plantean lograr los objetivos de la institución definiendo el accionar de los colaboradores en todos los niveles de la estructura organizacional. Se aclara que para cada organización los subsistemas se desarrollan en relación a su necesidad y realidades.

Gráfico N° 2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos



Elaborado por: Investigador

Fuente: (Alles M., 2015)

Para el autor el punto de partida es el análisis y descripción de puestos además de ser la base para los demás subsistemas, este punto detalla cada una de actividades que se realizan en los determinados puestos de trabajo detallando de forma escrita quien realiza cada actividad dejando de lado el no asignar tareas que le corresponda a un determinado colaborador o la repetición de alguna de ellas; otros puntos que en este apartado se realizan es seleccionar al personal en relación a su área de trabajo así como evaluar su desempeño, mantener la equidad en relación a salarios y puestos, planificar el desarrollo del empleado en el puesto de trabajo.

El siguiente punto es la atracción, selección e incorporación de personal este subsistema trabajará en conjunto con las necesidades de la institución la selección del personal se ejecuta al atraer el personal adecuado y evaluarlo con las pruebas correspondientes, además la incorporación al puesto de trabajo será el inicio en relación laboral.

Se continúa con la evaluación de desempeño en esta se detallará al empleado que se espera de el además de comunicarle cómo se están realizando sus actividades y cómo será su remuneración por esta buena gestión; utilizando como metodología la administración por objetivos.

Los planes de sucesión reconocen las capacidades que han sido incrementadas en base a las competencias de cada colaborador y de esta manera poder implementar procedimientos para el desarrollo del individuo dentro de la institución. En conclusión, formar e incentivar al empleado a incrementar sus conocimientos con la idea de desarrollar su desempeño es la finalidad de la temática esto tanto en el área de trabajo actual o en el área que podría ocupar en un futuro.

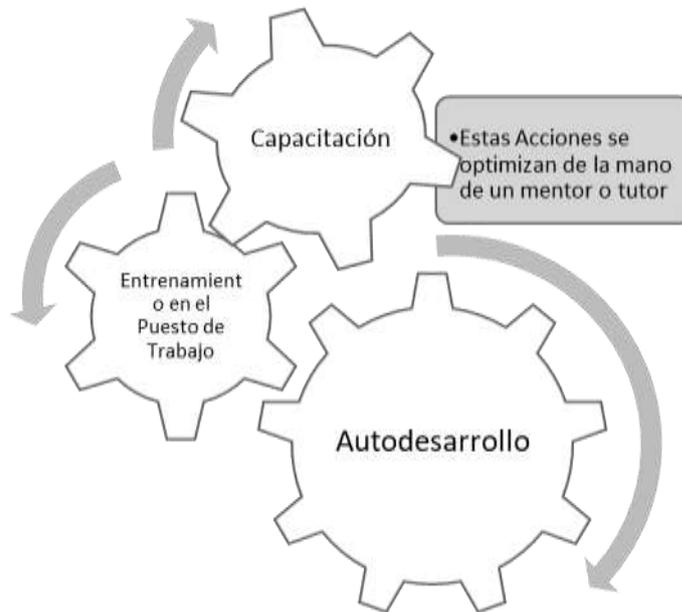
En el análisis de (Alles M, 2007) detalla cada uno de los caminos para el desarrollo de competencias del talento humano partiendo por la capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, autodesarrollo, rol del tutor, hasta determinar el rol del encargado del talento humano y la gestión que realiza.

Los componentes que conforman el desarrollo de competencias en la capacitación se inician con cursos detallados de las habilidades a desarrollar, conocer el desempeño de cada colaborador en su área de trabajo; tomando como retroalimentación y evaluación la observación diaria de sus superiores además de determinar si el colaborador muestra interés por el autodesarrollo.

La vía de excelencia para el desarrollo de competencias es el entrenamiento en el puesto de trabajo, el colaborador deberá estar dispuesto a realizar actividades de apoyo a otras áreas, dirección de proyectos o asignársele a un comité con la finalidad de que se sume estas actividades a su carga laboral actual o algunas de ellas se reemplacen; cada una de estas actividades deberán estar supervisadas y guiadas por un experto en el área abordada siendo un colaborador que mantenga un conjunto de conocimientos y experiencia en la actividad a realizar.

El rol que cumple el encargado de área de recursos humanos como mentor de los empleados en cada una de las áreas de trabajo, inicia al colocar al individuo en una situación determinada en su área de trabajo detallando el comportamiento del individuo y comparándolo con el accionar esperado por el área en la situación planteada; finalmente se analiza cuales sería las acciones adicionales que colocarían al sujeto en un nivel sobresaliente.

Gráfico N° 3. Caminos para el Desarrollo de Competencias



Elaborado por: Investigador

Fuente: (Alles M., 2015)

En la opinión de (García, Tabales, & Herradón, 2005) sobre la gestión del talento humano y la RSC muestran a las cadenas de empresas multinacionales desarrollando interés en ejercer la responsabilidad social con sus trabajadores; utilizando como metodología el estar dentro de las listas de empresas socialmente responsables publicando indicadores de sostenibilidad, desarrollando códigos de comportamiento, certificaciones internacionales, la ejecución de informes sociales. De esta manera las empresas pueden mejorar la opinión pública al sensibilizarse, así como orientarse a cumplir con certificaciones internacionales de responsabilidad social.

Reforzando lo antes expresado el concepto de gestión del talento humano de acuerdo con (Santos, 2010) lo define como el conjunto de acciones y decisiones que influyen de manera directa sobre el personal provenientes desde el ámbito gerencial y organizacional con la finalidad de implantar estrategias en una institución.

Además, se aborda variables como la calidad del lugar de trabajo, higiene, iluminación, temperatura, seguridad y prevención de accidentes. Por otro lado, la capacitación continua es la base del desarrollo profesional esto desarrolla habilidades y actitudes natas en el individuo que conlleven a generar ventajas con otras entidades.

Al ahondar en la gestión del talento humano y tomando lo expresado por (Chiavenato, 2009) en donde se muestra como está encaminada por sistemas de administración orientados en el manejo de sueldos y salarios, planes de prestaciones sociales, calidad de vida en el trabajo y las relaciones presentes entre personas.

Inicia detallando al salario como la contribución otorgada por el empleador por las funciones desarrolladas por las competencias de la persona, además de colocar al individuo en una jerarquía y mostrar cual es la medida de valor que tiene para su institución. Se puede detallar que los planes de prestaciones son el medio por el cual las instituciones compensan el esfuerzo de los individuos al garantizar calidad de vida, con ello se supera el enfoque legal obligatorio para las instituciones.

La calidad de vida de la persona se puede facilitar al realizar exámenes médicos de manera periódica en entidades de categoría, control de higiene, relaciones éticas entre el individuo la familia y la empresa, así como estadísticas sobre alimentación y hábitos; al detallar cómo una empresa invierte en la calidad de vida de las personas que colaboran con esta, se puede estimar que al implementar estos métodos se retiene al personal al ser considerado como valioso para la institución.

Las relaciones con las personas en la empresa se refieren al trato y los movimientos de los colaboradores dentro de esta, se puede dar movimientos de personas como transferencias, ascensos, separación y despidos; con respecto al trato se reconoce la disciplina como la necesidad de establecer comportamientos como la puntualidad, orden y obediencia reconociendo que esta posición deja de lado la eficiencia, eficacia o el cumplimiento de objetivos.

Se relaciona la variable talento humano de manera directa con la responsabilidad social corporativa RSC por lo que se establecerá criterios expresados por fuente secundarias

con la finalidad de detallar el tema abordado. Para (Lacalle, Caldas, & Carrion, 2012) el hablar de RSC es reconocer que el progreso del sector empresarial genera cambios sobre su actuar en la sociedad, por lo cual es preciso definir que las empresas deben asumir responsabilidad sobre su accionar social en relación con sus consumidores, talento humano y el medio ambiente. Esto en concordancia con los saberes de (Otero, García, & Lopez, 2013) mismos que definen a la RSC como el adeudo proceder sobre la huella que genera una empresa con el medio ambiente y la sociedad.

El análisis sobre la RSC de (Lainez, Nuñez, & Llanos, 2016) explica que el concepto como tal fue puesto en práctica por países desarrollados y se expandió a nivel mundial, de manera concreta expresa en el Ecuador no es una tendencia o práctica habitual por parte del sector empresarial. La mayor parte de empresas que aplican a la RSC como modelo de gestión en su proceder son instituciones transnacionales que traen dichos modelos de pasadas gestiones fuera del país, dando pautas para que la industria local aplique estos procedimientos.

Para (Cancino & Morales, 2008) la RSC se define como el proceso por el cual se delimitan los recursos y capacidades sociales que establecen una ventaja competitiva con otras entidades, este proceso debe tener la capacidad de adaptarse en relación con los resultados deseados. El aporte que enfatiza la RSC es la innovación de los recursos internos de la empresa contribuyendo directamente a dinamizar, modificar o integrar estrategias a través del talento humano. (Momberg, 2006) muestra a la RSC cómo el compromiso que asume la empresa tanto con la comunidad en donde ejerce sus actividades, sus empleados y el medio ambiente, al mantener un accionar transparente y ético siempre en relación con los valores y el respeto.

La investigación de (Perera, 2011) expresa que en una empresa que se plantea crear escenarios de responsabilidad social es importante aplicar la norma SA8000, en donde se explica que el empleador tiene requisitos con el lugar de trabajo, los derechos de sus colaboradores, la gestión de estos y finalmente las condiciones en las que ejercen sus funciones. Con la finalidad de establecer indicadores de cumplimiento de estas; para concluir en la investigación de (García, Mato, & Sylvester, 2006) definen a la RSC como una perspectiva de actividades comerciales que se materializa con el accionar altruista con la comunidad e individuos en donde se encuentre implantada la empresa.

Otro de los términos que se van a desarrollar es el modelo de gestión que para (Rea & Malte, 2017) lo definen como la dirección de empresas, departamentos o personas de manera ética y profesional con la estrategia de planificar, hacer, verificar y actuar que resultado se obtendrá como beneficios directos para la institución abarcada.

Para (Lopez, Blanco, & Guerra, 2017) en su investigación detallan como los modelos de gestión mantiene como una constante la innovación en relación a las exigencias de la sociedad se puede evidenciar que los primeros modelos de gestión planteados analizan la innovación de manera lineal, consecuentemente se evolucionó al establecer etapas en los mismos además de enunciar al modelo de red en el cual se establece redes estratégicas para la innovación en sus procesos.

En la investigación de (Tejada, 2011) se define modelo en referencia a la administración de los recursos de una institución con la finalidad de generar ganancias, acciones o normativa que contribuya al desarrollo social. En el estudio de (Rondon, 2016) se desarrolla la temática de modelo de gestión enfocado al talento humano exponiendo que el aplicar un modelo de gestión tiene la única finalidad de trasmutar la administración de recursos considerado en ellos al talento humano basando su gestión en oportunidades de crecimiento siempre en busca de la productividad y desarrollo de capacidades.

En concordancia con la investigación anterior el modelo de gestión aplicado en el estudio de (Perez, Salvador, & Gallardo, 2009) explica que en el sector cooperativo al aplicar modelos de responsabilidad social enfocados netamente al desarrollo empresarial tiene como resultados el crear una mejor imagen corporativa, así como la mejor gestión en la oferta de bienes o servicios además de mantener buenas relaciones entre sus empleados que finalmente desenlazan en una ventaja competitiva.

En el estudio de (Correa, 2007) se examinó la evolución de la responsabilidad y balance social en el contexto colombiano hallando similitudes además de diferencias en diversos casos. Este análisis descubrió que no existe claridad en los conceptos de responsabilidad y balance social además de relacionar de manera directa al tema con acciones de gestión social. La empresa privada colombiana maneja estándares propios para la gestión de la

responsabilidad social empresarial, esto sin la existencia de modelos para mantener la pauta con respecto a los ya existentes.

La investigación muestra al modelo que se utiliza en algunas de las empresas y es el compartido por la Asociación Nacional de Industriales y centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, esto sin mantener formatos estandarizados ni construcción de indicadores de la gestión además de variar los enfoques entre organizaciones públicas, privadas incluso varía de acuerdo con el tamaño de la organización. Con ello, es complejo realizar planes de mejora del entorno de la responsabilidad social empresarial.

Por otro lado, al analizar la investigación de (Hernandez, Abreo, & Bohorquez, 2018) que expone el caso de Global Service & Business S.A.S siendo esta una empresa de igual manera colombiana que conoció el aporte de sus actividades de manera interna, manifestando un escario de interés sobre la RSC en sus actividades cotidianas, con la finalidad de beneficiar a todos los involucrados en el giro del negocio. La investigación trazó planeación estratégica en fomentar el desarrollo personal además de motivar al talento humano teniendo como resultado principal el generar mayor sentido de pertenencia y por consecuente un mejor desempeño laboral.

Siendo la investigación de (Naranjo, 2011) un escenario opuesto ya que muestra cómo al analizar 119 empresas se pretende exponer que técnicas de Responsabilidad Social Empresarial se están utilizando con respecto a los trabajadores, en el estudio aclara que la responsabilidad social empresarial no solo es el respeto hacia los trabajadores en el ámbito legal sino también invertir en su desarrollo profesional y personal además de brindar la correcta calidad de vida dando un balance entre lo laboral y familiar.

Como resultados de la investigación se obtuvo que en las empresas involucradas se realiza los procesos de contratación, seguridad social y beneficios de ley, pero no se implantan programas que creen adherencia con el establecimiento llevando así a una mayor productividad además se detectó fallas en los procesos de inducción y salud ocupacional.

En la investigación de (Ramos & Calixta, 2017) muestra como en Perú se indagó con anterioridad en el tema de responsabilidad social en relación con el factor talento humano regidos ante un modelo de gestión, dimensionando el trabajo investigativo hacia el proceso de selección, capacitación del personal, actualización de conocimientos asimismo mejorando el ambiente laboral. En esta investigación se basan en el coeficiente de spearman el cual determina en base a relaciones numéricas positivas resultados favorables entorno a la gestión del talento humano.

De igual manera para (Barbachan, 2017) abordando el mismo país como escenario de estudio expresa que el factor económico, social y laboral el implantar técnicas de responsabilidad social empresarial logran mejorar la imagen institucional, generan vínculos con la comunidad y plantear al talento humano como primordial en el giro del negocio.

Al relacionarlo con la investigación planteada por (Santillan, 2019) en la cual muestra el contexto de la responsabilidad social en el enfoque del Ecuador determinando que estas prácticas se han diferenciado al dar un valor agregado en el mercado y a la vez relacionarla con una ventaja corporativa, expresa el autor que el área responsable de la gestión de la responsabilidad social y a la vez del personal es la de talento humano el resultado hallado es que se rigen netamente a lo detallado por la ley, es decir, no se aplica los criterios de responsabilidad social para los grupos de interés.

Continuando con el acercamiento al Ecuador en la investigación de (Villacis, Suarez, & Gullin, 2016) muestran que para la gestión del talento humano en las empresas del país se utiliza la responsabilidad social empresarial RSE como método para generar bienestar en los grupos de interés asimismo como herramienta para un potencial desarrollo sostenible. Tras el análisis de los autores se determinó que la responsabilidad social se aplica no por normativa sino por voluntad y consciencia de las empresas con el medio en donde operan.

Al abordar la investigación de (Padilla, Arévalo, Bustamante, & Vidal, 2017) expresan que el desarrollo de la responsabilidad social empresarial se efectúa bajo tres pilares que son el económico, social y ambiental. Además, detallan que las empresas ecuatorianas

tiene dos maneras de destinar sus fondos a actividades de responsabilidad social siempre enfocados en donaciones o acciones benéficas con el objetivo principal de mejorar su imagen institucional.

Al igual que en el estudio de (Moran, Rodríguez, Torres, Aguilar, & Villalta, 2016) en donde detallan que la responsabilidad social empresarial se aplica de manera directa con los grupos de interés de la institución que la esté utilizando de igual manera relacionando aspectos económicos, sociales y ambientales. El resultado del estudio detalla que el éxito de una organización es proporcional a su accionar con su personal involucrado, medio en el que se desarrolla y a la vez con la correcta gestión con respecto a rentabilidad y crecimiento.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

La investigación al estar inmersa en las ciencias sociales muestra un enfoque inductivo cualitativo de manera directa, ya que es una forma de razonamiento en que la verdad de las deducciones apoya el desarrollo de conclusiones, la investigación al estar en la necesidad de comunicarse con los sujetos de estudio y requerir mayor facilidad de análisis en áreas sociales confirma el punto de ser una investigación cualitativa.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo se vería presente en la recolección y medición de datos con la finalidad de calcular una realidad objetiva en base a los criterios subjetivos de los involucrados y de esta manera tener datos sólidos llegando a una correcta determinación de la realidad del estudio. En conclusión, el enfoque se considera desde la perspectiva mixta para la presente investigación al considerar la parte cuantitativa y cualitativa.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

Siendo una investigación de enfoque cualitativo el método a utilizar es el deductivo, partiendo de proposiciones mayores asumiendo que las conclusiones están inmersas dentro de estas. Partiendo de verdades universales como leyes, teorías y principios.

La información se recogerá de fuentes primarias que facilitaran información directa del caso de estudio, porque se la encuentra donde se origina esta. Asimismo, de fuentes secundarias ya que se utilizará la información posterior que se obtiene del objeto de estudio, es decir la que está en fuentes escritas que se refieren al objeto, luego de haber tenido contacto directo con este. Finalmente, de fuentes terciarias ya que se utilizarán las compilaciones que sirven de guía para obtener la mayor bibliografía posible.

Para mantener inexistente el rango de error el cálculo de la muestra se mantiene con el total de la población siendo esta identificable además de mantener características similares esto con el fin de obtener datos representativos.

La investigación tiene una población finita y no se incide el cálculo de la muestra se verán inmersos el 100% de los colaboradores siendo 73 trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “9 de Octubre” Ltda.

Cuadro N° 1. Número de colaboradores COAC 9 de Octubre

Población			
N.- Agencia	Agencia	N.- Colaboradores	Ponderación
1	Matriz	25	34
2	Mulalillo	9	12
3	Latacunga	10	14
4	Ambato	9	12
5	La Mana	10	14
6	Quito	10	14
Sumatoria		73	100

Elaborado por: Investigador

Fuente: COAC 9 de Octubre.

Se aplicará como medio de recolección de información la encuesta siendo esta de carácter anónimo con la finalidad de abordar temáticas personales de cada colaborador evitando forzarlos a presentar nombres con la intención de visualizar sus sugerencias y percepción actual de la temática abordada en la Cooperativa 9 de Octubre.

Proceso de recolección de datos

Cuadro N° 2. Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variables				
Responsabilidad Social Corporativa				
Categorías	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnicas e Instrumentos
Responsabilidad Social Corporativa	Social	Estabilidad Laboral	¿Los beneficios brindados por la institución contribuyen en su vida personal y laboral?	Encuesta
		Capacitación	¿Está de acuerdo con los beneficios extralaborales que le brinda la institución?	
		Beneficios	¿La institución brinda a los trabajadores estabilidad laboral?	
	Económico	Ingresos	¿La Institución facilita que complemente o desarrolle su perfil académico?	Encuesta
			¿El salario que usted percibe cubre todas sus necesidades dando holgura a sus finanzas?	Encuesta

Operacionalización de Variables				
Talento Humano				
Categorías	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnicas e Instrumentos
Talento Humano	Proceso de Selección	Métodos de Selección del Personal	¿Cómo conoció sobre el proceso de selección de personal en la Cooperativa? ¿Cómo califica el proceso de selección al momento de su incorporación?	Encuesta
	Inducción del Personal	Métodos Inductivos	¿El proceso de inducción en la Cooperativa dejó en claro todas sus funciones a desarrollar? ¿Cómo califica el o los manuales en donde se especifican sus funciones?	Encuesta
	Evaluación Desempeño	Metas Planteadas	¿Cómo califica al método por el cual se evalúa su desempeño? ¿Las metas impuestas en sus actividades tienen cuantificación real?	Encuesta
	Plan de Carrera	Continuidad Laboral	¿Cómo califica usted la calidad de las capacitaciones en su beneficio profesional? ¿Cree usted necesario el ser evaluado de manera periódica en pro de su desarrollo profesional?	Encuesta

Elaborado por: Investigador

Fuente: Elaboración propia

En el presente estudio se tomará la encuesta como herramienta de recolección de información reconociendo que es medio óptimo para lograr el análisis e interpretación de los datos idóneo; este instrumento se dirigirá a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “9 de Octubre” Ltda. en sus seis agencias abarcando la totalidad de los trabajadores de la institución. Para (Martín, 2011) el incluir varias preguntas en un cuestionario enfocado en el contexto investigativo se denomina encuesta, siendo esta una técnica de interrogación verbal y escrita con la finalidad de recolectar la información necesaria.

La encuesta realizada muestra un abanico de preguntas enfocadas en las variables de estudio siendo estas Responsabilidad Social Corporativa y el Talento Humano; abarcando argumentos sobre equidad de género, remuneraciones, procesos tanto de reclutamiento e inductivos. La Investigación empleará preguntas de índole categórico, así como dicotómicas, esto con el fin de cuantificar los criterios varios. Posteriormente se plantearán tablas de frecuencias con la información alzada para su análisis además de realizar cálculos estadísticos descriptivos con la misma.

Análisis de Resultados

A través del instrumento de recolección de información planteado, se reflejan los siguientes puntos de análisis que se serán interpretados en razón a las contestaciones emanadas por parte de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre. Se plantea la encuesta para 73 colaboradores mismos que están divididos en dos áreas estas son operativa y administrativa; en estas áreas se desarrollan diversos cargos y niveles de responsabilidad.

Para el área administrativa encontramos un total de 19 individuos y para área operativa un total de 54; del total de encuestados se recolectó que el promedio de edad son 32 años siendo la edad mínima 26 años y la máxima 57. Los cargos que se desempeñan en la institución se detallan en el cuadro adjunto.

Cuadro N° 3. Colaboradores área operativa

ÁREA OPERATIVA									
CARGO	JEFE DE AGENCIA	OFICIAL DE INVERSIONES	OFICIAL DE CRÉDITO	ASISTENTE DE SERVICIOS FINANCIEROS	CAJERO	JEFE DE CAJAS	OFICIAL DE ATENCION	ASISTENTE OPERATIVO	TOTAL
N.-	5	6	24	7	9	1	1	1	54

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Cuadro N° 4 Colaboradores área administrativa

ÁREA ADMINISTRATIVA													
COMERCIAL		SISTEMAS		RRHH Y SEGURIDAD		AUDITORIA		CONTABILIDAD		RIESGOS/CUMPLIMIENTO		GERENCIA	
CARGO	N.-	CARGO	N.-	CARGO	N.-	CARGO	N.-	CARGO	N.-	CARGO	N.-	CARGO	N.-
ANALISTA COMERCIAL	1	ANALISTA DE TECNOLOGÍA	1	ANALISTA DE TALENTO HUMANO	1	AUDITORA	1	ANALISTA DE CONTABILIDAD	1	ANALISTA DE RIESGOS	1	GERENTE GENERAL	1
ANALISTA DE TESORERIA	1	ASISTENTE	2	ANALISTA DE SEGURIDADES	1	ASISTENTE	2	ASISTENTE	3	ANALISTA DE CUMPLIMIENTO	1	SECRETARIA	1
ASISTENTE DE CRÉDITO	1											TOTAL	19

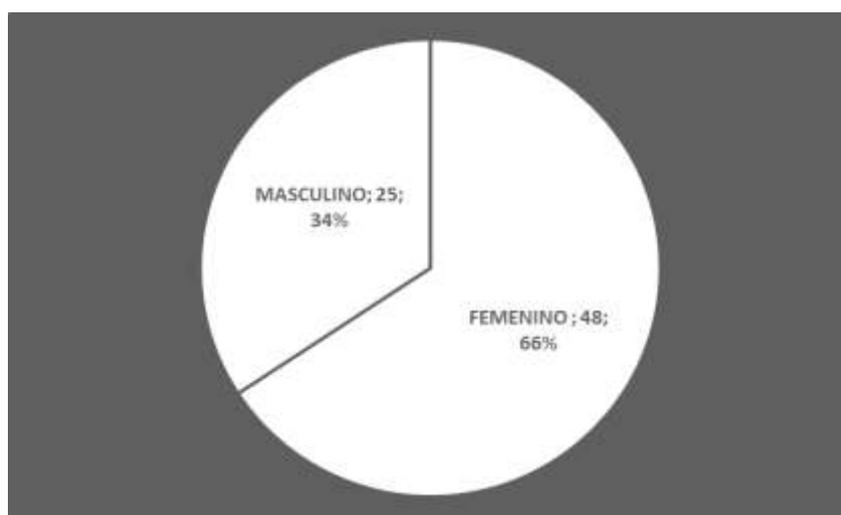
Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Al desarrollar el análisis de los resultados de la investigación se evidencia en relación con el género el 67% de los colaboradores son mujeres y el 33% varones; aclarando que de las diez jefaturas de área administrativa ocho son ocupadas por mujeres de la institución y dos ocupadas por varones. Por otro lado, en el área operativa de las cinco jefaturas de agencia cuatro son ocupadas por varones.

A nivel de todas las oficinas y de las dos áreas en mención se puede detallar que están presentes en la institución 48 mujeres y 25 varones.

Gráfico N° 4. Género Colaboradores COAC 9 de Octubre

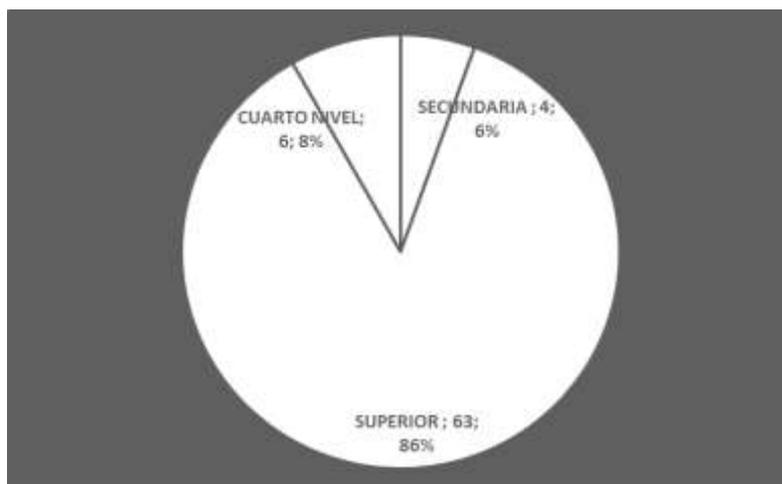


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Una vez que se determinó el género de los individuos involucrados en la investigación se precisó el nivel de instrucción presente en ellos, se plantearon tres niveles de escolaridad y estos son secundaria, superior y cuarto nivel; de los cual se reflejaron los siguientes resultados.

Gráfico N° 5. Nivel de instrucción colaboradores COAC 9 de Octubre



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Del total 63 personas cuentan con un título de tercer nivel, 6 cuentan con un título de cuarto nivel y 4 cuentan con un título de secundaria. Tras conocer el nivel de escolaridad se analizará si los títulos son a fin al puesto de trabajo en donde se puede apreciar que colaboradores de la cooperativa con título en administración de empresas desarrollan cargos como oficial de inversiones, oficial de crédito, secretaria y jefatura de agencia. colaboradores con título en contabilidad desarrollan actividades como oficial de crédito, asistente de servicios financieros, así como asistente de contabilidad y la contadora general de la cooperativa.

Además, colaboradores con título de economista desarrollan cargos como oficial de inversiones, oficial de crédito, asistente operativo de crédito, así como la gerencia general; resaltan particularidades como que en cargos como la supervisión de cajas, cajeros y oficiales de crédito desarrollen funciones colaboradoras con títulos que no están a fin al área en la que se desarrollan. Finalmente, sobresale el detalle que de los

funcionarios con título de cuarto nivel siendo seis tan solo dos asuman en cargos con rango de responsabilidad mayor o jefatura.

En el siguiente punto se puede resaltar el total de años de servicio a la Institución que cuenta cada uno de los colaboradores, se recolecto esta información para tener un pleno conocimiento de cuantos funcionarios han desarrollado sus actividades por periodos prolongados de tiempo.

Gráfico N° 6. Años de servicio colaboradores COAC 9 de Octubre



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Se obtuvo que del total de encuestados están desarrollando sus funciones por más de diez años tan solo 5 colaboradores y menos de tres años 45 colaboradores entre los colaboradores que prestan sus servicios menos de 6 años son un total de 15 y colaboradores que han brindado menos de diez años sus servicios a la cooperativa son un total de 7; la información recolectada brinda la oportunidad de realizar un análisis de rotación de personal. Iniciando con el proceso actual por el que la institución vincula a sus potenciales colaboradores, por parte del analista de talento humano se definió que el proceso para reclutar personal no está definido de manera sistemática; por el contrario, es un proceso de prueba y error. A los cual los encuestados reflejaron los siguientes resultados.

Gráfico N° 7. Reclutamiento de personal



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

En la información que refleja la encuesta se puede evidenciar que el proceso mediante el cual la cooperativa recluta el personal no está definido para 24 colaboradores, así como 22 de los involucrados están poco de acuerdo con la realidad actual en relación al reclutamiento de personal; siendo un total de 46 encuestados lo cuales no muestran conformidad en el procedimiento y solo 27 individuos consideran que el proceso actual está siendo ejecutado de la manera acertada.

Gráfico N° 8 Proceso de reclutamiento mediante publicación en la prensa, en la web, redes sociales, radio, prensa y tv



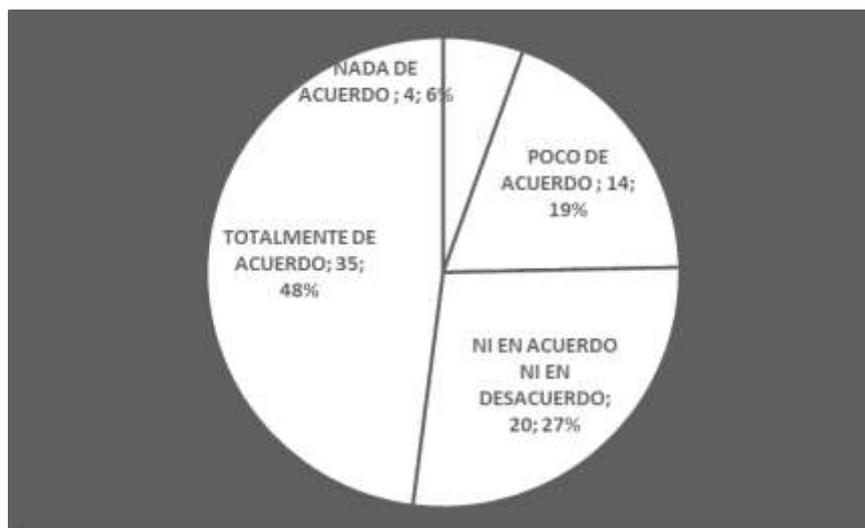
Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Para los encuestados los medios de comunicación masiva tanto tradicionales como no tradicionales; por los cuales se puede llegar a la comunidad de influencia de la cooperativa y en donde potencialmente se encontrará personal idóneo para ejercer sus funciones como colaborador de la institución; a lo cual 43 de los encuestados manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo en aplicar por esta vía la difusión masiva para atraer personal 16 están poco de acuerdo, 12 muestran que reconocen la difusión de este medios pero no lo ven como la mejor opción así como 2 personas no están de acuerdo con la premisa expuesta.

Tras este análisis se planteó la interrogante en la que detalla si los colaboradores están de acuerdo en la gestión de convenios institucionales para el reclutamiento y selección de personal en donde los resultados fueron los siguientes.

Gráfico N° 9. Convenios Institucionales para el reclutamiento de personal



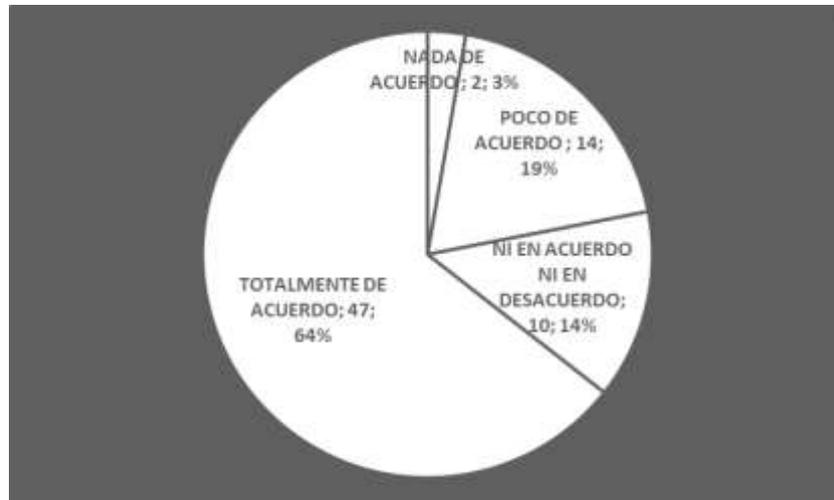
Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

El que la cooperativa pueda gestionar convenios institucionales para reclutar personal plantearía el inicio de un modelo de gestión enfocado en el talento humano que de manera directa velaría por atraer a la Institución colaboradores con características específicas; a lo que 35 de los encuestados respondieron que están de acuerdo, 20 reconocen este procedimiento como válido, pero no es el óptimo 14 muestran escepticismo y 4 no están de acuerdo con la premisa expuesta. Continuando con el desarrollo del reclutamiento y selección de personal el definir requisitos mínimos para

el ingreso es un apartado fundamental en la gestión de procedimiento a realizar, a lo que los resultados fueron.

Gráfico N° 10. Requisitos específicos para ser considerado idóneo



Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

Para reclutar el personal a un área determinada el definir que requisitos, así como cualidades y aptitudes que debe contar un potencial colaborador es vital para 47 de los encuestados, 10 muestran que reconocen este procedimiento como válido, pero no es el óptimo, 14 muestran escepticismo y 2 no están de acuerdo con la pregunta expuesta. Una vez levantada esta información para los potenciales colaboradores, el procedimiento continúa con la inducción y se plantea la interrogante enfocada en este punto, así como a la calidad con la que se detallaron los procesos a desarrollar; a lo que se recolectó la siguiente información.

Gráfico N° 11. Proceso de inducción funciones, procedimientos y manuales del cargo a ocupar

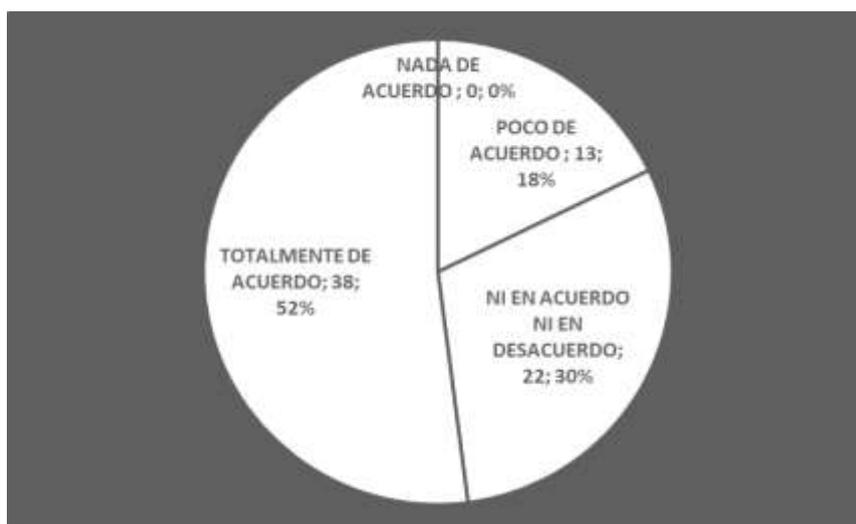


Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

Para 28 encuestados quedó en claro el cómo se realiza la inducción de la información para las funciones, procedimientos, así como lo manuales que se ven involucrados en el cargo a desempeñar los demás 45 involucrados en proceso en mención no deja en claro los apartados expresados; se evidencia que en este subsistema de gestión del talento humano se presenta deficiencias.

Al continuar con el desarrollo de encuesta entre los subsistemas de la gestión del talento humano el ingreso de pasantes se ve inmerso en la gestión de personal a lo que el 73% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo con este punto. Por otro lado, para el personal inmerso en su periodo de inducción la existencia de manuales en donde se definan todas la actividades y funciones de cada área es de vital importancia a lo cual se definió la siguiente interrogante.

Gráfico N° 12. Funciones que desarrolla en su puesto de trabajo

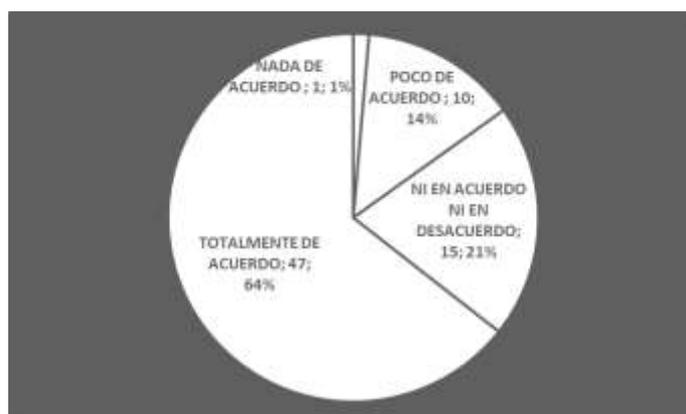


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Una vez realizada la encuesta se recolectó que para 38 individuos los manuales existentes detallan claramente las funciones, así como actividades que deben desarrollar en su cargo, 13 detallan que están poco de acuerdo con la interrogante y 22 muestran escepticismo al contenido informativo de los manuales mencionados. Para el colaborador el conocer y aplicar los procedimientos detallados se puede evidenciar como buen manejo de sus actividades, lo que sería acertado que se considere para una promoción o ascenso a lo que se levantó la siguiente información.

Gráfico N° 13. Correcta aplicación, conocimiento de los manuales y ascensos

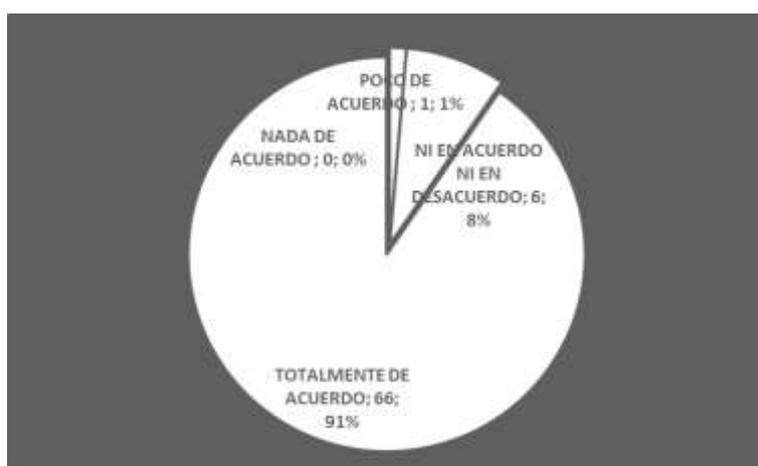


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

De los encuestados, 47 están totalmente de acuerdo en que el personal promovido debe tener el conocimiento, así como el buen manejo de los manuales correspondientes a su área, 15 muestran que no es trascendental este punto, 10 están poco de acuerdo con la interrogante y tan solo una persona no se encuentra de acuerdo con este punto. Además del conocimiento y correcta aplicación un colaborador en la institución debe estar incentivado a su desarrollo académico de esta forma se puede plantear el desarrollo de un perfil con capacidades que contribuyan significativamente a la Institución, a lo que se desarrolló la siguiente interrogante.

Gráfico N° 14. Facilidades para que complemente o desarrolle su perfil académico



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Para 66 de los encuestados el desarrollo de su perfil profesional es de importancia a lo que manifestaron que están totalmente de acuerdo al implementar facilidades por parte de la cooperativa a esta actividad, tras la recolección de información se evidencia que para los colaboradores de la Cooperativa 9 de Octubre es acertado que un funcionario conozca los procedimientos además de saber aplicarlos en su área de influencia conjuntamente el colaborador debe complementar su perfil académico y como evidencia de ello está la aceptación a las interrogantes planteadas.

El siguiente punto abordado al recolectar información fue conocer si en la Institución se aplica los valores propios del Cooperativismo al desarrollar sus funciones, mismos valores que son definidos a nivel mundial; a lo que se obtuvo lo siguiente.

Gráfico N° 15. Actividad laboral en relación a la ayuda mutua, equidad y solidaridad



Elaborado por: Investigador

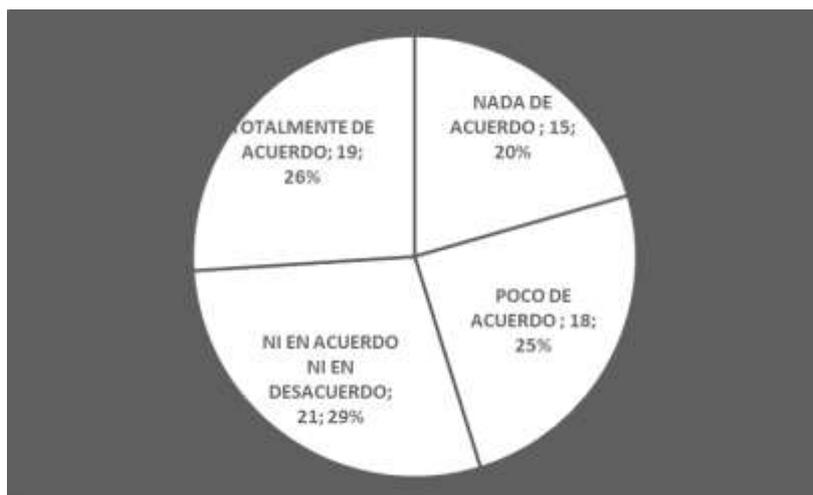
Fuente: Encuesta

Para 42 individuos en el desarrollo de su actividades y gestiones diarias se aplica valores como Ayuda Mutua, Equidad o Solidaridad; para 15 le es indiferente esta práctica y 16 expresan que esta práctica no está inmersa en la gestión que ellos desarrollan. Siendo una institución del sistema popular y solidaria el pleno conocimiento de estos valores es de suma importancia dejando en evidencia para el colaborador que la institución es una sociedad de personas y se maneje un correcto concepto de este particular.

Además, se planteó la interrogante en donde se detalla que debiese estar presente en el candidato a incorporarse o para un ascenso un conjunto de valores y principios propios del Cooperativismo a lo que el 68% de los encuestados detallaron que están totalmente

de acuerdo con esta particularidad. Lo que establece que el personal de la Cooperativa reconoce que el colaborador debe contar con actitudes específicas para que desarrolle su gestión y está encaminada en un conjunto de valores y conocimientos técnicos que van de la mano de la correcta organización de procesos, actividades y responsabilidades; a lo que se planteó la siguiente pregunta con la finalidad de conocer el punto de vista interno.

Gráfico N° 16. Actividades laborales y falta de organización



Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

El conjunto de actitudes y aptitudes en las premisas antes expuestas se pueden desarrollar únicamente si en la institución la organización de procesos, actividades y responsabilidades existe; ante este punto el conocer si las actividades laborales son interrumpidas por falta de organización es de suma importancia y tras la recolección de datos se puede apreciar que 19 personas responden que están totalmente de acuerdo con este punto, 21 muestran escepticismo a la interrogante, así como 15 personas no están de acuerdo. Ante este resultado se precisa que la falta de organización es un punto en donde los colaboradores hacen evidente la presencia de una problemática a analizar.

En el contexto laboral el ser humano maneja un abanico de variables a analizar sumamente amplio, al conocer que para los funcionarios de la Institución la suma de diversos factores contribuirá a la correcta gestión del talento humano, así como de las funciones propias del negocio; se indagará en particularidades de la selección del personal cómo el género o etnia.

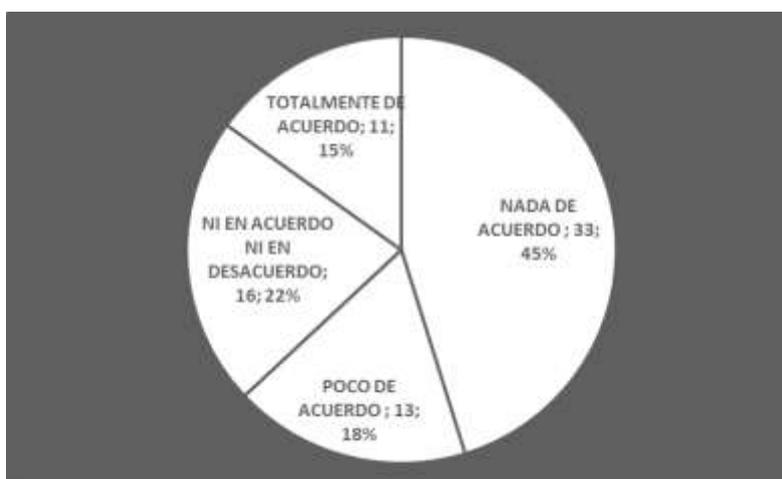
Gráfico N° 17. Beneficios del aspirante a un determinado puesto de trabajo por ser mujer o varón



Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

Al indagar en los encuestados sobre si un posible funcionario se vería beneficiado por ser varón o mujer se recolectó que 13 están totalmente de acuerdo, 21 ni en acuerdo ni en desacuerdo, 12 poco de acuerdo y 27 nada de acuerdo. Posteriormente se abordó el tema de etnia o discapacidad a lo que los resultados fueron los siguientes.

Gráfico N° 18. Influencia del género, etnia o discapacidad para ocupar alguna vacante



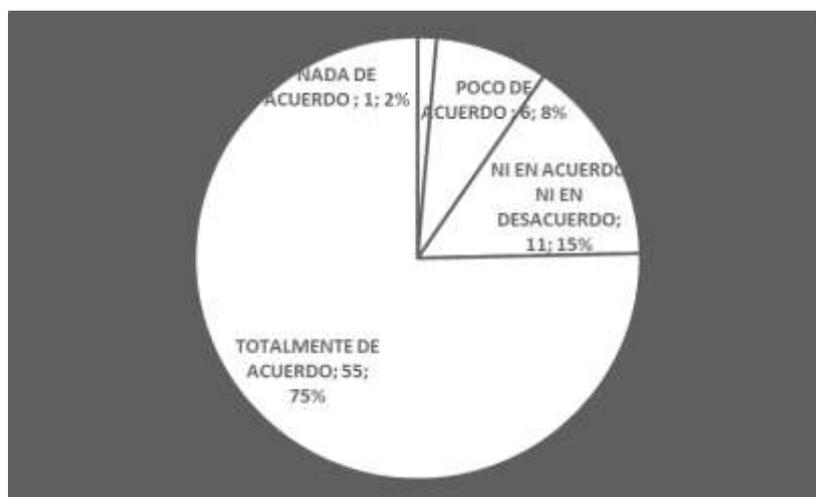
Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

Para los encuestados el pertenecer a una determinada etnia o presentar alguna discapacidad no tiene influencia para verse beneficiado para un cargo en la Institución muestra que 11 están totalmente de acuerdo, 16 ni en acuerdo ni en desacuerdo, 13 poco

de acuerdo y 33 nada de acuerdo. Ante la evidencia levantada es preciso determinar que en la Institución la influencia por pertenecer a una etnia, género o presentar una discapacidad no influye de manera directa al momento del reclutamiento del personal.

De acuerdo a la información recogida resaltan particularidades para la Institución, indagar en puntos cómo los valores cooperativos o pertenecer a grupos vulnerables generan un contexto en el cual el colaborador refleja a través de sus respuesta un panorama general del medio laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre; otra interrogante con un enfoque planteado hacia el desarrollo del personal es si los colaboradores están de acuerdo en ser considerados para un posible ascenso; así su carga laboral incrementa, a lo que se recolectó la siguiente información.

Gráfico N° 19. Ascensos y carga laboral



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Bajo la interrogante expuesta se puede detallar que 55 individuos responden que están de acuerdo en ser ascendidos así su carga laboral incrementa siendo el 75 % de los entrevistados es un hecho que en la institución existe el deseo de crecer en el ámbito profesional. Bajo la premisa expuesta para el colaborador es de importancia conocer el desarrollo profesional que le brinda la Institución; en relación con este punto se planteó si la Institución trabaja para el desarrollo sostenible de sus colaboradores obteniendo que el 50% de los individuos tienen la certeza de que la Institución vela por su desarrollo sostenible y el otro 50 % no se mantienen esa seguridad siendo evidente el contraste entre las dos preguntas planteadas.

Este contraste entre los propósitos de los colaboradores en las Cooperativa y su idea general en torno a su desarrollo dentro de las mismas da apertura a plantear interrogantes que definan su conformidad con la remuneración que perciben.

Gráfico N° 20. Salario y holgura en finanzas



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

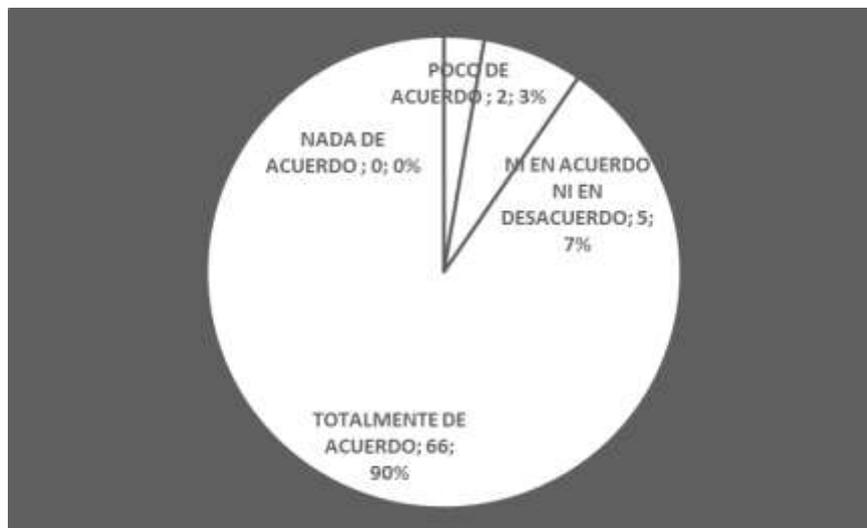
Para los encuestados los salarios y sus finanzas es un punto que resalta en el presente análisis, del total el 83% no muestra estar totalmente de acuerdo con el salario que perciben detallando 29 reconocen esta pregunta como válida, 22 están en desacuerdo y 5 personas no están nada de acuerdo. A lo que la formulación de un sistema de salarios por la carga laboral que maneje cada individuo sería un punto de análisis, además de incluir en el hilo del sistema incentivos por ascensos o por incremento de funciones.

En la Institución la presencia de beneficios extralaborales genera aceptación el 67 % de los encuestados muestran que están conformes con estos beneficios, además reiteran el punto en el cual se ve el interés por la capacitación del personal siendo el 93 % quienes están de acuerdo en que la Cooperativa invierta en estos puntos.

Por otro lado, los colaboradores no expresan conformidad en la calidad técnica de los contenidos compartidos en capacitaciones brindadas, así como la periodicidad en la que se realizan del total de encuestados el 50% no está de acuerdo siendo un punto para examinar; esto con la finalidad de generar contenidos acertados, periodos específicos

para capacitación además de capacitación con relación a áreas, jerarquías y nivel de responsabilidad. La aceptación de los encuestados a que las jefaturas sean capacitados de manera técnica, así como periódica es evidente y presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 21. Capacitación a las áreas estratégicas



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Muestran 66 respuestas que están totalmente de acuerdo en que se capacite a las áreas estratégicas entendiendo esto por las jefaturas y cargos estratégicos que deben manejar conocimientos y habilidades puntales al gestionar sus actividades. Estableciendo que la capacitación es un apartado que genera interés en los entrevistados, se procede el abordar otro apartado entre los subsistemas de talento. Para la teoría el individuo busca ser medido para tener pleno conocimiento de que su gestión esta direccionada de la mejor manera; a lo que con la pregunta planteada se recolectó la siguiente información

Gráfico N° 22. Método de evaluación a su desempeño



Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

A la interrogante planteada el 67% no está completamente de acuerdo con el método por el cual se evalúa el desempeño, al detallar de manera puntual la metodología utilizada en la institución para medir el desempeño los resultados coinciden y se expresan en el siguiente gráfico.

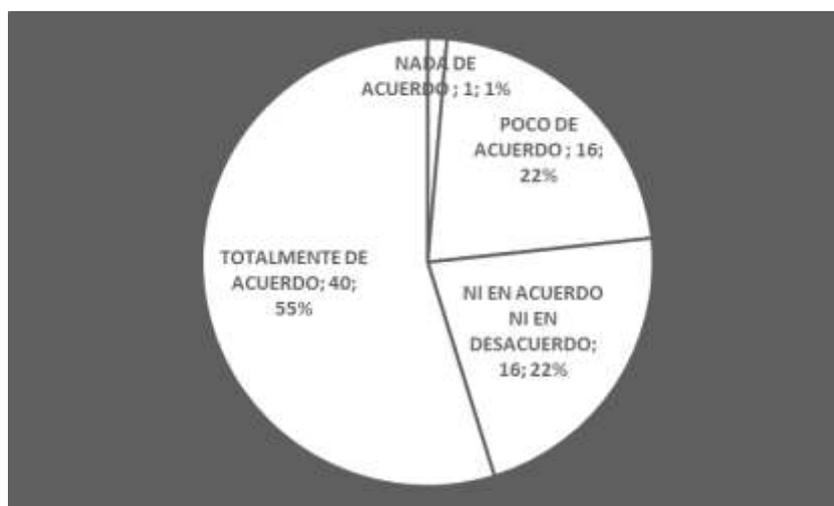
Gráfico N° 23. Evaluación de desempeño y metas



Elaborado por: Investigador
Fuente: Encuesta

Como se puede apreciar el 62 % de los entrevistados no están completamente de acuerdo con la metodología que aplica la Cooperativa, se puede resaltar que esta metodología se plantea como incentivo generando un valor monetario extra al salario mensual de cumplir o superar determinados indicadores. Institucionalmente en manejo de estos indicadores contribuyen a la gestión estratégica lo que al fijarlos establece un desafío constate para el colaborador. Reconociendo que este punto es fijo se desarrolló la siguiente interrogante.

Gráfico N° 24. Beneficio salarial por medio de metas



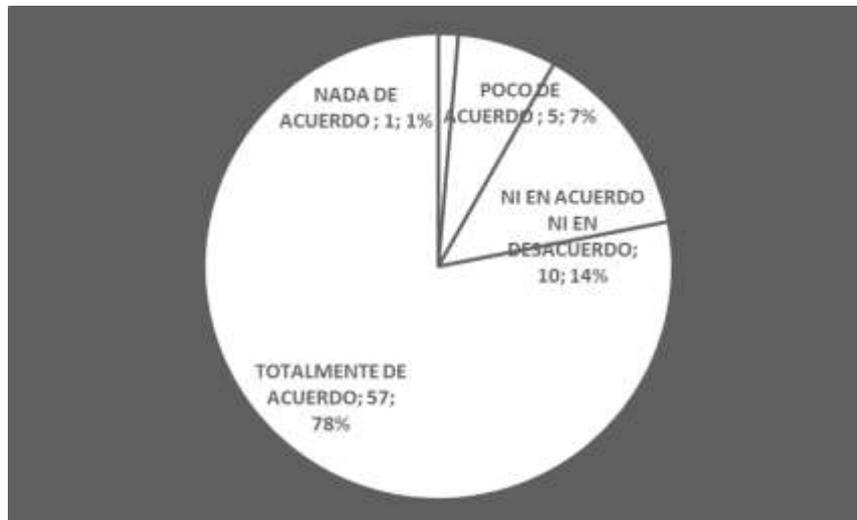
Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Para los encuestados que su desempeño laboral sea evaluado es un punto que no genera comodidad, pero siendo un hecho para la realidad del mercado además de estar plasmado de manera general; que se cree un beneficio monetario sería la justificación a la presión constante que genera definir esta clase de procedimientos. De los entrevistados 40 individuos coinciden en que esta debe ser una actividad que genere un beneficio a su remuneración aunque no sea completamente de su agrado, estos indicadores se podrían gestionar de forma que aun siendo una presión para el colaborador mejoren su calidad de vida en aspectos fuera a la remuneración pudiéndose definir programas entorno al bienestar, salud además del beneficio monetario transformando este particular en un beneficio que de cumplirse colabore en diversos aspectos para el colaborador.

Al hablar de bienestar un punto trascendental es el que el colaborador tenga la certeza de que su trabajo es apreciado y por consecuente sea necesaria su gestión, a lo que se planteó la siguiente pregunta.

Gráfico N° 25. Estabilidad laboral

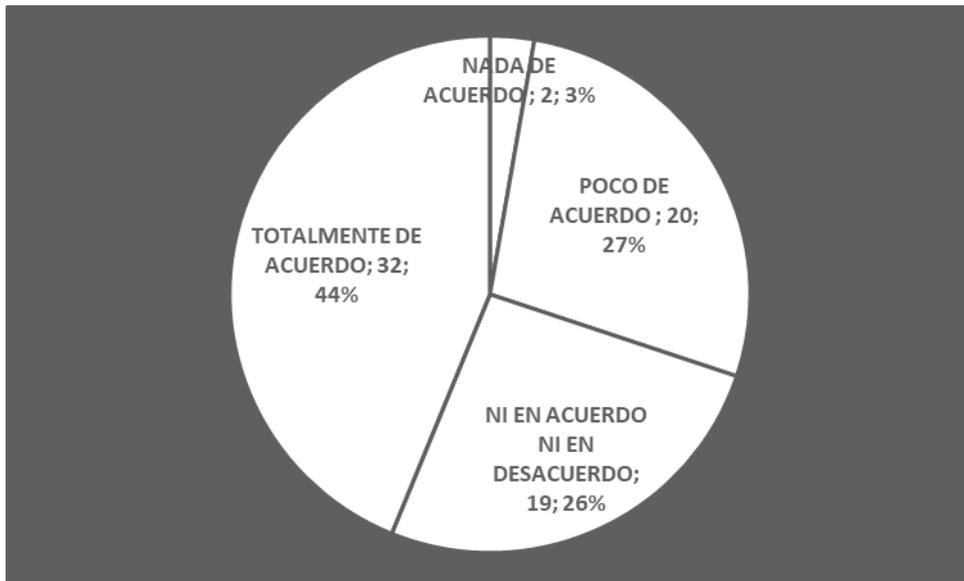


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

En el gráfico expresan 57 de los encuestados que la Institución brinda estabilidad laboral, argumento que en el sector popular y solidario es válido ya que se reconoce a las instituciones pertenecientes a este sector como organizaciones de personas; siendo el 78 % del total de colaboradores los que afirman este punto la Cooperativa que genera lasos de confianza gracias a la gestión realizada. Esta información se contrasta al analizar la siguiente interrogante en la que se plantea la existencia de familia, empleo y espacio personal.

Gráfico N° 26. Armonía entre familia, empleo y espacio personal



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Al analizar esta pregunta resalta el punto de que 66% de los evaluados no está completamente de acuerdo con lo expuesto, al contrastar con la interrogante anterior se puede analizar que la estabilidad laboral no va de la mano con la armonía entre familia, empleo y espacio personal. Del total de los involucrados 22 expresan que no están de acuerdo, así como 19 expresan que no muestran conformidad en la interrogante planteada.

Continuando con el contexto de la Institución enfocado al factor talento humano detallar si las políticas actuales relacionadas a la continuidad de las funciones son acertadas es vital, a lo que se definieron preguntas enfocadas en el conocimiento del back up, continuidad de funciones, rotación del personal, plan de carrera, salud y seguridad. Esto enfocado en generar bienestar al colaborador y políticas definidas; a lo que se recolecto lo siguiente.

Gráfico N° 27. Capacitación, back ups y continuidad de las actividades

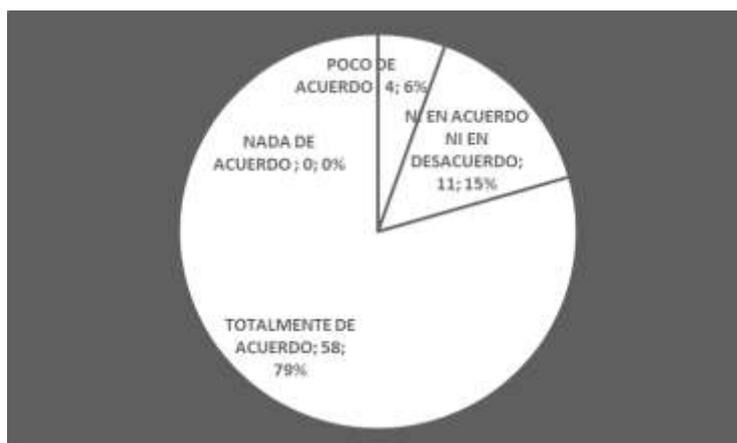


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

A la pregunta planteada 32 encuestados están de acuerdo con el conocimiento que los respectivos back up manejan en cada área, 41 de los encuestados difieren de ese criterio o no se encuentran completamente de acuerdo con la realidad actual enfocados en el conocimiento y manejo de funciones de un back up. Al analizar estos resultados conocer si para los colaboradores la continuidad de las funciones es un punto trascendental se consideró acertado a lo que se recolectó la siguiente información.

Gráfico N° 28. Existencia de un plan de continuidad de funciones



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

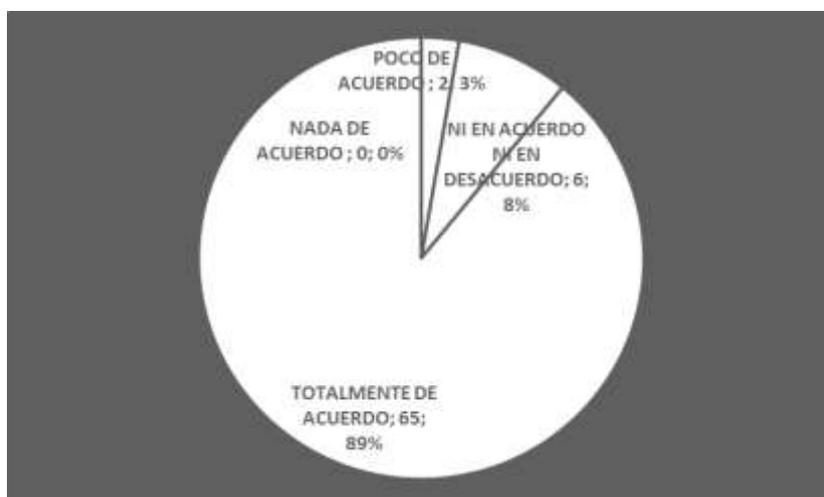
Para 58 funcionarios de la institución la existencia de un plan de continuidad es necesario, relacionando este resultado con la interrogante anterior se plantea que el

conocimiento y correcta socialización de procedimientos, así como detallar las gestiones correspondientes a cada área son puntos en los que la Cooperativa presenta falencias. Por otro lado, para un colaborador generar oportunidades de ascenso, así como oportunidades de desarrollo profesional son puntos que están involucrados en la gestión del talento humano dentro de sus subgrupos; la pregunta planteada detallo si el personal está de acuerdo con acceder a un plan de carrera.

Como resultado se obtuvo que 57 del total de involucrados desean acceder a un plan de carrera siendo estos el 79% del total, es un dato de interés para el planteamiento y desarrollo de políticas que generen facilidades enfocadas a dicho plan; estas políticas se orientaran en gestionar capacitación estratégica y dominio de conocimientos gerenciales para los involucrados en este proceso brindando de esta manera posibilidades reales de crecimiento en el sentido profesional, así como académico.

Para recolectar información sobre la implementación de un plan de carrera se indagó en las temáticas y condiciones en las que dicho plan debería guiarse a lo que se desarrolló la siguiente pregunta.

Gráfico N° 29. Plan de carrera, estabilidad laboral, y crecimiento profesional



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Para los colaboradores de la Cooperativa un plan de carrera debe abordar temáticas como estabilidad, entrenamiento técnico, capacitación, así como crecimiento profesional, de los encuestados 65 personas siendo el 85 % del total están de acuerdo en que un plan de carrera sea planificado con relación a los puntos antes expuestos. Al

enfocar la gestión del Talento Humano a su desarrollo profesional, académico y personal el conocer si el personal muestra interés en su salud es un punto para considerar y frente a esta premisa se desarrollaron dos interrogantes en las que se evidencia el interés del colaborador por la prevención de riesgos en salud y seguridad.

Gráfico N° 30. Programas de salud y seguridad de los trabajadores



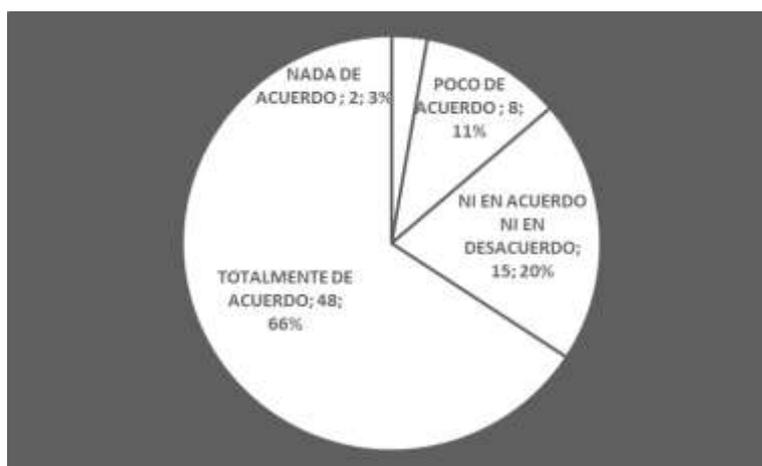
Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

El 93 % de los encuestados están de acuerdo con la implementación de programas de salud y seguridad dato que coincide con el interés en delegar a personal en prevención de riesgos y salud siendo el 88% de los encuestados lo que coincidieron en este punto; asimismo el 79% de los encuestados afirman que el control y capacitación medica le beneficia personalmente. Para el colaborador de la institución la prevención de riesgos relacionados con la salud y seguridad son puntos para considerar en el análisis de los datos recolectados siendo indiscutible que es de interés para el personal.

Otro punto para observar en la gestión del talento humano es el comportamiento que mantiene el personal ya en el área de trabajo, se puede analizar variables como el absentismo, la rotación del personal, permisos, así como las leyes laborales vigentes. Expuestos estos puntos se recolectó los siguientes datos.

Gráfico N° 31. Evitar la rotación de personal

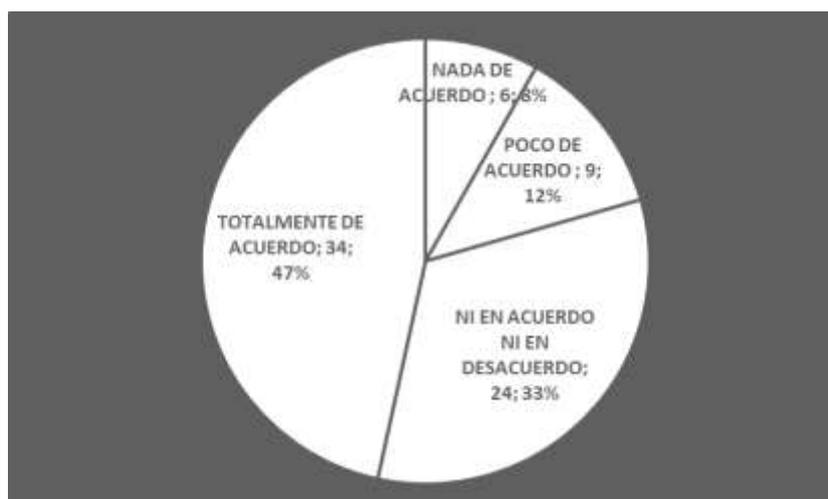


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Para los colaboradores de la Cooperativa el reducir el absentismo del personal es un punto que debe ser abordado ya que del total de encuestados 48 están de acuerdo con la pregunta y 10 individuos muestran que no están de acuerdo. Razón por la cual se hace evidente que la rotación de personal es una temática que se debe incluir en la gestión del talento humano de la institución. Indagando aún más en el punto de análisis se planteó la siguiente interrogante.

Gráfico N° 32. Permisos del colaborador

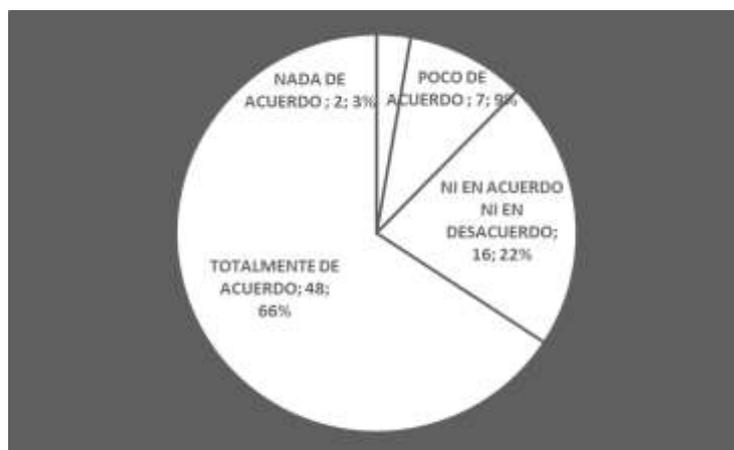


Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

En la pregunta planteada 34 de los encuestados manifestaron que están de acuerdo con llevar un registro que su ve cuantifique en número de permisos que solicite cada colaborador, siendo la información recolectada dispersa se puede determinar que existe la predisposición de reducir la rotación del personal, pero no se muestra la misma relación en aplicar metodologías que de cierta manera restrinjan el ausentismo del personal en su respectiva área de trabajo. Una vez analizado este tema se planteó la siguiente pregunta.

Gráfico N° 33. Reducción del absentismo y rotación de personal



Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Entre los colaboradores de la Institución se hace incuestionable su idea de mejorar y reforzar la gestión del talento humano con miras a la eficiencia, por lo que 48 de los encuestados manifiestan su agrado por reducir la rotación del personal, así como el absentismo poniendo en evidencia que a criterio del personal de la institución estas variables están presentes en la Cooperativa, siendo perjudiciales en la gestión de manera conjunta. Por lo cual la planificación que se desarrolle debe enfocarse en mitigar estos hechos que a la vez contribuirán de manera positiva en la gestión de la institución, así como en el ambiente en cual se desenvuelven cada uno de los colaboradores. Como último punto de análisis se puede resaltar que el 76% del personal de la institución precisan a las leyes laborales son un derecho irrenunciable entendiendo como leyes al conjunto de condiciones como el horario de la jornada, días de descanso, vacaciones, remuneración percibiendo esto como un derecho al cumplir con las obligaciones que se le asigne.

Fiabilidad y validez ítems

La utilidad de datos que genera un instrumento de medición se determina a través de la fiabilidad en su reproducción, es decir, los resultados que se obtengan con la aplicación de un instrumento en determinada ocasión se reproduzcan de manera similar en otro informante con similares condiciones y circunstancias, entonces se podría decir que los resultados tienen validez. Los ítems son fiables y válidos, cuando los resultados ofrecen estabilidad, predictibilidad y exactitud. (Sánchez, 2017)

La fiabilidad de este estudio, no se refiere a los datos obtenidos, sino a las técnicas o instrumentos de medida y observación utilizados, así como al grado en que son independientes de las circunstancias del desarrollo de la investigación.

Uno de los métodos para validar un instrumento es Alpha de Cronbach, siendo un coeficiente ampliamente utilizado en este tipo de análisis. El coeficiente de Alfa de Cronbach determina la medición de un instrumento con valores binarios; este instrumento no divide a las interrogantes del instrumento sino la mide por el medio de un coeficiente. (Espinoza, Novoa, & Muñoz, 2018) El cálculo de este índice, se puede obtener mediante dos formas, a través de:

- La varianza de los ítems, o
- La matriz de correlación.

La fórmula utilizada es a partir de las correlaciones entre ítems, siendo el Alpha de Cronbach estandarizado, expresada en la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K \cdot P}{1 + P(K-1)}$$

- K es el número de ítems
- P es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán $[K(K-1)]/2$ pares de correlaciones).

Para validar el coeficiente Alpha de Cronbach, se tiene en cuenta el valor mínimo de 0,7, cualquier dato que se obtenga por debajo de este valor, se considera como no

confiable. La correlación existente entre cada pregunta del cuestionario se evidencia en el resultado del 0,7; caso contrario se refleja una débil relación. En caso de obtener un valor negativo en el Alpha de Cronbach, será un indicador de error en el cálculo o inconsistencia en el proceso. Por tanto, de la utilización que se dé al instrumento dependerá el valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad. (Rodríguez & Plata, 2015).

Al interpretar el alfa global del instrumento de medida en el SPSS, se muestran los siguientes resultados:

Cuadro N° 5. Alpha de Cronbach (Estadísticos de fiabilidad)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.824	.846	39

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

También se analiza la fiabilidad de cada una de las variables utilizando la misma escala de valores (Likert), obteniendo la siguiente tabla:

Cuadro N° 6. Estadísticos total-elemento Likert

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Considera usted que el canal de reclutamiento de personal es el adecuado?	150.93	260.774	.356	.677	.819
¿Considera que el proceso de reclutamiento funciona mediante publicación en la prensa, en la WEB, Redes Sociales, Radio, Prensa y TV?	150.45	267.457	.164	.708	.825
¿Estaría de acuerdo en que se realice convenios Institucionales para el reclutamiento de personal?	150.72	272.791	.047	.617	.829

¿Es adecuado solicitar requisitos específicos para ser considerado idóneo en una área?	150.38	259.297	.354	.706	.819
¿El proceso de inducción dejó en claro sus funciones, procedimientos y manuales del cargo a ocupar?	151.00	257.735	.393	.684	.817
¿Está de acuerdo con la apertura a convenios institucionales para el ingreso de pasantes?	150.03	270.411	.146	.721	.824
Según los manuales ¿Está de acuerdo en cómo se especifican las funciones que desarrolla en su puesto de trabajo?	150.51	254.812	.510	.742	.814
¿La correcta aplicación y conocimiento de los manuales de cada área es un factor a considerar para posibles ascensos?	150.26	255.343	.497	.778	.814
¿Cree usted que la institución debe prestar facilidades para que complemente o desarrolle su perfil académico?	149.58	272.953	.154	.639	.824
¿Desarrolla usted su actividad laboral en relación a la ayuda mutua, equidad y solidaridad?	150.39	252.095	.554	.684	.812
¿Considera usted que sus actividades laborales son interrumpidas por falta de organización?	151.49	286.989	-.250	.709	.840
¿A su criterio, debería estar presente en el candidato a incorporarse un conjunto de valores y principios propios del Cooperativismo para un ascenso?	150.14	260.126	.413	.755	.817
¿Se beneficia el aspirante a un determinado puesto de trabajo por ser mujer o varón?	151.90	273.298	.030	.681	.830
¿Cree usted que influye el género, etnia o discapacidad para ocupar alguna vacante?	152.16	285.430	-.225	.718	.838
De cumplir el perfil ¿Estaría de acuerdo en ser considerado para un posible ascenso; así su carga laboral incrementa?	149.97	262.823	.351	.792	.819

¿Cree usted que la Institución trabaja para el desarrollo sostenible de sus colaboradores?	150.54	257.341	.419	.822	.816
¿Su salario cubre todas sus necesidades dando holgura a sus finanzas?	151.26	266.519	.218	.772	.823
¿Está de acuerdo con los beneficios extralaborales que le brinda la institución?	150.10	258.004	.507	.803	.815
¿Cree necesario que la cooperativa invierta en su capacitación profesional?	149.52	268.283	.425	.731	.820
¿Está de acuerdo en la calidad, contenido y periodicidad de las capacitaciones brindadas en su beneficio profesional?	150.72	252.614	.489	.754	.814
¿Está de acuerdo en que se capacite a las áreas estratégicas de la Institución de manera técnica y periódica?	149.59	266.421	.424	.884	.819
¿Las actividades laborales le permite tener una armonía entre familia, empleo y espacio personal?	150.77	252.592	.524	.718	.813
¿La institución brinda a los trabajadores estabilidad laboral?	149.87	262.821	.402	.709	.818
¿Está de acuerdo con el método por el cual se evalúa su desempeño?	151.09	261.934	.314	.653	.820
¿Está de acuerdo en que su desempeño sea evaluado por metas?	151.04	256.395	.411	.739	.817
¿Usted cree necesario el evaluar y generar un beneficio salarial a su desempeño por medio de metas?	150.55	258.133	.390	.829	.817
¿Está de acuerdo con la capacitación dada en las funciones de los respectivos back ups, al retirarse un colaborador y mantener la continuidad de las actividades?	150.80	255.311	.436	.597	.816
¿Cree usted necesaria la existencia de un plan de continuidad de funciones?	149.86	266.273	.304	.623	.820
¿Estaría usted de acuerdo en desarrollar su vida laboral solamente en la cooperativa?	150.78	260.908	.302	.640	.820

¿Estaría interesado en acceder a un plan de carrera en la Institución?	149.86	262.479	.427	.753	.817
¿Está de acuerdo que el plan de carrera le ofrezca estabilidad laboral, entrenamiento técnico, capacitación gerencial además de crecimiento profesional?	149.59	266.921	.402	.852	.819
¿Está de acuerdo en que se aplique programas de salud y seguridad de los trabajadores?	149.49	267.842	.488	.911	.819
¿Está de acuerdo con la implementación de delegados de salud y prevención de riesgos laborales?	149.61	268.653	.335	.826	.821
¿Cree usted que el control y capacitación médica constante le beneficia?	149.84	264.460	.356	.775	.819
¿Cree usted necesario evitar la rotación de personal?	150.23	262.298	.316	.461	.820
¿Cree usted que se debe cuantificar los permisos de cada colaborador?	150.80	260.429	.322	.700	.820
¿Estaría de acuerdo en reducir el absentismo y rotación de personal en su oficina o área de trabajo?	150.25	268.894	.155	.683	.825
¿A su criterio las leyes laborales son un derecho irrenunciable por parte del colaborador?	149.87	272.527	.106	.615	.825
¿Cree usted que el seleccionar proveedores que ofrezcan productos y servicios responsables con el ambiente benefician a la institución?	149.83	264.381	.395	.753	.818

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Como puede apreciarse en la columna de correlaciones existen valores inferiores a 0,5 y un alfa de Cronbach global que se ubica en promedio de 0,707, datos que evidencian que la herramienta tiene un valor alto de consistencia para determinar que la herramienta esta correlacionada, lo que permite obtener una información altamente consisten y verídica.

Análisis Factorial

Cuadro N° 7. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin.		.568
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1456.366
	gl	741
	Sig.	.000

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

El análisis del valor KMO es de 0,568 y el test de esfericidad de Bartlett es de 1.456,36 que muestra una estructura de correlación entre las variables y que se la puede verificar con el análisis de correlaciones anti-imagen que se presentara a continuación.

DONDE:

P1: ¿Cree usted que el canal de reclutamiento de personal es el adecuado?

P2: ¿Está de acuerdo con la publicación de reclutamiento de personal en la WEB, Redes Sociales, Radio, Prensa y TV?

P3: ¿Estaría de acuerdo en que se realice convenios Institucionales para el reclutamiento de personal?

P4: ¿Al presentar su perfil le solicitaron requisitos mínimos para ser considerado idóneo?

P5: ¿El proceso de inducción dejó en claro sus funciones, procedimientos y manuales del cargo a ocupar?

P6: ¿Está de acuerdo con la apertura a convenios institucionales para el ingreso de pasantes?

P7: ¿Cómo califica el o los manuales en donde se especifican sus funciones?

P8: ¿Cree usted que la correcta aplicación de los manuales de cada área debería ser considerado para posibles ascensos?

P9: ¿La institución presta facilidades para que complemente o desarrolle su perfil académico?

- P10: ¿Desarrolla usted su actividad laboral en relación a la ayuda mutua, equidad y solidaridad?
- P11: ¿Cree usted que sus actividades laborales son interrumpidas por falta de organización?
- P12: ¿A su criterio debería estar presente en el candidato un conjunto de actitudes y aptitudes para un ascenso?
- P13: ¿Se ve beneficiado el aspirante a un determinado puesto de trabajo por ser mujer o varón?
- P14: ¿Cree usted que influye el género, etnia o discapacidad para ocupar alguna vacante?
- P15: De cumplir el perfil ¿Estaría de acuerdo en ser considerado para un posible ascenso; así su carga laboral incrementa?
- P16: ¿Cree usted que la Institución trabaja para el desarrollo sostenible de sus colaboradores?
- P17: ¿Su salario cubre todas sus necesidades dando holgura a sus finanzas?
- P18: ¿Está de acuerdo con los beneficios extralaborales que le brinda la institución?
- P19: ¿Cree necesario que la cooperativa invierta en su capacitación profesional?
- P20: ¿Cómo califica usted la calidad de las capacitaciones en su beneficio profesional?
- P21: ¿Está de acuerdo en que se capacite a las áreas estratégicas de la Institución de manera técnica y periódica?
- P22: ¿Las actividades laborales le permite tener una armonía entre familia, empleo y espacio personal?
- P23: ¿La institución brinda a los trabajadores estabilidad laboral?
- P24: ¿Cómo califica al método por el cual se evalúa su desempeño?
- P25: ¿Está de acuerdo en que desempeño sea evaluado por metas?
- P26: ¿Usted cree necesario el evaluar y generar un beneficio salarial a su desempeño por medio de metas?
- P27: ¿Cómo califica usted el conocimiento de funciones de los respectivos back ups, al retirarse un colaborador y mantener la continuidad de las actividades?
- P28: ¿Cree usted necesario el implementar un plan de continuidad?
- P29: ¿Estaría usted de acuerdo en desarrollar su vida laboral solamente en la cooperativa?
- P30: ¿Estaría interesado en acceder a un plan de carrera en la Institución?

P31: ¿Está de acuerdo que el plan de carrera le ofrezca estabilidad laboral, entrenamiento técnico, capacitación gerencial además de crecimiento profesional?

P32: ¿Está de acuerdo en que se aplique programas de salud y seguridad de los trabajadores?

P33: ¿Está de acuerdo con la implementación de delegados de salud y prevención de riesgos laborales?

P34: ¿Cree usted que el control y capacitación medica constante le beneficia?

P35: ¿Cree usted necesario evitar la rotación de personal?

P36: ¿Cree usted que se debe cuantificar los permisos de cada colaborador?

P37: ¿Estaría de acuerdo en reducir el absentismo y rotación de personal en su oficina o área de trabajo?

P38: ¿A qué nivel se cumple la responsabilidad social empresarial la cooperativa?

P39: ¿A su criterio las leyes laborales son un derecho irrenunciable por parte del colaborador?

P40: ¿Cree usted que el seleccionar proveedores que ofrezcan productos y servicios responsables con el ambiente benefician a la institución?

Cuadro N° 8. KMO y prueba de Bartlett Atrices anti-imagen

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
Covarianza anti-imagen	P1	.3	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	.006	-	.0	-	.0	.0	-	.0	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.1	-	.0	.0	-	.0	-	.034	.0	.0	-	-
	P2	23	.0	.0	.0	.033	.49	.0	.08	.0	.08	-	.0	.41	.0	.08	.02	.1	.71	.01	.0	.16	.050	.0	.19	.16	.0	.0	.14	.0	.13	.77	.0	.08	.0	.0	.29	.15	.0	.0
	P3	.05	.11	.28	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.010	-	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	-	.042	-	.0	-	.0	.0	.0	.0	-	.0	-	.0	-	.040	.0	-	.0	.46	.55
	P4	.092	.017	.036	.72	.00	.00	.12	.0	.0	.01	.31	.0	.1	.92	.0	.50	.65	.0	.0	.0	.0	.0	.02	.02	.0	.57	.0	.35	.0	.0	.25	.0	.0	.0	.11	.0	.75	.58	
	P5	.05	.85	.3	.0	.050	.0	.0	.0	.0	-	-	.0	-	.1	-	-	.0	.0	.0	.0	.025	.1	-	.0	-	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.005	-	.0	-	.0	
	P6	.0	.83	.0	.0	.12	.0	.54	.1	.27	.085	.0	.0	.0	.33	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.18	.0	.50	.0	.0	.0	.70	.22	.13	.16	.40	.0	.0	.0	.37	.25	.35	.09
	P7	.11	.85	.26	.0	.08	.08	.71	.0	.0	.28	.28	.28	.84	.77	.49	.16	.74	.74	.49	.16	.19	.77	.77	.67	.62	.88	.70	.22	.13	.16	.40	.0	.0	.64	.37	.25	.35	.09	
	P8	.0	.0	.2	.037	.0	.0	.0	.0	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.030	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	-	.0	-	.0	.0	
	P9	.0	.17	.0	.94	.31	.50	.1	.0	.48	.113	.0	.79	.0	.05	.07	.73	.0	.0	.0	.0	.0	.24	.0	.0	.0	.30	.1	.17	.60	.0	.02	.08	.0	.22	.018	.0	.0	.0	.68
	P10	.28	.26	.0	.0	.316	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.060	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	P11	.33	.36	.50	.37	.06	.09	.51	.73	.24	.060	.43	.40	.90	.1	.0	.19	.0	.85	.92	.7E-05	.67	.67	.52	.52	.12	.81	.96	.18	.34	.43	.13	.24	.045	.94	.61	.62	.14		
	P12	.0	.0	.0	.0	.006	.2	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.093	.0	.0	-	-
	P13	.49	.72	.12	.31	.006	.79	.71	.0	.0	.077	.1	.87	.0	.0	.51	.0	.03	.29	.1	.16	.062	.68	.0	.93	.0	.04	.23	.0	.0	.79	.0	.0	.1	.58	.27	.0	.0		
	P14	.0	.0	.0	.0	.0	.2	.0	.0	.0	-	.0	.0	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.086	.0	.0	-	.0
	P15	.0	.00	.0	.50	.009	.71	.58	.0	.70	.027	.0	.21	.34	.0	.0	.31	.0	.0	.0	.0	.28	.039	.24	.0	.54	.0	.0	.0	.0	.37	.08	.0	.0	.58	.34	.0	.12		
	P16	.65	.08	.0	.0	.0	.90	.2	.0	.0	.046	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.49	.36	.03	.09	.59	.05	.0	.33	.58	-	-	.21	-	.0		
	P17	.08	.0	.54	.1	.051	.0	.0	.22	.0	.0	.09	.61	.28	.08	.0	.73	.0	.49	.0	.005	.10	.0	.0	.0	.07	.16	.0	.69	.0	.29	.33	.0	.033	.0	.0	.03	.0		
	P18	.42	.0	.06	.44	.90	.22	.75	.78	.0	.100	.0	.0	.67	.0	.1	.0	.23	.36	.010	-	.0	.0	.0	.07	.02	.31	.55	.43	-	-	.12	.045	.60	.34	.0	.31			
	P19	.0	.0	.1	.0	.073	.0	.70	.0	.61	.0	.58	.0	.67	.0	.68	.30	.12	.0	.0	.0	.0	.1	.26	.11	.54	.23	.87	.0	.0	.0	.45	.0	.0	.08	.15	.32			
	P20	.29	.0	.0	.0	.024	.93	.17	.0	.0	.077	.0	.16	.1	.39	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.19	.0	.21	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.40		
	P21	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.291	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	P22	.06	.10	.0	.1	.060	.0	.46	.00	.0	.079	.2	.0	.76	.0	.05	.84	.0	.0	.0	.0	.0	.028	.0	.80	.0	.39	.64	.70	.0	.50	.0	.0	.28	.38	.07	.37	.0		
	P23	.0	.0	.85	.13	.77	.27	.77	.0	.0	.079	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.053	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.1	.84		
	P24	.0	.0	.0	.0	.043	.1	.0	.09	.58	.0	.45	.0	.76	.0	.05	.84	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.88	.0	.68	.39	.06	.74	.0	.15	.45	.98	.064	.0	.10	.18		
	P25	.0	.0	.0	.0	.040	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	P26	.41	.31	.0	.79	.87	.21	.0	.0	.16	.104	.0	.19	.1	.0	.0	.0	.11	.0	.0	.0	.056	.17	.0	.21	.0	.0	.21	.0	.06	.83	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.41		
	P27	.28	.28	.0	.0	.0	.87	.04	.0	.0	.049	.0	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.030	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	P28	.0	.0	.0	.0	.049	.0	.34	.61	.67	.1	.76	.1	.82	.0	.35	.38	.47	.0	.01	.0	.030	.0	.51	.0	.50	.16	.0	.15	.0	.22	.0	.65	.012	.30	.14	.55	.0		
	P29	.43	.22	.28	.44	.81	.0	.61	.67	.1	.76	.1	.82	.0	.35	.38	.47	.0	.01	.0	.030	.0	.51	.0	.50	.16	.0	.15	.0	.22	.0	.65	.012	.30	.14	.55	.0			
	P30	.0	.0	.1	.0	.090	-	.0	.0	.0	-	-	.2	-	-	-	.0	.0	.0	.0	.0	.026	.1	-	.0	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	-	-	-	-			
	P31	.08	.1	.33	.05	.0	.0	.28	.0	.39	.054	.0	.0	.0	.08	.1	.0	.16	.74	.27	.08	.0	.45	.0	.45	.0	.0	.0	.60	.0	.13	.0	.16	.02	.073	.0	.0	.0		

5		12				10	40		95		28	10	36		12	21	66				50		74	81	75		30		23				12	08	12	15						
P	.0	.0	-	-	-	.0	-	.0	.0	.057	.0	-	.0	-	.1	-	.0	-	-	-	.0	-	.0	.0	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-				
1	02	92	.0	.0	.109	51	.0	08	68	.0	05	.0	35	.1	78	.0	72	.0	.0	.0	.052	.0	23	.0	28	52	68	.0	07	.0	35	.0	.0	.0	.0	.0	.0					
6			84	20		04			48		08			12		11		10	53	37		72		17																		
P	-	-	.0	.0	-	-	-	.1	.098	.0	.0	.0	.0	-	-	.2	-	-	.0	-	.017	-	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0				
1	.1	.0	.0	.07	.038	.0	31	.0	30	.0	84	.0	38	.0	.0	28	.0	.0	85	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0				
7	08	65	77			74	04	05			51			21	11		69	05		12		57	19	20																		
P	.0	.0	-	-	-	-	-	.0	.0	.023	-	-	.0	-	.0	-	.1	-	-	-	-	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0			
1	71	50	.0	.0	.078	03	.0	73	12	.0	.0	.0	47	.0	72	.0	97	.0	.0	.0	.050	.0	24	.0	06	67	26	.0	48	14	24	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0				
8			49	74		52			27		34	31		66	69		41	57	12			97	01		60																	
P	.0	.0	.0	.0	.019	.0	-	-	-	-	.0	.0	-	.0	-	-	-	.0	.0	.0	.060	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0			
1	01	65	.0	.073		29	.0	.0	.0	.012	.0	11	.0	16	.0	.0	.0	69	16	.0		29	.0	20	14	.0	18	65	.1	17	.0	.0	.03	.013	.0	.0	.0	.0				
9			16			35	23	26	06		12	46		10	05	41				17		24			75		04		46	51												
P	-	-	.0	-	-	-	-	.0	.0	.077	.0	-	.0	.0	.0	-	.0	.2	-	-	.052	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0			
2	.0	.0	50	.0	.004	.1	.0	49	.0	.0	60	.0	01	74	.0	85	.0	16	46	.0		.0	01	.0	26	.0	.0	28	.0	.0	26	17	78	.087	.0	.0	65	.0				
0	54	82		14		37	65	38	62		84			53		57				30		05		29		40	12		09	74												
P	.0	.0	-	-	.085	.0	-	-	.0	-	-	-	.0	-	.0	-	-	-	-	.1	-	.0	.0	.0	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.1	.0	-	-			
2	16	.0	.0	00		16	28	.0	.0	.002	.0	30	.0	27	.0	.0	.0	.0	.0	16	.044	26	15	31	.0	.0	.0	01	49	41	.0	07	.0	.025	06	62	.0	.0				
1			36	19		36	01				55	06		37	12	12	17	30			.282	.0	-	-	49	07	30		57	45							61	75				
P	-	-	.0	-	-	-	-	.0	-	-	.0	-	.0	.0	.0	-	.0	.0	.0	-		.0	-	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.1	-	-	-	.0	.0	.0			
2	.0	42	25	30	9.20	.0	.0	.0	10	.0	53	.0	30	26	.0	17	.0	60	52	.0		16	.0	.0	36	.0	.0	15	.0	.0	17	.0	13	.084	.1	37	66	28				
2	50				7E-05	62	39	05	65		56			52		50				44		18	06		89	54		88	48		24											
P	-	-	.1	.0	.067	.0	.0	.0	-	-	-	.0	-	.1	-	-	-	.0	-	.0	.016	.2	-	.0	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0				
2	.0	.0	18	24		68	24	10	.1	.0	.051	.0	17	.0	08	.0	.0	29	.0	26		91	.0	30	.0	.0	.0	33	.0	50	.0	35	.0			14	31	.0	.0			
3	12	26						19	11		50		39		72	57	97		05			58		86	27	80		23		33		62						03	22			
P	.0	.0	-	-	-	-	-	.0	-	.080	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	.0	-	-	.3	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
2	19	02	.0	.0	.052	.0	.0	.0	26	.0	88	.0	51	.0	23	.0	24	.0	01	15	.018	.0	47	.1	54	20	30	07	33	04	.0	71	53	.049	32	05	72	.0	.0			
4			77	75		99	49	07	54		56		50		19		24		24			58		03															19			
P	.0	-	.0	-	.012	.0	.0	.0	.0	-	-	.0	-	.0	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.2	-	-	.0	-	.0	-	-	-	-	.030	.0	.0	-	-	.0			
2	16	.0	50	.0		93	54	.0	11	21	.013	.0	21	.0	45	.0	.0	20	.0	31	.006	30	.1	61	.1	.0	04	.0	.0	52	.0	.0	.0			22	38	.0	.0			
5			14			38		02			77		05		17	20	01		29			03		35	30		64	01		14	33	75					61	14				
P	-	.0	-	-	-	-	-	.0	.0	.039	.0	-	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	-	.036	-	.0	-	.1	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	-	-	.0	.0	.0			
2	.0	57	.0	30	.021	.0	.0	07	54	.0	68	.0	50	.0	28	45	06	14	26	.0		.0	54	.1	71	.0	07	40	.0	.0	14	05	78	.009	.0	.0	85	67				
6	47		67			93	36		47		43			74						49		86		35		26		35	53													
P	-	-	-	-	-	.0	.0	.0	.0	.064	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	-	-	-	-	.0	-	-	-	.4	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.055	.0	.0	-	-	.0		
2	.0	.0	.0	.1	.081	04	.0	16	23	.0	39	.0	16	.0	52	27	67	.0	.0	.0	.089	.0	20	.0	.0	03	.0	.0	54	.0	24	48	.0					.0	.0			
7	12	32	62	04		03		12			01		81				75	40	07			27		30	26		61	31		17		14						24	64			
P	.1	.0	-	.0	-	.0	-	.0	.0	.070	.0	.0	-	.0	.0	.0	.0	.0	-	-	-	.0	.0	.0	.0	.3	.0	-	-	-	-	-	.065	-	-	-	-	.0	.0			
2	14	35	.0	17	.096	23	.0	.0	87	37	06	21	.0	.0	68	26	26	18	.0	.0	.054	.0	30	04	07	.0	77	02	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0			
8			88			09	31				25	75					12	30				80			61			01	17	08	04	13						32	91	14		
P	-	-	.0	.0	.088	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	.0	.0	.015	.0	.0	-	.0	.0	.0	.3	-	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
2	.0	.0	70	60		.0	.0	.0	09	.016	74	.0	.0	60	.0	.0	.0	65	28	01		33	07	.0	40	.0	02	60	.0	.0	.0	19	65	.060	.0	.0	53	27				
9	02	06				36	59	55	78		42	17		83	15	60							64		31			97	15	35									23	78		
P	.0	-	.0	-	-	-	.0	-	-	.050	-	.0	.0	-	.0	-	-	-	.0	-	-	.0	-	-	.0	-	-	.2	-	.0	.0	-	.007	.0	.0	-	-	.0	.0	.0		
3	13	.0	22	.0	.018	.0	.0	69	.0	.0	.0	06	15	.0	07	10	48	.1	.0	49	.088	.0	33	.0	.0	54	.0	.0	47	.0	10	31	.0					83	28	.0	.1	
0			87			66		21	05		04		30				04	09				23		01	35		01	97		24									61	05		
P	.0	.0	.0	.0	.034	.0	.0	-	.0	-	-	.0	-	.0	-	.0	.0	.0	.0	-	-	.0	.0	.0	-	-	-	-	-	.1	-	-	-	.036	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
3	77	25	13	02		79	37	.0	.0	.049	.0	83	.0	13	.0	.0	14	17	.0	41	.048	50	04	52	.0	.0	.0	.0	.0	48	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
1						43	31				82		42		20	95									53	17	17	15	24		56	33	63								74	.0
P	-	-	.0	.0	-	.0	-	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	.0	-	-	-	.017	-	-	-	-	-	-	-	.0	-	.0	-	.0	-	-	-	-	-	-	-	-	.0

P	-	.2	-	.1	-	-	.0	.2	-	.177	.3	-	.2	-	.1	.2	.0	.0	.1	-	.164	-	.2	-	.4	-	.0	.1	-	-	.1	-	-	.1	.0	.3	-	-	-	.3	.3
2	.1	54	.2	34	.089	.4	.1	36	15	.2	33	.1	29	.3	60	27	35	64	28	.3	85	.3	21	.6	48	.1	29	60	.1	-	.3	17	30	96	.031	.2	.3	.3	.24		
6	98	63	-	-	-	.71	.1	71	-	.01	83	-	91	-	91	-	-	-	46	-	85	39	39	.6	.00	.1	60	.1	.3	30	30	70	.3	70	30	70	.06	.43			
P	-	-	-	-	-	-	.0	.0	.0	.186	.1	-	.0	-	.1	.0	.2	-	-	-	-	.0	-	-	.6	-	-	.1	-	.1	-	.1	-	.118	.0	.1	-	-	-		
2	.0	.0	.1	.3	.228	12	.0	54	59	.0	25	.0	49	.2	96	89	39	.2	.1	.0	.263	.0	52	.0	.1	92	.1	.0	.72	.0	.25	82	.0	88	58	.0	.2				
7	33	94	58	01	-	10	-	-	-	33	03	-	80	-	29	28	30	-	-	-	80	93	00	.a	.57	.1	81	.0	.68	.47	.0	88	58	.0	.2	04					
P	.3	.1	-	-	-	.10	-	-	.2	.211	.0	.0	-	.2	.0	.0	.0	-	-	-	-	.0	-	-	.6	-	.0	-	-	-	-	.144	-	-	-	.0	-				
2	28	05	.2	51	.277	70	.0	.1	36	06	18	61	.0	.2	63	87	94	57	.0	.1	.167	.2	82	12	29	.1	.72	.06	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.2	.0	.48			
8	31	-	-	-	-	29	08	-	-	77	67	-	77	-	67	-	-	-	44	-	42	-	-	-	.57	.0	.02	.71	.45	.14	.45	.95	.63	.36	-	-	.0	-			
P	-	-	.1	.1	.261	-	-	-	-	.0	.2	-	.2	-	-	-	.2	-	-	.2	.048	.1	.0	-	.1	-	.5	-	-	-	-	.02	.71	.45	.14	.45	.95	.63	.36		
2	.0	.0	.90	.84	-	.1	.1	.1	.2	.051	.49	.1	.0	.20	.3	.0	.2	10	.95	.04	02	.19	.2	.60	.0	.06	.60	.3	.0	.1	.77	.27	.136	.0	.2	.41	.90				
9	06	18	-	-	-	13	94	93	16	-	24	54	-	30	51	25	-	-	-	-	09	-	.09	-	81	-	27	64	94	-	70	30	70	30	-	-	-				
P	.0	-	.0	-	-	-	.2	-	-	.186	-	.0	.0	-	.0	.0	.2	-	-	.2	-	-	.1	-	.1	-	-	.5	-	.0	.18	.3	.1	-	-	-	-	-			
3	47	.3	.71	.2	.066	.0	.0	93	.0	.0	.0	22	.57	.1	34	43	19	.4	.0	.89	.333	.0	14	.0	.1	.72	.0	.3	.26	.1	.70	.50	.2	.07	.01	.1	.4	.25			
0	23	-	45	-	-	80	22	29	70	-	16	-	33	-	02	37	-	02	37	-	88	05	05	70	02	27	26	.a	26	-	-	84	-	99	-	-	-				
P	.3	.1	.0	.0	.156	.3	.1	-	.2	-	.3	-	.0	-	.0	.0	.0	-	.3	-	.2	.0	.2	-	-	-	.5	-	.0	.126	.3	.1	-	-	-	-	-	-			
3	51	22	53	07	-	87	89	.2	.1	.02	.237	.4	84	.2	73	.1	.5	80	88	.3	.235	39	18	63	.3	.0	.0	.1	.52	.4	.2	.3	.62	.18	.3	.16	-	-			
1	-	-	.0	.0	-	-	.0	.2	-	-	.0	-	.1	-	.2	.0	.1	-	.1	-	.107	-	-	.1	.1	-	.0	.4	.94	.8	.79	.043	.3	.0	.0	.0	.76				
3	.2	.0	.89	.49	.258	.1	.50	.05	.1	.024	.98	.1	.39	.1	.81	.85	.84	.2	.79	.5	.2	.2	.04	.02	.91	.17	.25	.1	.70	.4	.94	.3	.79	.043	.3	.0	.0	.76			
2	57	74	-	-	-	56	53	-	-	-	97	-	69	-	81	-	97	-	60	-	04	02	91	45	94	88	.a	88	.28	.3	.74	.04	.27	.25	.20	-	-				
P	.0	-	.1	-	-	-	.1	-	-	.126	.2	-	.0	-	.1	-	-	.0	.0	-	.1	.2	-	.0	.1	-	.0	.1	-	.7	-	.178	.1	-	.2	-	-				
3	34	.1	54	.2	.056	.1	.1	69	.0	.0	16	.1	.0	.86	.0	.41	.2	.2	.80	.48	.109	57	88	.1	30	82	.0	.77	.50	.2	.3	.40	.0	.74	.1	.99	.2	-			
3	60	-	89	.01	.55	50	64	-	.1	-	04	28	49	-	35	37	-	37	-	-	-	-	53	-	14	-	04	28	.a	97	-	.27	.04	.04	.04	.04	.04				
P	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.149	.4	-	.2	.0	-	.2	-	.0	.3	-	.448	-	.1	-	.3	-	.2	-	.1	-	.4	-	-	.0	.2	-	-	-			
3	.0	.0	.2	.87	.090	.5	.2	.0	.57	.2	15	.3	.58	12	.0	.85	.0	14	32	.2	-	.2	.91	.3	.96	.0	.27	.2	.3	.79	.0	.58	.251	.3	.40	.40	.0	-			
4	44	90	19	-	-	46	41	55	82	-	01	-	83	-	65	-	77	-	-	-	42	10	-	47	45	84	47	97	.a	57	-	.57	.1	-	-	.19					
P	.0	.1	.0	-	-	.2	.2	-	.1	-	.000	-	.0	-	.2	-	-	-	-	-	-	.0	.0	-	.1	.1	-	.0	.1	-	.1	-	.584	.1	-	-	.0	-			
3	82	01	11	.0	.110	39	30	.0	.01	.0	.1	.76	.0	.2	48	.0	.0	.0	.2	.1	.217	.79	.1	.80	.0	.18	.44	.1	.18	.26	.0	.78	.2	.03	.1	.0	.42				
5	45	-	-	-	-	96	37	-	-	77	30	19	-	44	85	34	38	02	-	-	-	14	-	31	-	36	-	43	-	.51	-	.86	.43	-	-	-	-				
P	.0	.0	-	-	.304	.2	.2	-	-	-	.1	-	-	-	-	-	.0	.5	-	-	-	.0	.1	.0	-	.0	-	.3	.3	.1	-	.103	.3	.0	.0	-	-				
3	92	36	.1	.1	-	00	08	.2	.0	.95	.015	.2	.84	.1	.0	.0	.1	.46	.2	.3	.72	.420	.49	.01	.79	.2	.88	.0	.0	.07	.62	.3	.74	.3	.66	.69	.1	.2			
6	08	89	-	-	-	32	10	-	-	41	04	50	50	56	54	62	-	54	62	-	-	-	06	95	70	-	70	-	57	-	.88	-	.88	-	.88	-	.88				
P	.0	-	-	-	.191	.0	.1	-	.0	.0	.022	-	.0	-	.0	-	-	.0	-	.3	.122	.1	.0	.1	-	.1	-	.1	.1	-	.0	-	.0	.6	-	-	-	-			
3	46	.0	.0	.2	-	91	17	.1	.25	11	.0	43	.0	.0	.0	.09	.0	.1	.0	.22	01	14	32	.3	.58	.2	.2	01	.18	.0	.1	.40	.186	.69	.18	.3	.3	.40			
7	81	71	11	-	-	28	-	-	-	56	47	31	71	-	05	25	18	-	-	-	-	05	25	18	43	63	30	25	27	-	.25	.27	-	.35	.40	-	-				
P	.2	.0	-	-	-	.0	.0	-	-	.111	.3	-	.1	-	.0	.1	-	.0	.2	-	.199	-	.1	.3	-	.1	-	.2	.2	-	.2	-	-	.5	.0	-	-	-			
3	.1	24	92	.0	.178	.2	.0	10	39	.1	59	.2	.67	.0	40	29	.1	.06	11	.2	08	.98	.1	31	.0	.41	.1	.3	.0	.99	.40	.043	.1	.3	.24	.a	.65				
8	29	-	18	-	-	31	66	-	-	10	21	-	41	-	51	-	51	-	90	-	08	91	91	62	36	99	08	20	-	88	35	-	-	-	-	-	-				
P	-	.2	-	.2	-	.0	-	.1	.1	-	.0	.1	-	-	.0	-	.1	-	-	-	.107	-	-	.3	-	.0	-	.0	-	.0	-	.042	-	-	.0	.6	-	.6			
3	.1	17	.0	54	.052	.0	46	.1	.07	45	.312	.74	47	.0	.0	.15	.1	.89	.0	.4	.0	.0	.0	.24	.2	48	.90	.4	.16	.76	.2	.0	.2	.3	.65	.77	.a				
9	94	29	-	33	-	31	-	-	-	-	29	67	15	-	22	-	67	44	-	-	82	66	55	-	04	-	25	04	19	-	70	40	-	-	-	-	-				

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Interpretación:

La matriz anti-imagen es un indicador que es complementario al cuadro anterior la cual contiene el complemento negativo de los coeficientes de las correlaciones parciales en el cual su diagonal debe contener elementos pequeños y la matriz de la covarianza muestra los coeficientes negativos que se presentan en la diagonal la medida de adecuación muestral para dichas variables.

Cuadro N° 9 Método de extracción: Análisis de Componentes principales.
(Comunalidades)

	Inicial	Extracción
P1	1.000	.560
P2	1.000	.821
P3	1.000	.723
P4	1.000	.742
P5	1.000	.559
P6	1.000	.771
P7	1.000	.676
P8	1.000	.744
P9	1.000	.670
P10	1.000	.681
P11	1.000	.685
P12	1.000	.729
P13	1.000	.751
P14	1.000	.778
P15	1.000	.770
P16	1.000	.756
P17	1.000	.855
P18	1.000	.710
P19	1.000	.704
P20	1.000	.696
P21	1.000	.759
P22	1.000	.662
P23	1.000	.688
P24	1.000	.669
P25	1.000	.711
P26	1.000	.844
P27	1.000	.690
P28	1.000	.644
P29	1.000	.716

P30	1.000	.711
P31	1.000	.732
P32	1.000	.875
P33	1.000	.824
P34	1.000	.651
P35	1.000	.662
P36	1.000	.662
P37	1.000	.703
P38	1.000	.650
P39	1.000	.659

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Interpretación:

En la presente tabla se muestra las comunalidades asignadas inicialmente las variables (inicial) y las comunalidades reproducidas mediante la solución factorial (extracción), en la cual cada una de las comunalidades de las variables es una proporción de su varianza total para valorar cuál de las variables son las peores explicadas por el modelo. Así tenemos que las variables canal de reclutamiento y el proceso de inducción son las peores explicadas por el modelo puesto que este solo reproduce el 56%, 55,7% de su variabilidad original respectivamente.

Cuadro N° 10. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7.354	18.857	18.857	7.354	18.857	18.857
2	4.951	12.696	31.553	4.951	12.696	31.553
3	2.672	6.851	38.404	2.672	6.851	38.404
4	2.464	6.317	44.721	2.464	6.317	44.721
5	1.992	5.108	49.829	1.992	5.108	49.829
6	1.916	4.912	54.740	1.916	4.912	54.740
7	1.683	4.314	59.055	1.683	4.314	59.055
8	1.355	3.475	62.530	1.355	3.475	62.530
9	1.299	3.330	65.859	1.299	3.330	65.859
10	1.139	2.921	68.780	1.139	2.921	68.780
11	1.067	2.735	71.516	1.067	2.735	71.516
12	.974	2.497	74.013			

13	.917	2.352	76.365		
14	.821	2.104	78.469		
15	.778	1.994	80.463		
16	.733	1.879	82.343		
17	.703	1.803	84.145		
18	.645	1.653	85.798		
19	.583	1.496	87.294		
20	.560	1.435	88.729		
21	.490	1.256	89.985		
22	.440	1.128	91.113		
23	.399	1.022	92.135		
24	.382	.980	93.115		
25	.356	.912	94.027		
26	.329	.843	94.870		
27	.291	.747	95.617		
28	.277	.710	96.327		
29	.249	.638	96.965		
30	.210	.538	97.503		
31	.198	.508	98.010		
32	.170	.435	98.445		
33	.147	.378	98.823		
34	.122	.312	99.135		
35	.101	.259	99.395		
36	.074	.190	99.585		
37	.067	.173	99.758		
38	.059	.151	99.908		
39	.036	.092	100.000		

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Interpretación:

La tabla nos presenta la descomposición de la varianza de los diferentes factores, así se observa que nos muestra 11 factores que explican el 71.51% de la varianza total, mientras que el resto de los factores solo aportan con el 38.9% por lo cual debieron ser desechados. Así con los 11 factores se puede simplificar el análisis.

Cuadro N° 11. Matriz de componentes

	Componente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
P1	.450	-.485	-.192	.181	-.011	-.008	-.012	.189	-.108	.033	.062
P2	.224	.024	-.335	.239	-.267	.595	.133	.129	-.089	.324	-.168
P3	.005	-.068	.378	.380	-.090	.234	.284	.413	.170	-.055	.290
P4	.348	.052	.614	-.151	.050	.064	-.096	.184	-.064	.405	-.031
P5	.490	-.324	-.225	.177	.059	-.104	-.080	.164	.267	.114	-.016
P6	.126	.288	.288	.408	.145	.004	.282	-.145	.180	.338	-.393
P7	.632	-.335	-.084	.028	.036	-.119	-.108	-.157	.261	.187	-.042
P8	.543	-.045	.392	.021	-.002	.299	.429	.134	.012	-.049	-.010
P9	.197	.106	.109	.319	-.114	.526	-.338	-.115	-.262	-.138	.044
P10	.643	-.278	.010	.173	.129	-.019	-.225	-.174	-.084	.205	.115
P11	-.310	.520	.202	.055	.297	-.224	.013	.050	.195	.309	.010
P12	.552	-.038	.438	.128	-.198	-.308	.040	-.013	-.178	.196	-.097
P13	-.119	.047	-.120	.151	.759	.194	.275	-.013	.037	-.010	.080
P14	-.365	.175	-.249	.159	.600	.316	.188	-.047	.027	.146	.088
P15	.381	.190	-.161	.531	-.043	.248	.305	-.012	.103	.256	-.219
P16	.554	-.475	-.194	-.223	.027	-.143	-.208	.053	.222	-.018	.139
P17	.293	-.291	.426	-.071	.035	-.091	.282	.610	-.141	-.127	.022
P18	.563	.021	.064	.086	.281	.452	.274	.044	-.096	.090	-.051
P19	.488	.571	-.168	.146	.083	.034	.027	-.067	-.117	.057	.244
P20	.535	-.272	.096	.369	.263	.111	-.095	-.247	.014	-.108	-.165

P21	.546	.500	.046	.263	-.237	-.128	.094	.118	-.103	-.179	-.032
P22	.594	-.201	-.052	-.180	.298	-.203	-.170	.146	.226	-.032	-.035
P23	.506	-.413	-.041	.159	.051	-.183	.190	-.176	-.192	-.179	.250
P24	.311	-.566	.083	.078	.163	.258	.210	.221	-.100	-.100	-.182
P25	.501	-.410	.154	-.239	-.079	.017	.288	-.282	-.176	-.005	.107
P26	.475	-.210	.150	-.355	-.134	.035	.504	-.344	-.108	-.115	.095
P27	.487	-.163	.137	-.157	-.197	.381	.140	.051	.420	-.010	.010
P28	.342	.431	.150	-.319	-.101	.185	.221	.018	.270	-.135	.178
P29	.354	-.084	-.354	-.298	.358	.208	-.339	-.060	-.156	-.218	-.090
P30	.536	.202	-.462	-.129	-.061	.126	-.050	-.231	.206	.003	-.189
P31	.533	.525	-.291	-.108	-.159	-.043	-.109	.158	-.100	-.009	.042
P32	.561	.621	-.217	.121	-.021	.042	.056	.094	-.294	-.028	.108
P33	.424	.642	-.268	.172	.039	-.109	.029	-.125	-.107	.262	.144
P34	.430	.345	.065	.461	-.119	.040	.048	-.165	.283	-.066	.015
P35	.332	.133	.316	-.102	.217	-.051	.017	.162	-.291	.031	-.511
P36	.290	-.009	.529	-.131	.349	.161	-.157	.055	-.010	-.047	.320
P37	.126	.450	.270	-.566	.183	.193	.023	-.034	-.125	.013	.058
P38	.156	.530	.016	-.360	.089	-.114	-.162	.172	.022	-.370	-.017
P39	.452	.565	.023	.113	.036	-.163	-.068	.094	.262	-.107	-.043

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Interpretación:

La matriz de componentes muestra la forma en que se debe descomponer cada una de las variables lo que se indica que cada variable debe ser asignada a cada factor. No obstante, se denota que el factor 1 posee gran número de cargas elevados sin embargo debe utilizarse una matriz de componentes rotada. También se dé considerar que el factor 9 y 11 al no contar con relación de más de dos factores estos componentes se eliminan y nos quedamos con un total de 9 factores o variables nuevas de agrupación.

Cuadro N° 12. Matriz de componentes rotados

	Componente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
P1	.004	.538	.223	-.151	.010	-.059	.122	.079	.365	-.181	-.084
P2	.210	.043	-.055	.215	-.027	.054	.267	.039	.197	-.780	-.041
P3	-.038	-.029	-.014	.080	.044	.063	.144	.803	.163	-.037	.121
P4	.042	.134	.026	.195	.755	-.104	.112	.223	-.160	.032	-.119
P5	.075	.705	-.018	.011	-.029	-.034	-.043	.062	.177	-.123	.040
P6	.139	-.104	.015	.023	.090	.838	.018	.107	-.065	.044	.101
P7	.064	.757	.203	.106	.077	-.106	-.017	-.089	-.090	-.098	.053
P8	.095	.356	-.036	.187	.389	-.184	.600	.094	-.012	.127	.044
P9	.185	-.055	.011	-.070	.019	-.026	.766	.025	-.069	-.171	.076
P10	.185	.644	.288	-.136	.205	.001	.252	-.044	-.103	-.088	-.067
P11	.170	-.233	.409	-.039	.231	.274	-.349	.134	-.375	.153	.031
P12	.233	.261	.315	-.121	.529	-.392	-.040	.169	-.087	-.029	.149
P13	-.018	.010	.000	-.036	-.005	.849	-.045	.023	.070	.069	.129
P14	-.015	-.186	-.185	-.036	-.125	.819	-.027	-.015	-.055	-.128	-.023
P15	.204	.040	.150	.684	.211	.041	-.186	-.289	.090	-.237	-.088
P16	-.051	.750	.181	.150	-.064	-.165	.019	-.118	.167	.150	-.199
P17	.102	.268	.079	.018	-.058	.028	-.195	.833	.062	-.062	-.150
P18	.362	.378	.312	-.133	.358	.085	-.336	.016	.133	.128	.198
P19	.804	.063	.077	.068	.028	.153	.109	.000	-.083	.009	-.005
P20	.035	.528	.257	-.131	.134	.139	.346	-.060	-.038	-.070	.408
P21	.724	.013	.065	.026	.112	-.271	.074	.132	.122	.025	.324
P22	.096	.677	.030	.158	.190	.015	-.046	-.145	.173	.281	.020
P23	.099	.425	.633	-.213	-.071	-.013	.058	.082	.166	.073	.051
P24	-.312	.324	.286	.053	.204	.129	.200	.103	.469	-.168	.160
P25	-.071	.269	.749	.171	.153	-.111	.039	-.037	.044	-.027	-.049
P26	.028	.077	.820	.370	.075	-.100	-.077	-.046	.034	.021	.057
P27	-.032	.359	.159	.643	.019	-.133	.183	.207	.041	-.119	.107
P28	.371	-.078	.109	.645	.020	-.037	.013	.134	-.059	.215	.058

P29	.093	.300	.037	.116	-.016	.210	.348	.578	.245	.171	-.117
P30	.419	.350	.037	.370	-.180	-.037	.034	-.431	-.015	-.192	.124
P31	.756	.090	-.080	.202	.041	-.184	.049	-.184	.159	.019	-.087
P32	.895	-.029	.072	.057	.105	.031	.143	-.067	.159	-.042	.028
P33	.856	.060	-.009	-.013	.052	.117	-.088	-.090	-.193	-.132	-.033
P34	.492	.217	-.001	.086	-.090	-.062	.133	.235	-.242	-.097	.448
P35	.104	-.011	.024	.021	.685	-.026	.035	-.230	.204	.037	.287
P36	.006	.162	.151	.155	.392	.198	.352	.241	-.124	.435	-.102
P37	.215	-.310	.081	.466	.373	.133	.086	-.188	-.108	.311	-.171
P38	.382	-.174	-.198	.268	.065	-.090	.027	-.227	.134	.526	.055
P39	.619	.172	-.214	.195	.086	-.077	-.041	.038	-.072	.216	.307

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Interpretación:

Una vez que se obtiene la matriz de componentes rotados se puede determinar con mayor facilidad la forma en la que se incluye cada variable en su respectivo factor para lo cual se utiliza el criterio del valor más alto; en donde encontramos que para el factor 1 son:

- P19, P21, P30, P31, P32, P33, P34 y P39

Mientras que para el factor 2 siguiendo el mismo criterio las variables son las siguientes:

- P1, P5, P7, P10, P16, P18, P20, P22

De acuerdo con esto las variables seleccionadas para el factor 3 son:

- P11, P12, P18, P23, P25, P26

Acorde al criterio utilizado el cuarto factor consta por las variables:

- P15, P27, P28, P37

Paralelamente el quinto factor tiene las siguientes variables:

- P4, P8, P12, P35, P36

Paralelamente el Sexto factor tiene las siguientes variables:

- P6, P13, P14,

Paralelamente el séptimo factor tiene las siguientes variables:

- P8, P9, P29 y P36

Paralelamente el octavo factor tiene las siguientes variables:

- P3 P17, P29

Paralelamente el noveno factor tiene las siguientes variables:

- P17 y P24

Paralelamente el décimo factor tiene las siguientes variables:

- P2, P36 y P38

Paralelamente el décimo primero factor tiene las siguientes variables:

- P6

Como se manifestó anteriormente, al no contar con más de dos variables el factor 9 y 11 no se considera para el análisis, una vez conformada las nuevas variables se procede a la agrupación y creación de los indicadores que se analiza en los análisis conglomerados o clúster K-medias, para ellos se ha nombrado los siguientes indicadores mismo que agrupa a las distintas variables según afinidad.

- Selección Personal = Factor 1
- Rol y funciones = Factor 2
- Igualdad de género = Factor 3
- Crecimiento profesional = Factor 4
- Entorno laboral = Factor 5
- Seguimiento y evaluación = Factor 6
- Seguridad ocupacional = Factor 7
- Rotación de personal = Factor 8
- Responsabilidad social = Factor 9

Análisis clúster - k medias

En este apartado se realiza el análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas a los beneficiarios a través de la aplicación del método clúster de K-medias, que consiste en un instrumento diseñado para identificar a un número fijo de clúster o conglomerados, cuyas características son relativamente homogéneas y que se apoyan en un conjunto de variables concretas. (Vilà, Rubio, Berlanga, & Torrado Fonseca, 2014)

Al emplear k-medias el dato a analizar se convierte en un dato intervalo y el valor medio siempre se va a calcular dentro de un centroide en donde va a girar toda la información, en otras palabras, que se generarán un algoritmo con k centroides, los cuales compararán su

valor medio con el de los datos sobrantes, seleccionando aquellos más cercanos para formar el clúster. (Majerova & Nevima, 2017)

En este caso, trabajamos con análisis clúster de k-medias no jerárquico, ya que nos permite trabajar con variables categóricas, que son las que hemos obtenido tras la aplicación de la encuesta. La condición principal para emplear “no jerárquico” es que las variables se encuentren en una misma escala de medición, lo que nos permite obtener información estándar sin la necesidad de normalizar datos. (Stiawan, Sandra, Alzahrani, & Budiarto, 2017)

Con base en la técnica de análisis de conglomerados (k medias), en la siguiente tabla se muestra la importancia relativa de cada variable a la clasificación. Los valores máximos de F corresponden con los niveles de inmersión con el nivel de la responsabilidad empresarial, en condiciones, del manejo del talento humano., género y edad.

Cuadro N° 13. Análisis Clúster por Edad

	2	3	4
Selección Personal	3,00	2,00	4,00
Rol y funciones	2,00	5,00	4,00
Igualdad de genero	1,00	3,00	1,00
Crecimiento profesional	2,00	5,00	4,00
Entorno laboral	4,00	5,00	4,00
Seguimiento y evaluación	2,00	4,00	5,00
Seguridad ocupacional	2,00	5,00	5,00
Rotación de personal	2,00	5,00	3,00
Responsabilidad social y proveedores	2,00	5,00	3,00

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Los centros de clúster iniciales son vectores cuyos valores se basan en las cinco alternativas u opciones planteadas que van desde nada de acuerdo hasta totalmente de acuerdo, presentado así la semilla inicial que corresponde a cada variable evaluadas según grupo de edad perteneciendo al clúster 1 los grupos de edad hasta 20 años en cual no existe pues en la

actualidad de la Cooperativa no cuenta con empleados en este rango de edad, al 2 clúster de 20 hasta 30 años y así hasta llegar al clúster 4 que representa a las edades mayores a 40 años, las semillas iniciales de cada uno de los 4 conglomerados de acuerdo a la edad de los participantes sin distinción de si son jefes de área, oficiales de negocios e inversión así como asistentes. En este caso se tiene que la valoración mínima es 1 (conglomerado 2 y 4 que pertenece a grupo edad de 30 a 40 años) que valoran nada de acuerdo y una valoración máxima de 5 que corresponde a la alternativa totalmente de acuerdo.

Cuadro N° 14. Historial de interacciones

Iteración	Cambiar en centros de clústeres		
	2	3	4
1	2,211	2,207	2,058
2	,607	,484	,258
3	,594	,103	,135
4	,000	,000	,000

a. Convergencia conseguida debido a que no hay ningún cambio en los centros de clústeres o un cambio pequeño. El cambio de la coordenada máxima absoluta para cualquier centro es ,000. La iteración actual es 4. La distancia mínima entre los centros iniciales es 4,472.

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

En la tabla se observa el número de repeticiones, ya que éste es un método iterativo, que se ejecuta hasta que se estabilizan las distancias, que se presentan en la tabla. Tras la ejecución de 4 iteraciones, ya que a la 4 repetición las distancias ya son estables (0,000) y por lo tanto no es necesario seguir con el proceso, ya se ha alcanzado el criterio de convergencia.

Cada valor indica la distancia entre el nuevo centro del conglomerado y en centro del conglomerado en la etapa previa, es así que tras la reasignación de casos producida entre las iteraciones 2 en el conglomerado 2 la distancia entre el centro de dicho conglomerado en la iteración 1 y 2 es igual a 0.607 también se determina un cambio importante entre los centros, por lo que la reasignación tiene efecto significativo en la posición del centro del conglomerado, dando paso a la continuidad a la reasignación, cuando el cambio es suficientemente pequeño para todos los conglomerados y se alcanza la solución.

Cuadro N° 15. Centros de clústeres finales

	Clúster		
	2	3	4
Selección Personal	3,40	3,94	4,00
Rol y funciones	3,00	4,41	4,13
Igualdad de genero	2,60	2,65	1,43
Crecimiento profesional	3,00	4,71	4,50
Entorno laboral	3,40	4,35	3,77
Seguimiento y evaluación	3,00	4,53	3,73
Seguridad ocupacional	3,40	4,65	4,87
Rotación de personal	2,60	4,65	3,90
Responsabilidad social y proveedores	2,80	4,65	4,63

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Se muestra los valores finales de los centros de los conglomerados, los valores son las medias de cada variable en cada conglomerado final. Los centros de los conglomerados finales reflejan los atributos del caso prototipo para cada conglomerado; proporciona información muy importante acerca de las características de los diferentes grupos, ya que con su interpretación podemos ver que variables tienen valores bajos y altos, es decir, en que destaca cada uno, en nuestro caso en particular.

Teniendo así que en el conglomerado grupo 4 (edades 40 años), obtuvo mayor calificación pues todos los indicadores de medición corresponde a estar muy de acuerdo en cuanto al cumplimiento de indicadores como Selección del personal, asignación de rol y funciones, crecimiento profesional, seguridad ocupacional y el cumplimiento de la responsabilidad con la sociedad y proveedores, los indicadores de cumplimiento negativo con valoración nada de acuerdo es el indicador igualdad de género y en posición neutral son los indicadores entorno laboral, rotación del personal, seguimiento y evaluación.

En torno al cluster de menor valoración tenemos al cluster 2 (edades de 20 hasta 30 años), en este se aprecia que valoraron a los indicadores de manera neutral no de acuerdo ni en desacuerdo, teniendo así los indicadores referente a selección del personal, rol y funciones,

crecimiento profesional, entorno laboral, seguimiento y evaluación, seguridad ocupacional, indicadores con valoración negativa se tiene algo de acuerdo son los indicadores igualdad de género, rotación de personal, y responsabilidad social y proveedores.

Como conclusión se puede apreciar que las edades mayores a 30 años en adelante la igualdad de género no es un indicador de cumplimiento, pues existe una valoración negativa, en cuanto a indicadores del entorno laboral al grupo de edad de 30 a 40 años la valoración es positiva valoran muy de acuerdo, recalcando que en esta edad es cuando el empleado tiene la mayor opción de crecimiento profesional o de alcanzar el pleno conocimiento del funcionamiento de la institución pues en promedio aquí el tiempo de servicio está por los 6 años.

Comprobación con Anova

Cuadro N° 16. Anova

	Clúster		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Selección Personal	,718	3	,364	65	1,973	,127
Rol y funciones	2,806	3	,328	65	8,544	,000
Igualdad de genero	22,199	3	,711	65	31,223	,000
Crecimiento profesional	3,897	3	,358	65	10,889	,000
Entorno laboral	4,128	3	,660	65	6,252	,001
Seguimiento y evaluación	13,618	3	,650	65	20,965	,000
Seguridad ocupacional	3,126	3	,271	65	11,539	,000
Rotación de personal	6,009	3	,505	65	11,894	,000
Responsabilidad social y proveedores	5,484	3	,319	65	17,213	,000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con fines descriptivos porque los clústeres se han elegido para maximizar las diferencias entre los casos de distintos clústeres. Los niveles de significación observados no están corregidos para esto y, por lo tanto, no se pueden interpretar como pruebas de la hipótesis de que los medias de clúster son iguales.

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

La tabla Anova, indica qué variables contribuyen más a la solución de los conglomerados. Así, las variables con valores de F superiores proporcionan mayor separación entre los conglomerados. Por tanto, en este caso, las variables que proporcionan mayor separación son igualdad de género (F=31.22), Seguimiento y evaluación (F=20.96), responsabilidad social y

proveedores (F=20) La variable que proporciona menor separación es selección del personal, con un $F = 1.97$.

Las pruebas F se deben utilizar con una finalidad descriptiva puesto que los conglomerados han sido elegidos para maximizar las diferencias entre los casos en diferentes conglomerados. Los niveles críticos no se corrigen, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis de que los centros de los conglomerados son iguales.

Cuadro N° 17. Número de casos en cada clúster

Clúster	1	0,000
	2	22,000
	3	17,000
	4	30,000
Válido		69,000
Perdidos		2,000

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

El número de unidades que hay en cada clúster así como el número total y los elementos perdidos ahora presentaremos los resultados con el mismo procedimiento de clasificación, así se tiene que el clúster 1 agrupa a 0 sujetos, el dos a 22 el 3 a 17 y el 4 30, cabe reiterar que todos estos individuos procesan criterios comunes respectivamente para ser agrupados.

Clúster por Instrucción Académica.

Cuadro N° 18. Centros de clústeres iniciales

	Clúster		
	1	2	3
Selección Personal	5,00	4,00	3,00
Rol y funciones	4,00	5,00	2,00
Igualdad de genero	5,00	1,00	1,00
Crecimiento profesional	2,00	5,00	2,00
Entorno laboral	4,00	4,00	4,00
Seguimiento y evaluación	3,00	5,00	2,00
Seguridad ocupacional	5,00	5,00	2,00
Rotación de personal	4,00	4,00	2,00
Responsabilidad social y proveedores	4,00	5,00	2,00

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Las semillas iniciales de cada uno de los 3 conglomerados de acuerdo con nivel de instrucción de los encuestados sin distinción de cargo, se tiene que la valoración mínima es 1 (nada de acuerdo) en clúster 2 y 3 en el indicador igualdad de género y valoración máxima es 5 (totalmente de acuerdo) en indicadores como seguridad ocupacional y selección del personal, esto dependiendo del nivel académico y clúster al que representa.

Cuadro N° 19. Historial de iteraciones

Iteración	Cambiar en centros de clústeres		
	1	2	3
1	2,890	1,711	2,211
2	,418	,214	,607
3	,161	,000	,594
4	,000	,000	,000

a. Convergencia conseguida debido a que no hay ningún cambio en los centros de clústeres o un cambio pequeño. El cambio de la coordenada máxima absoluta para cualquier centro es ,000. La iteración actual es 4. La distancia mínima entre los centros iniciales es 5,657.

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

El número de repeticiones, ejecutados para estabilizar las distancias entre clúster, son 4. Ya que a partir de aquí las distancias ya son estables (0,000) alcanzando el proceso de convergencia y agrupación acorde a clúster nivel de instrucción donde clúster 1 representan al personal con instrucción bachiller, 2 nivel instrucción Superior y 3 el nivel de instrucción Cuarto nivel.

Cuadro N° 20. Centros de clústeres finales

	Clúster		
	1	2	3
Selección Personal	3,74	3,98	3,40
Rol y funciones	3,89	4,24	3,00
Igualdad de genero	3,95	1,76	2,60
Crecimiento profesional	4,47	4,58	3,00
Entorno laboral	3,32	3,96	3,40
Seguimiento y evaluación	2,58	4,02	3,00
Seguridad ocupacional	4,79	4,78	3,40
Rotación de personal	3,84	4,16	2,60
Responsabilidad social y proveedores	4,68	4,67	2,80

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Las características que presentan los grupos según nivel de instrucción, en valorar de forma pertinente la responsabilidad social, acorde a los indicadores se tiene que:

Los participantes del conglomerado tres que pertenece al nivel de instrucción cuarto nivel son los que valoran de manera neutral y negativa el cumplimiento RSE.

Para los indicadores selección del personal, Roles y funciones, crecimiento profesional entorno laboral, seguimiento y evaluación, seguridad ocupacional, su criterio es estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que da a entender que ellos posiblemente los empleados de esta categoría ocupan puestos administrativos y su accionar va más en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales descuidando al personal que están a cargo. Los indicadores restantes son los que valoran de forma negativa, pues el promedio de respuesta es 2 que equivale a la opción un poco de acuerdo.

El clúster dos que corresponde al nivel de instrucción superior es el que mejor valora el accionar de la institución frente a la responsabilidad social, en promedio los indicadores están en valoración de 4 que corresponde en estar muy de acuerdo con el cumplimiento de indicadores presentados, manifestando que el indicador que no se cumple es el de igualdad de género. En este clúster nos da una buena perspectiva del ambiente laboral pues aquí se agrupa la mayor cantidad de empleados indistintamente del área de trabajo.

El clúster referente a los empleados con nivel de instrucción bachiller es el que informa una existencia de inconformidad referente a la responsabilidad social pues los indicadores con mayor relevancia son de valoración negativa (nada de acuerdo), entre ellos seguimiento y evaluación. Los que se muestran indiferentes, (ni de acuerdo ni en desacuerdo), rol de funciones, igualdad de género, de manera positiva (muy de acuerdo) valoran la oportunidad de crecimiento laboral, seguridad ocupacional y el cumplimiento de la responsabilidad social y proveedores, este criterio nos da a entender que el personal que está en trabajo directo con el cliente ve que se está en buen camino con el cumplimiento de la responsabilidad social, en términos del talento humano, y visualizando el área donde hace falta fortalecer o mejorar para un mejor rendimiento laboral.

Cuadro N° 21. Anova

	Clúster		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Selección Personal	,982	2	,362	66	2,716	,074
Rol y funciones	3,834	2	,335	66	11,449	,000
Igualdad de genero	32,177	2	,734	66	43,824	,000
Crecimiento profesional	5,621	2	,359	66	15,644	,000
Entorno laboral	3,044	2	,746	66	4,082	,021
Seguimiento y evaluación	14,732	2	,812	66	18,136	,000
Seguridad ocupacional	4,425	2	,275	66	16,103	,000
Rotación de personal	5,616	2	,601	66	9,351	,000
Responsabilidad social y proveedores	8,127	2	,317	66	25,658	,000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con fines descriptivos porque los clústeres se han elegido para maximizar las diferencias entre los casos de distintos clústeres. Los niveles de significación observados no están corregidos para esto y, por lo tanto, no se pueden interpretar como pruebas de la hipótesis de que los medias de clúster son iguales.

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

En el cuadro se determina la importancia que le dan a cada variable según nivel de instrucción para la conformación de los conglomerados, misma que depende de los valores de F, en la cual se ve que la variable igualdad de género, seguimiento y evaluación son la que más influyen al momento de elegir la valoración en el cumplimiento de la responsabilidad social en torno al talento humano, y lo que menos consideran son los indicadores selección del personal y el entorno laboral.

Cuadro N° 22. Número de casos en cada clúster

Clúster	1	19,000
	2	45,000
	3	5,000
Válido		69,000
Perdidos		2,000

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

La generación de los grupos se tendría que para el clúster 1 se agrupan 19 casos y para el grupo 45 y el grupo tres 5, dando un total de 69 encuestados válidos y 2 encuestados con valores incompletos. Estos grupos generaron considerando las valoraciones comunes a cada indicador evaluado.

Análisis Univariante Descriptivo.

Cuadro N° 23. Análisis Univariante Descriptivo

		Género	
		Masculino	Femenino
		% del N de la tabla	% del N de la tabla
Edad (agrupado)	hasta 20 años		
	20 hasta 30 años	16.9%	29.6%
	30 hasta 40 años	15.5%	33.8%
	40 años y mas	1.4%	2.8%

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

La muestra de estudio está conformada por 71 encuestados, de los cuales el 33.80% representa a los hombres y el 66.20% a las mujeres, comprendiendo la existencia de mayor personal femenino en la institución, en lo referente a edad se tiene que por grupo de edad la representatividad de la mujer en un dos a uno a los hombres.

Cuadro N° 24. Género y nivel de instrucción

		Género	
		Masculino	Femenino
		% del N de la tabla	% del N de la tabla
Nivel de Instrucción	Secundaria	1.4%	4.2%
	Superior	29.6%	56.3%
	Cuarto Nivel	2.8%	5.6%

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Al medir el nivel de instrucción acorde al género la superioridad de las mujeres también es visible, es así que en empleados con instrucción de cuarto nivel es el doble a la de hombres, esto nos daría a suponer que la empresa tiene en cargos directivos o de jefes de unidad a mujeres, para lo cual se analizaría en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 25. Género y cargo que desempeña

		Género	
		Masculino	Femenino
		% del N de la tabla	% del N de la tabla
¿Cargo que desempeña?	Analista Contable	0.0%	1.4%
	Analista de sistemas	1.4%	0.0%
	Analista de Talento Humano	0.0%	1.6%
	Analista Operaciones	0.0%	1.4%
	Analista Sistemas	1.4%	0.0%
	Asesor	0.0%	2.8%
	Asesor comercial	0.0%	1.4%
	Asesor de crédito	8.5%	7.0%
	Asesor de inversión	1.4%	5.6%
	Asesor de negocios	4.2%	4.2%
	Asistente contable	0.0%	2.8%
	Asistente de Auditoría	0.0%	2.8%
	Asistente de contabilidad	0.0%	1.4%
	Asistente de crédito	0.0%	1.4%
	Asistente de servicios financieros	2.8%	7.0%
	Asistente Operativo de Crédito	1.4%	0.0%
	AUDITORA	0.0%	1.4%
	Cajera	1.4%	2.8%
	Ejecutiva de inversiones	0.0%	1.4%
	Ejecutivo de crédito	0.0%	1.4%
	Jefe Comercial	0.0%	1.4%
	Jefe de agencia	5.6%	0.0%
	Jefe de Sistemas	0.0%	1.4%
	Oficial de crédito	2.8%	1.4%

Oficial de Cumplimiento	0.0%	1.4%
Oficial de Riesgos	0.0%	1.4%
Oficial de seguridad	1.4%	0.0%
Oficial de Servicio y Atención al Cliente	0.0%	1.4%
Recaudadora-Cobradora	0.0%	2.8%
RECIBIDOR/PAGADOR (CAJERO)	1.4%	1.4%
RECIBIDORA PAGADORA	0.0%	1.4%
Secretaria de la Cooperativa	0.0%	1.4%
Supervisora de cajas	0.0%	2.8%

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta

Al analizar la información y los resultados obtenidos se define que 9 factores explican el 71 % de la totalidad de modelo. La información recolectada de preguntas para el factor uno que involucran temas como capacitación tanto a la totalidad de colaboradores como a áreas estratégicas además de puntos como el implantar un plan de carrera con enfoque a la continuidad de funciones para determinados colaboradores, así como de planes para la salud y seguridad de los trabajadores y responsables de estas actividades.

En el factor dos se hace evidente la necesidad de análisis de los procesos de selección e inducción además de temáticas propias de la responsabilidad social como la estabilidad laboral, desarrollar actividades dentro de valores y principios y finalmente la calidad de las capacitaciones. Para el factor tres se analizan puntos como la desorganización presente, tener pleno conocimiento de procedimientos y manuales para ascensos además de la evaluación del desempeño, así como la metodología planteada actualmente.

En el factor cuatro los colaboradores muestran su interés en presentarse a posibles ascensos además de aceptar su incremento en carga laboral coinciden en puntos de desorganización por el desconocimiento de funciones del back up asimismo el interés por reducir el absentismo además de la rotación de personal reduzca.

El quinto factor evidencia el interés del personal en que para un ascenso el candidato debe cumplir requisitos mínimos en conocimientos de manuales y funciones por otro lado se muestra que están de acuerdo en la cuantificación de permisos en situaciones personales de cada colaborador. En el sexto factor se evidencia la aceptación a que se realicen convenios institucionales para el reclutamiento de personal.

En el séptimo factor se evidencia la aceptación a que los colaboradores ejerzan sus funciones solamente en la institución punto que coincide con el octavo factor en donde se incluye el punto de los salarios y holgura en las finanzas mismo punto que coincide con las

interrogantes del noveno factor además de incluir la metodología por la cual se evalúa el desempeño en la institución.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

Nombre de la Propuesta

Modelo de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa enfocado al Factor Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.

Definición del tipo de producto

En el presente modelo se desarrollará una serie de procedimientos para el reclutamiento, selección e inducción de personal con el fin contribuir a la gestión del talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre que a la vez se involucrarán con operaciones enfocadas a la evaluación de desempeño, capacitación, seguridad y la posibilidad de un plan de carrera todo con un enfoque de Responsabilidad Social Corporativa.

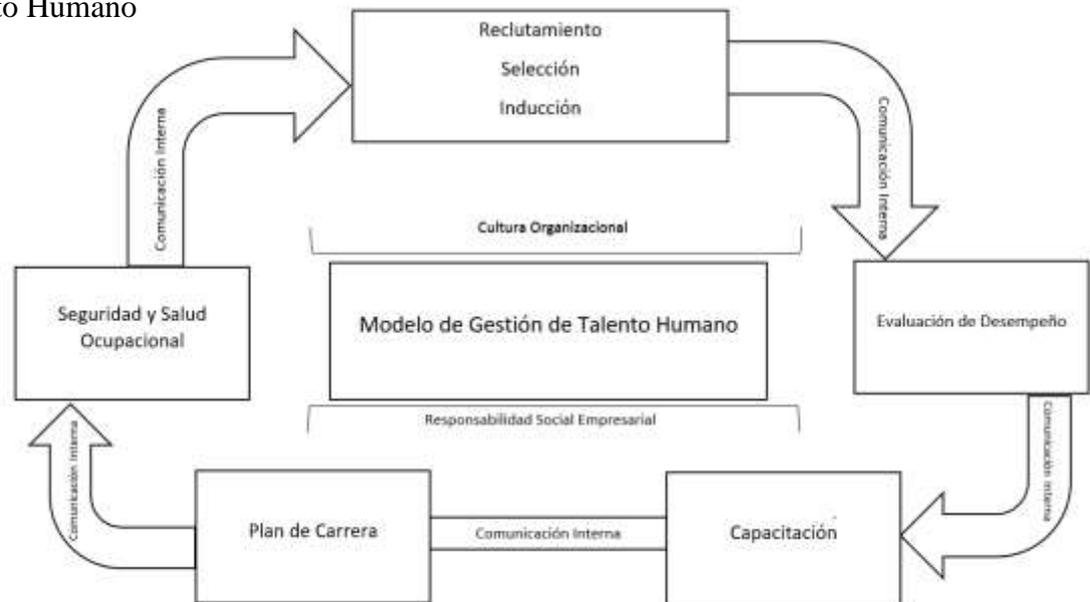
El análisis de los epígrafes que se desarrollarán se evidencia que están vinculados con los Subsistemas del Talento Humano, Comunicación Interna, Capacitación, así como el análisis de políticas que no están siendo aplicadas.

Objetivos

- Fortalecer la responsabilidad social empresarial enfocada en el factor talento humano en la Cooperativa de ahorro y crédito 9 de Octubre.
- Diagramar los procedimientos para el Modelo de Gestión.
- Generar una propuesta para la aplicación en los procedimientos y la gestión del talento humano en la Cooperativa.

Estructura de la propuesta

Gráfico N° 34 Modelo de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa enfocado al Factor Talento Humano



Elaborado por: Investigador

Fuente: a partir de la investigación de campo

Desarrollo del Modelo

Evaluación de la propuesta innovadora

El modelo propone el fortalecimiento de la responsabilidad social en la gestión del factor talento humano de la Institución, para lo que se han analizado los procesos en los cuales la gestión presente evidencia anomalías. Estos son:

- Procesos de talento humano

Reclutamiento de personal

Selección de personal

Inducción de personal

Evaluación del desempeño

Capacitación

Seguridad y Salud Ocupacional

Plan de carrera

- Procesos de Apoyo

Responsabilidad Social Empresarial: detallar los aspectos a los que se enfoca en el talento humano

Comunicación interna: detallar el proceso de comunicación interna

Cultura organizacional: filosofía corporativa (proceso de socialización)

Los procesos por desarrollar se ejecutarán de manera transversal iniciando por el reclutamiento hasta el plan de carrera, siendo planteados desde la perspectiva social además de estar apoyados por actividades puntuales que contribuirán a la articulación de la gestión del talento humano, en donde:

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 1 -
		Fecha:

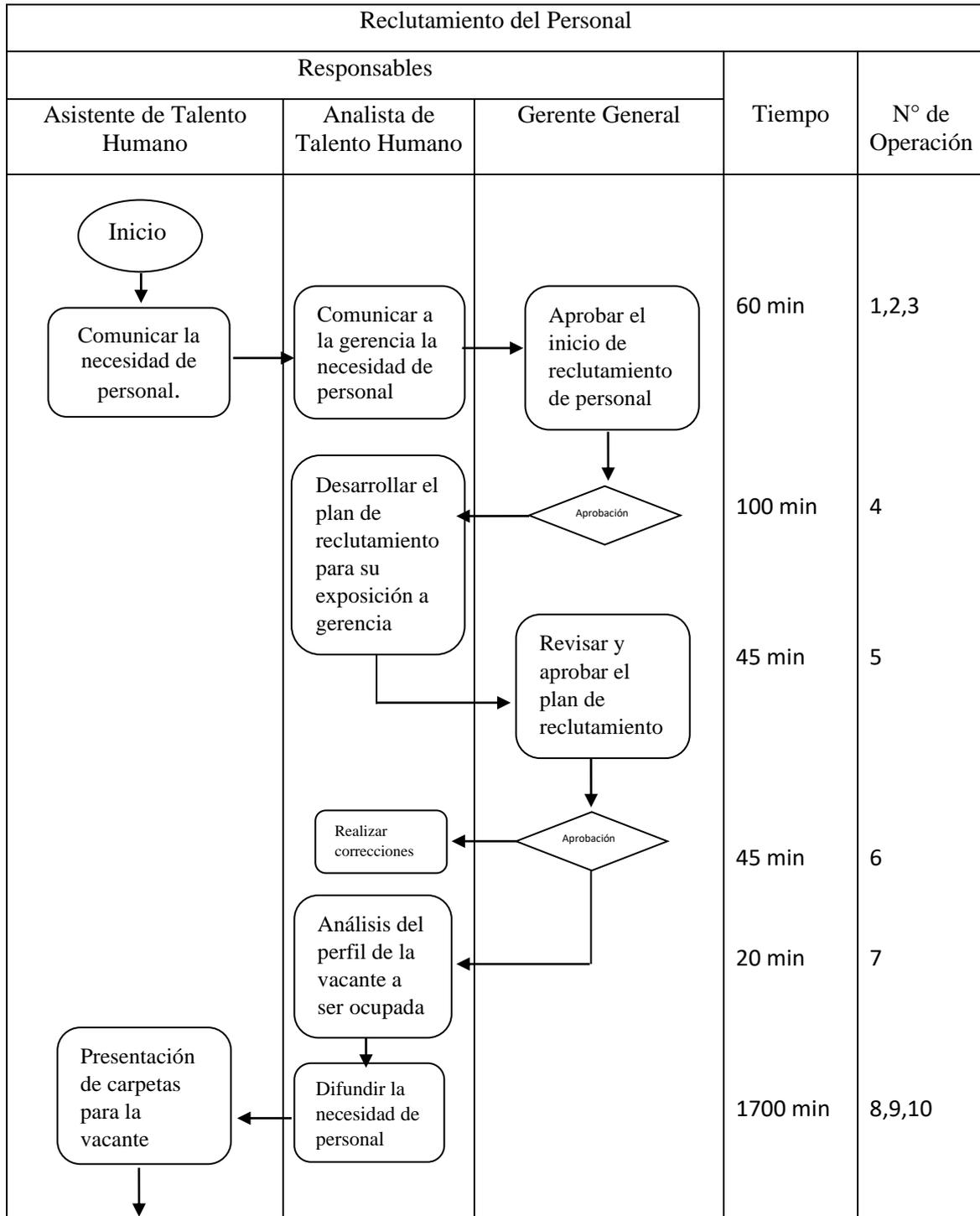
Proceso Talento Humano #1: Reclutamiento del Personal

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Asistente de Talento Humano	Comunicar la necesidad de personal.	20 minutos
2	Analista de Talento Humano	Comunicar a la gerencia la necesidad de personal	20 min
3	Gerente General	Aprobar el inicio de reclutamiento de personal	20 min
4	Analista de Talento Humano	Desarrollar el plan de reclutamiento para su exposición a gerencia	100 minutos
5	Gerente General	Revisar y aprobar el plan de reclutamiento	45 minutos
6	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	45 min
7	Analista de Talento Humano	Análisis del perfil de la vacante a ser ocupada	20 minutos
8	Analista de Talento Humano	Difundir la necesidad de personal con los posibles contratados (personal interno, pasantes, convenios con centros de capacitación)	20 minutos

9	Analista de Talento Humano	Difundir la necesidad de personal por diferentes medios sean convencionales como radio, prensa, tv o medios digitales como redes sociales o páginas web	1440 min
10	Asistente de Talento Humano	Presentación de carpetas para la vacante	240 min
11	Asistente de Talento Humano	Recibir carpetas de los interesados vía virtual o en físico	240 min
12	Analista de Talento Humano	Realizar la selección de los perfiles que se ajusten a las necesidades de la institución.	30 min
Subtotal:			2195
Total:	Para el procedimiento de Reclutamiento del personal se tomará un aproximado de 37 horas.		

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 1 - Fecha:

Diagrama de flujo: Reclutamiento del Personal



	Recibir carpetas de los interesados		240 min	11
	Realizar la selección de los perfiles que se ajusten a las necesidades de la institución.		30 min	12
	Fin		2195 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 2 - Fecha:

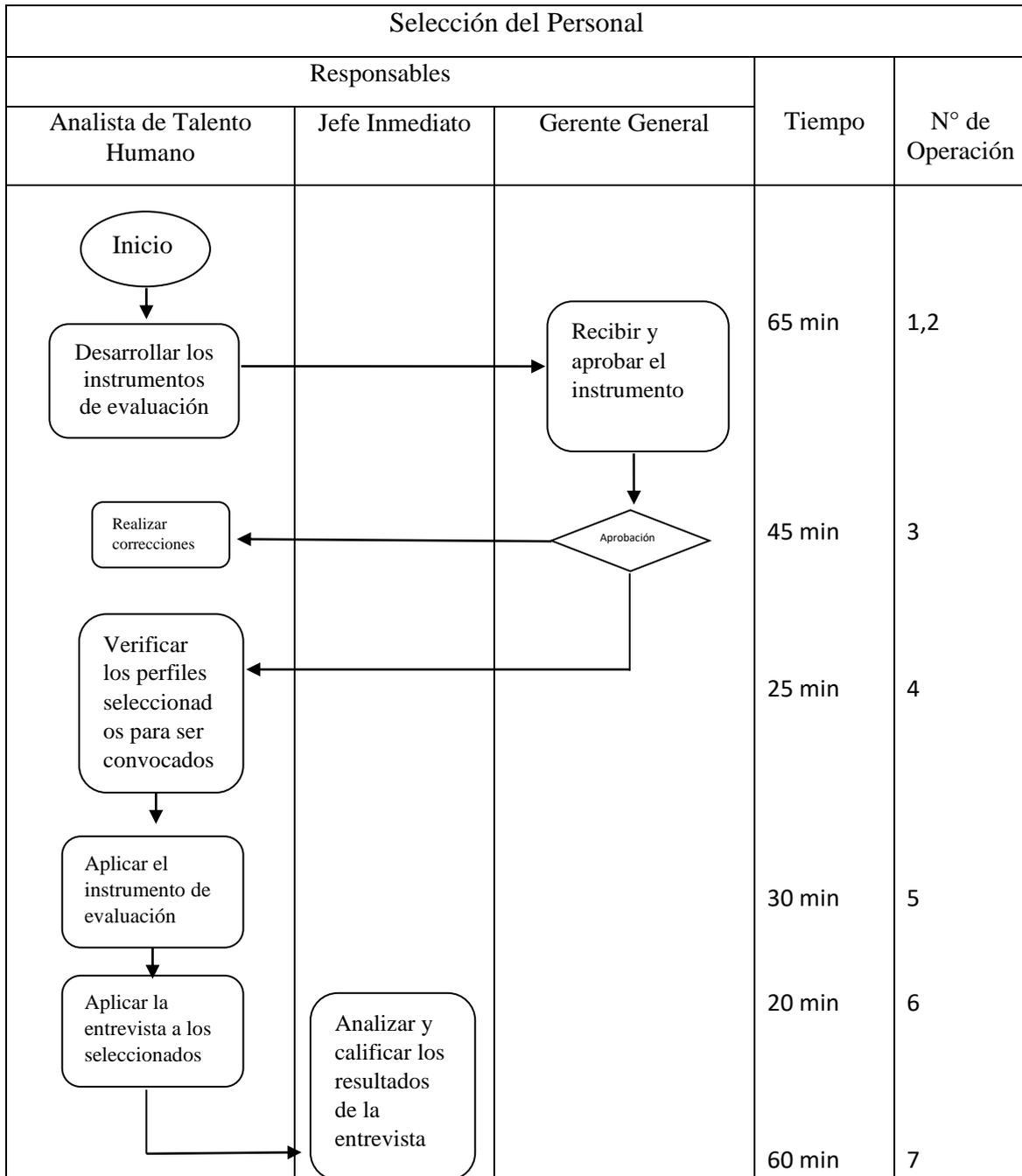
Proceso Talento Humano # 2: Selección del Personal

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Desarrollar los instrumentos de evaluación para la elección del personal	45 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento para la selección del personal	20 minutos
3	Analista de	De no ser aprobado, realizar las	45 min

	Talento Humano	correcciones y realizar la presentación.	
4	Analista de Talento Humano	Verificar los perfiles seleccionados para ser convocados a la entrevista	25 min
5	Analista de Talento Humano	Aplicar el instrumento de evaluación a los seleccionados	30 min
6	Analista de Talento Humano	Aplicar la entrevista a los seleccionados	20 min
7	Analista de Talento Humano/ Jefe Inmediato	Analizar y calificar los resultados de la entrevista, así como del instrumento de evaluación y anunciar al mejor puntuado	60 minutos
8	Analista de Talento Humano	Comunicar al participante con el mejor puntaje que es fue seleccionado	10 minutos
9	Analista de Talento Humano	Realizar exámenes médicos	45 minutos
10	Analista de Talento Humano	Socializar con el personal al candidato seleccionado	20 minutos
Subtotal:			321
Total:	Para el procedimiento de Selección del personal se tomará un aproximado de 5 horas.		

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 2 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Selección del Personal



<pre> graph TD A[Comunicar al participante con el mejor puntaje que es fue seleccionado] --> B[Realizar exámenes médicos] B --> C[Socializar con el personal al candidato seleccionado] C --> D((Fin)) </pre>			10 min	8
			45 min	9
			20 min	10
			321 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 3 -
		Fecha:

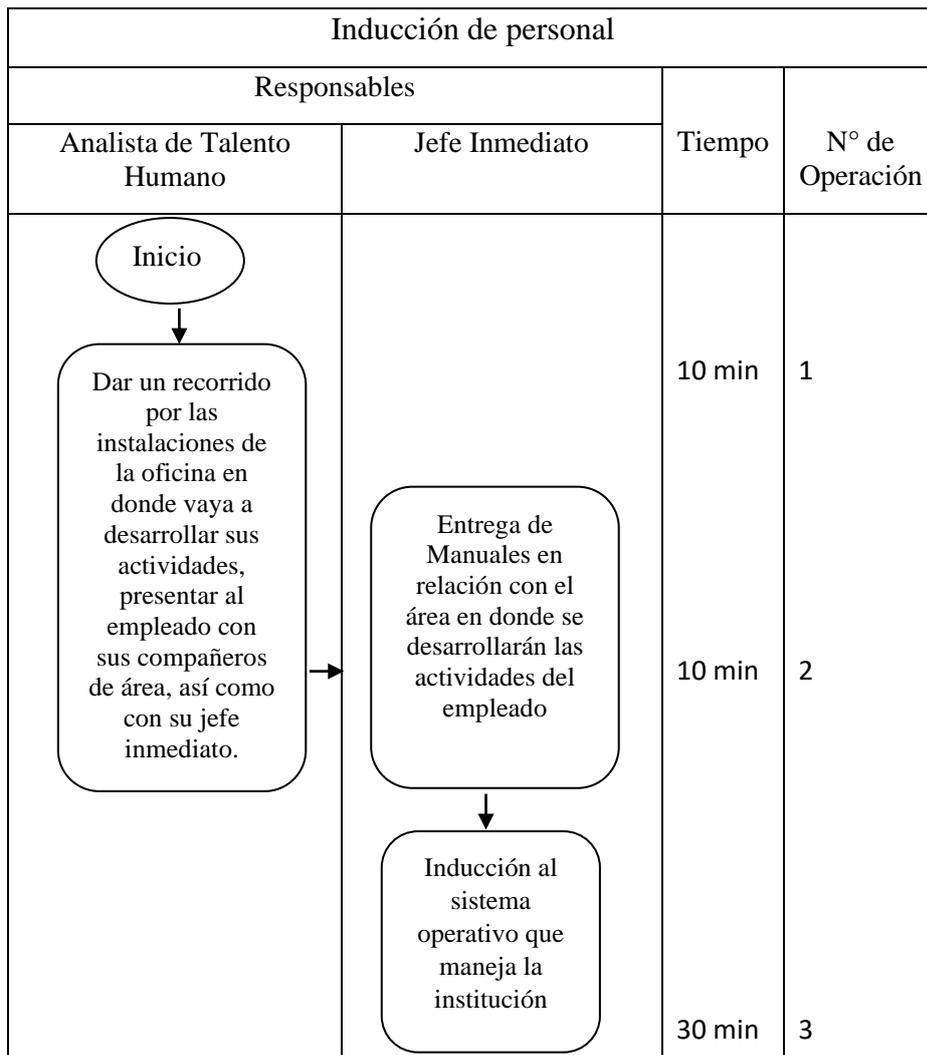
Proceso Talento Humano # 3: Inducción de personal

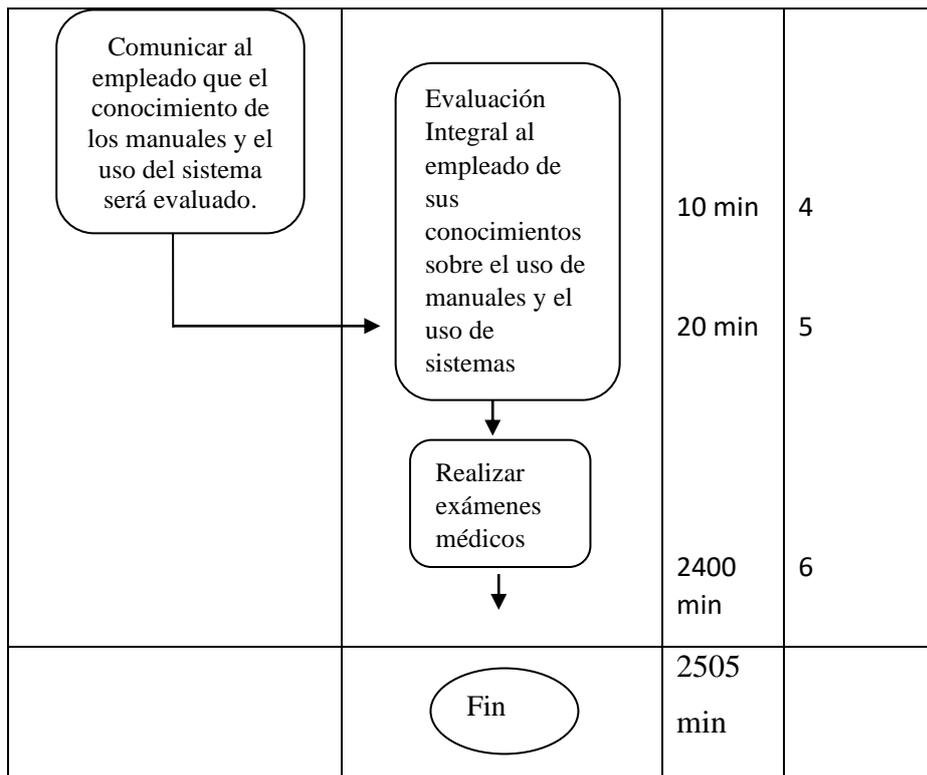
N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano/ Jefe Inmediato	Entrega de Manuales en relación con el área en donde se desarrollarán las actividades del empleado	10 minutos
2	Analista de Talento Humano/ Jefe Inmediato	Inducción al sistema operativo que maneja la institución	30 minutos
3	Analista de Talento Humano	Dar un recorrido por las instalaciones de la oficina en donde vaya a desarrollar sus actividades, presentar al empleado con sus compañeros de área, así como con su jefe inmediato.	10 minutos
4	Analista de Talento Humano	Comunicar al empleado que el conocimiento de los manuales y el uso del sistema será evaluado.	10 minutos
5	Analista de Talento Humano / Jefe Inmediato	Evaluación Integral al empleado de sus conocimientos sobre el uso de manuales y el	45 minutos

		uso de sistemas	
6	Jefe Inmediato	Periodo de actividades supervisadas	2400 minutos
Subtotal:			2505
Total:	Para el procedimiento de Inducción del personal se tomará un aproximado de 417 horas.		

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 3 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Inducción de personal





	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 4 -
		Fecha:

Proceso Talento Humano # 4: Evaluación de Desempeño

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Desarrollar el medio para evaluar el desempeño de los empleados	120 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento para la selección del personal	20 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	25 minutos
4	Analista de Talento Humano	Informar al personal que se implementará esta metodología	10 minutos
5	Analista de Talento Humano	Generar un expediente enfocado al cumplimiento de la evaluación de desempeño	30 minutos
6	Analista de Talento Humano	Generar un informe del cumplimiento y establecer temas de capacitación en los apartados que no se estén cumpliendo.	45 minutos
Subtotal:			250
Total:	Para el procedimiento de Evaluación de desempeño tomará un		

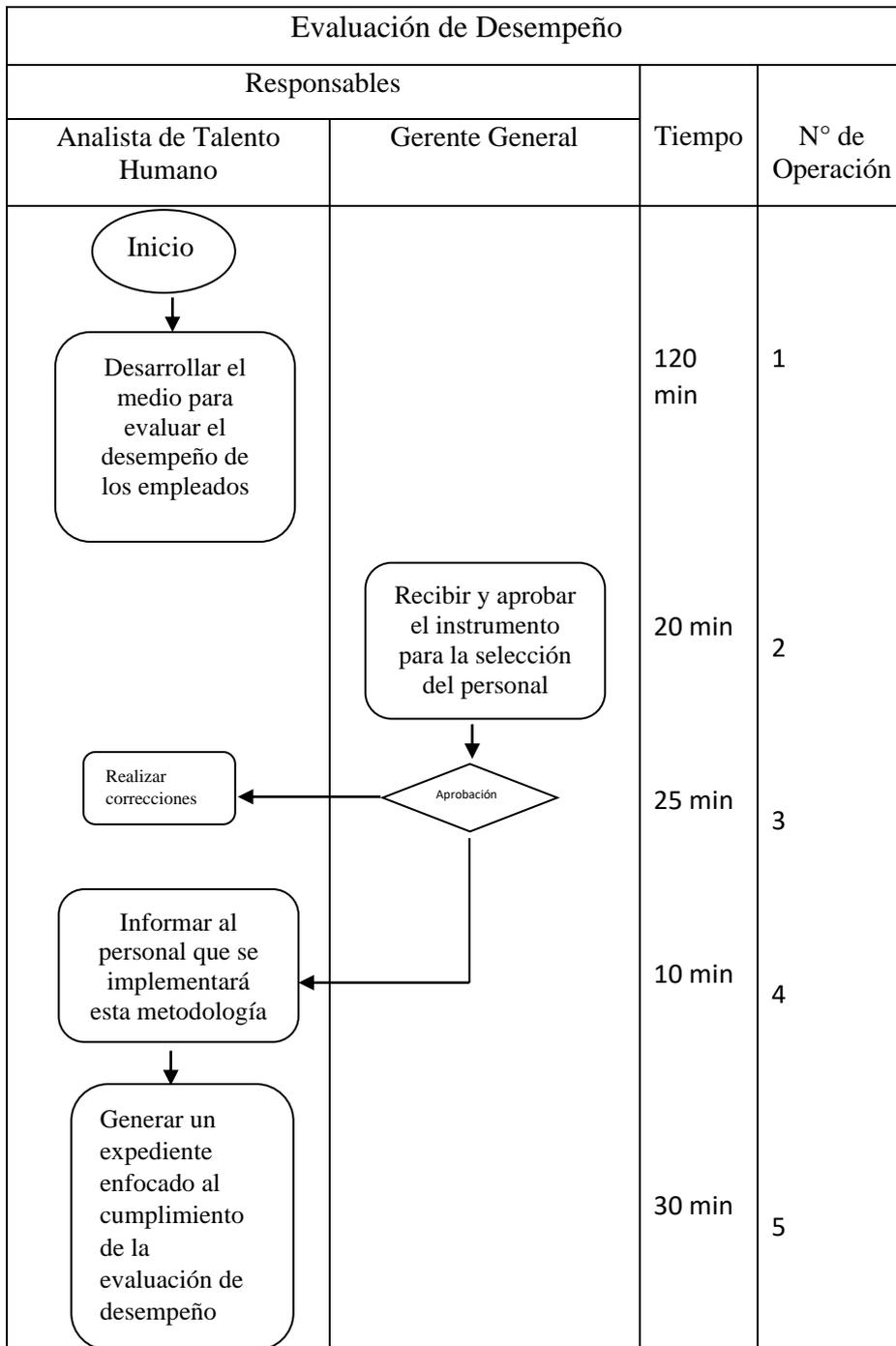
	aproximado de 4 horas.
--	------------------------

Evaluación de Desempeño

Actividad	Responsable de ejecución	Beneficios
<p>Escala de calificaciones: de cumplir el empleado con una escala de calificaciones evaluadas sobre 12 puntos esto acorde a sus actividades, desempeño, conocimientos y actitudes en el área de trabajo. Se le brindará beneficios extralaborales.</p> <p>Se accederá al beneficio culminado un año de servicio con una calificación de 12/12.</p>	<p>Analista de Talento Humano; Jefe de Área pertinente.</p>	<p>El empleado de ser calificado con 12 puntos tendrá acceso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro en gastos médicos mayores familiar. • Acceso a plan nutricional • Acceso a plan de acondicionamiento físico • Acceso a guardería • Descuento en compras de víveres.

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 4 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Evaluación de Desempeño



<p>↓</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Generar un informe del cumplimiento y establecer temas de capacitación en los apartados que no se estén cumpliendo.</p> </div> <p>↓</p>		45 min	6
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <p>Fin</p> </div>		250 min	

	<p>Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.</p>	
	<p>Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano</p>	<p>Página: 5 - Fecha:</p>

Proceso Talento Humano # 5: Capacitación

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano/Jefe de área	Detallar las necesidades del personal para su capacitación periódica	150 minutos
2	Analista de Talento Humano	Determinar qué empresa Capacitará al personal	60 minutos
3	Analista de Talento Humano	Desarrollar el plan de capacitación para el año en curso	45 minutos
4	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento para la selección	20 minutos

		del personal	
5	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	35 minutos
6	Analista de Talento Humano	Generar el orden y registro que el personal debe tener conocimiento para su asistencia	45 minutos
7	Analista de Talento Humano	Generar un informe del cumplimiento y establecer temas para futuras capacitaciones.	45 minutos
Subtotal:			400
Total:	Para el procedimiento de Capacitación tomará un aproximado de 7 horas.		

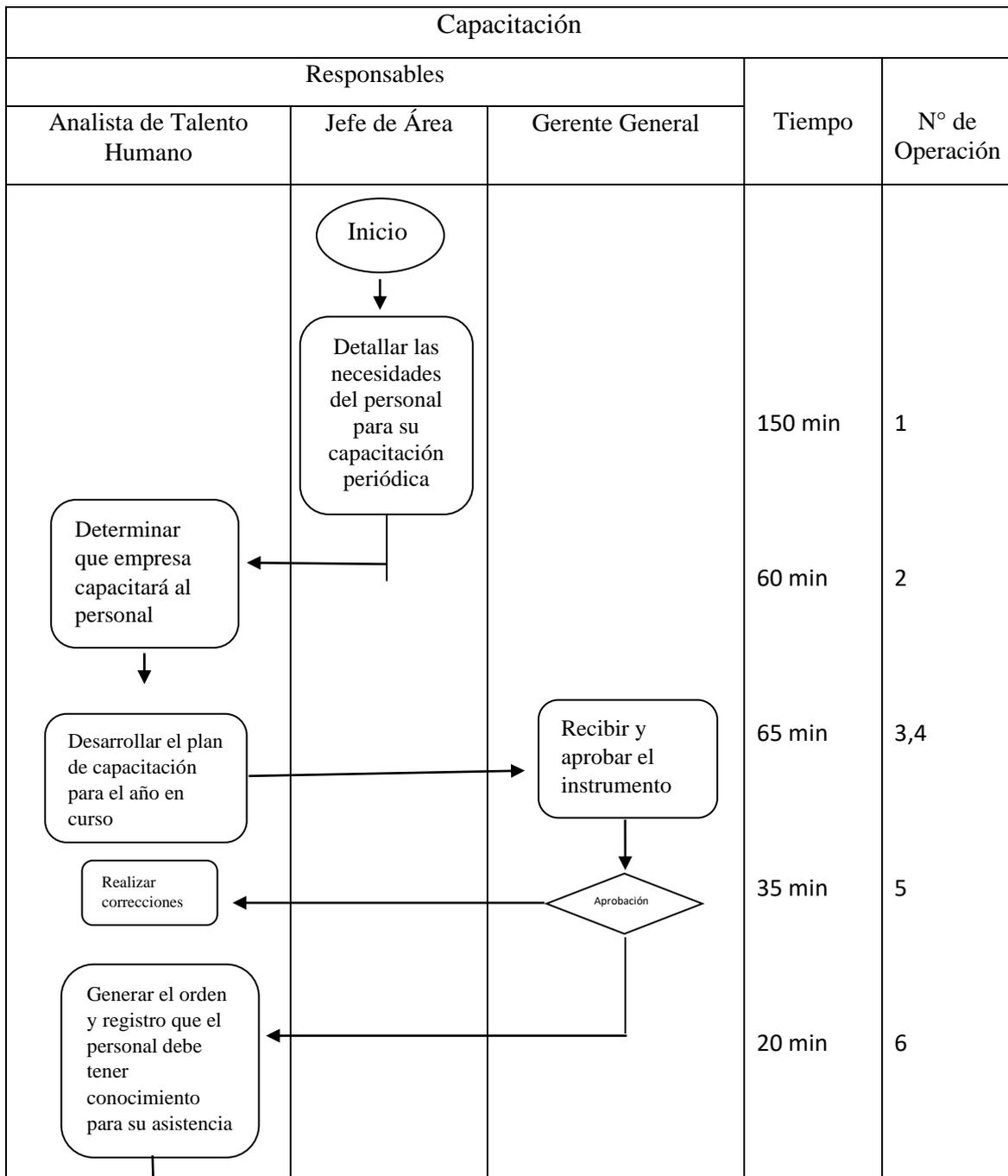
Capacitación del Personal

Actividad	Responsable de ejecución	Beneficios
Capacitación a las áreas estratégicas: los jefes de área y de oficina estarán sujetos a capacitaciones continuas en temas técnicos acorde a su área de trabajo.	Analista de Talento Humano; Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación técnica en finanzas • Capacitación técnica en manejo del personal • Capacitación en gestión de conflictos
Actividad	Responsable de ejecución	Beneficios
Capacitación Continua: el personal estará sujetos	Analista de Talento Humano; Jefes de Área	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en gestión de conflictos

<p>a capacitaciones continuas en temas técnicos acorde a su área de trabajo.</p>	<p>pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Negociaciones • Atención al Cliente
--	---------------------	---

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 5 -
	Fecha:	

Diagrama de flujo: Capacitación



<p>Generar un informe del cumplimiento y establecer temas para futuras capacitaciones.</p> 			60 min	7
<p>Fin</p>			400 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 6 -
		Fecha:

Proceso Talento Humano # 6: Seguridad y Salud Ocupacional

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Desarrollar la planificación de seguridad y salud para su exposición	120 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento para la selección del personal	20 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	45 minutos
4	Analista de Talento Humano	Entregar artículos de bioseguridad (mascarillas, alcohol) mediante acta entrega	30 minutos
5	Delegado de Salud y Seguridad	Verificar que se le dé buen uso a los artículos de bioseguridad	15 minutos al día
6	Delegado de Salud y Seguridad	Verificar si existen riesgos potenciales en las diferentes áreas de trabajo	15 minutos
7	Delegado de Salud y Seguridad	Verificar el aseo y orden las diferentes áreas de trabajo	15 minutos
8	Delegado de	Control diario de las pausas	10 minutos

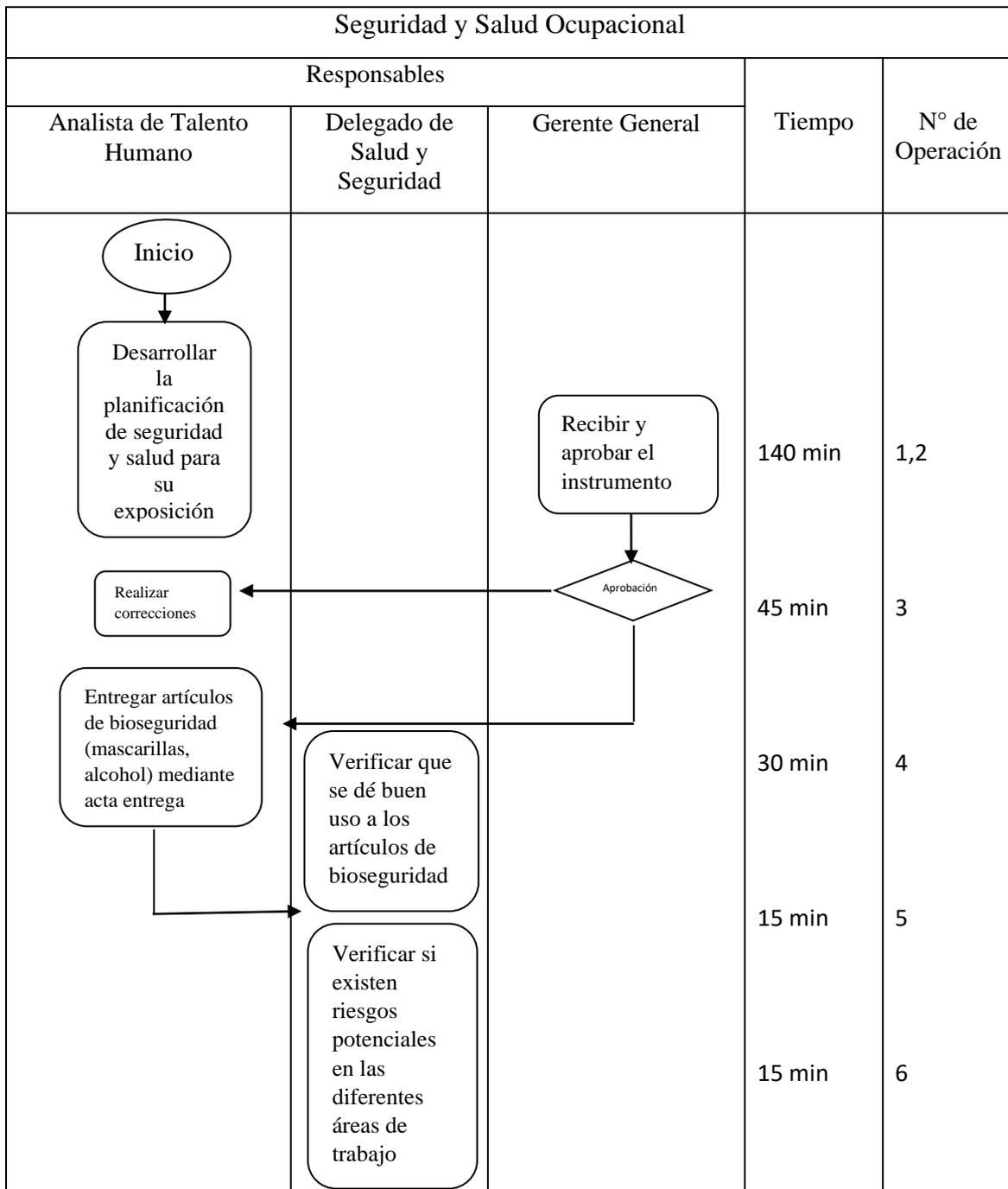
	Salud y Seguridad	activas	
9	Delegado de Salud y Seguridad	Control diario del medio de transporte utilizado para llegar a la institución	10 minutos
10	Delegado de Salud y Seguridad	Generar un informe de manera mensual de las actividades desarrolladas	30 minutos
Subtotal:			306
Total:	Para el procedimiento de Seguridad y Salud se tomará un aproximado de 5 horas.		

Seguridad y Salud Ocupacional

Actividad	Responsable de ejecución	Beneficios
Mitigar el riesgo de accidentes o enfermedades generadas por la actividad laboral y creación de actividades que promuevan la salud.	Analista de Talento Humano; Jefes de Área pertinentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al bienestar del personal • Beneficio en horarios de ingreso para quienes acuden en medios alternativos a laborar como bicicleta o caminando • Control de pausas activas • Incentivo del deporte para todos los empleados.

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 6 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Seguridad y Salud Ocupacional



	<pre> graph TD A[Verificar el aseo y orden las diferentes áreas de trabajo] --> B[Control diario de las pausas activas] B --> C[Control diario del medio de transporte utilizado para llegar a la institución] C --> D[Generar un informe de manera mensual de las actividades desarrolladas] </pre>		15 min	7
			10 min	8
			10 min	9
			30 min	10
			306 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 7 -
		Fecha:

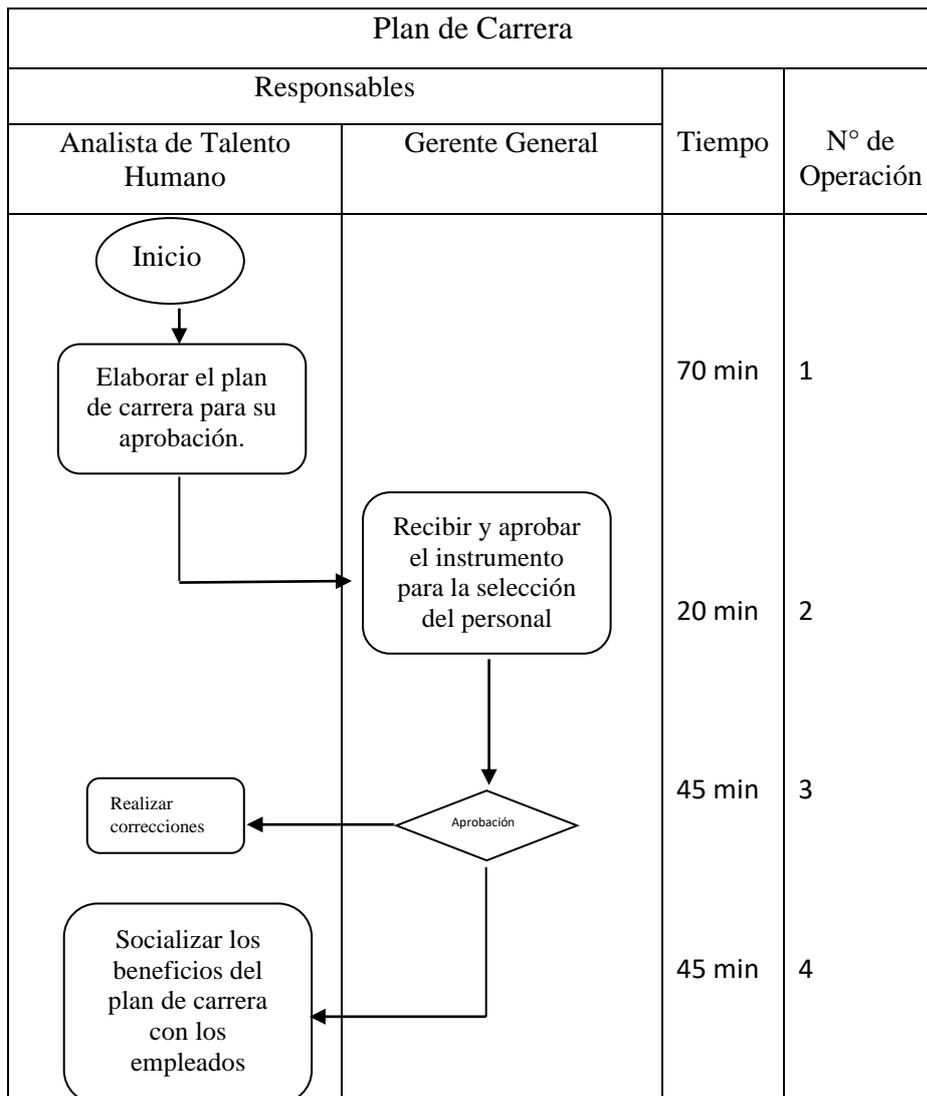
Proceso Talento Humano # 7: Plan de Carrera

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Elaborar el plan de carrera para su aprobación.	70 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento para la selección del personal	20 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	45 minutos
4	Analista de Talento Humano	Socializar los beneficios del plan de carrera con los empleados	45 minutos
5	Analista de Talento Humano	Enlistar a los empleados que se acojan a este beneficio	30 minutos
6	Analista de Talento Humano	Concretar convenios para la instrucción continua de los participantes	45 minutos
7	Analista de Talento Humano	Analizar el perfil del postulante para su aprobación y acceso al plan	60 minutos
8	Analista de Talento Humano	Realizar el informe de los incluidos en el plan	45 minutos
9	Analista de Talento Humano	Realizar el seguimiento de los	1200 minutos

	Talento Humano	lineamientos generados en el plan de carrera	
Subtotal:			1560
Total:	Para el procedimiento de Plan de Carrera tomará un aproximado de 26 horas.		

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 7 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Plan de Carrera



↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Enlistar a los empleados que se acojan a este beneficio</p> </div>			
↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Concretar convenios para la instrucción continua de los participantes</p> </div>		30 min	5
↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Analizar el perfil del postulante para su aprobación y acceso al plan</p> </div>		45 min	6
↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Realizar el informe de los incluidos en el plan</p> </div>		60 min	7
↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Realizar el seguimiento de los lineamientos generados en el plan de carrera</p> </div>		45 min	8
↓			
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Fin</p> </div>		1200 min	9
		1560 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 8 -
		Fecha:

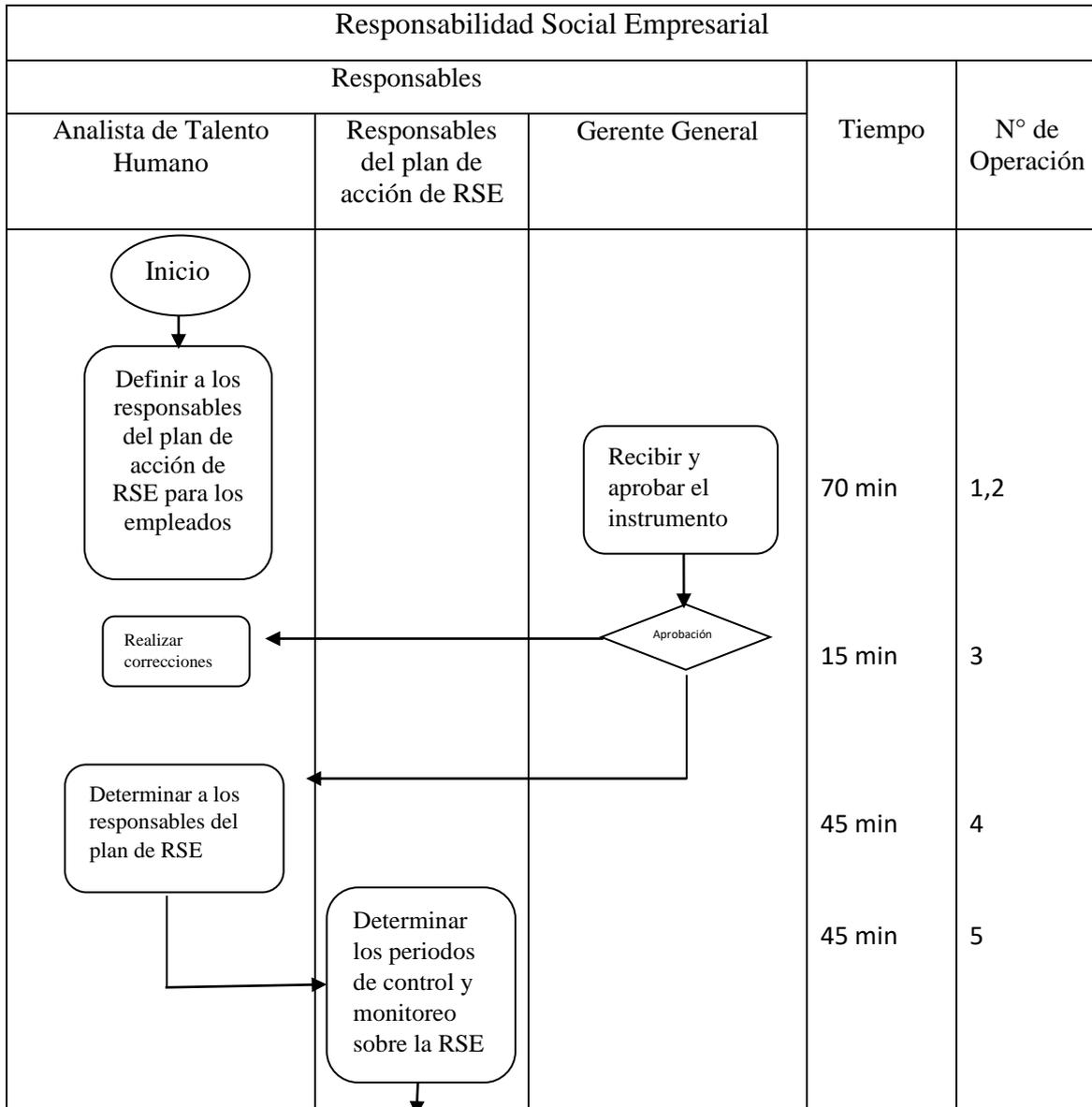
Proceso Apoyo # 8: Responsabilidad Social Empresarial

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Definir a los responsables del plan de acción de RSE para los empleados	45 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento	25 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	15 minutos
4	Analista de Talento Humano	Determinar a los responsables del plan de RSE	45 min
5	Responsables del plan de acción de RSE	Determinar los periodos de control y monitoreo sobre la RSE	45 minutos
6	Responsables del plan de acción de RSE	Analizar los indicadores de control para la supervisión del plan	45 minutos
7	Responsables del plan de acción de RSE	Realizar un informe de la gestión concretada sobre RSE	60 minutos
8	Gerente General	Evaluar el plan de acción de la RSE	45 minutos

Subtotal:	325
Total:	Para el procedimiento de RSE tomará un aproximado de 5 horas.

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 8 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Responsabilidad Social Empresarial



	<pre> graph TD A[Analizar los indicadores de control para la supervisión del plan] --> B[Realizar un informe de la gestión concretada sobre RSE] B --> C[Evaluar el plan de acción de la RSE] </pre>		45 min	6
			60 min	7
			45 min	8
		<pre> graph TD D([Fin]) </pre>	325 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 9 -
		Fecha:

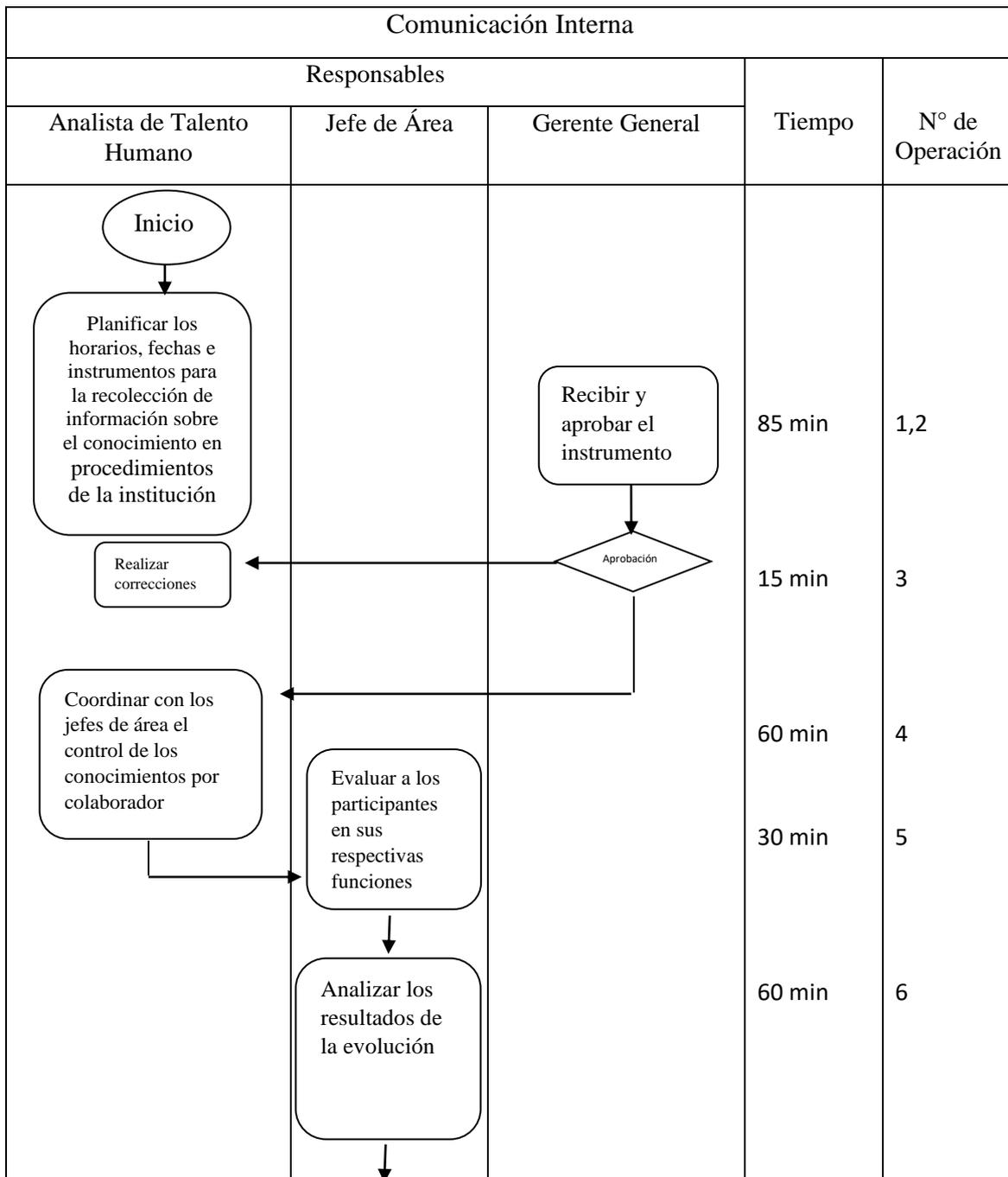
Proceso Apoyo # 9: Comunicación Interna

N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Planificar los horarios, fechas e instrumentos para la recolección de información sobre el conocimiento en procedimientos de la institución	60 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento	25 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	15 minutos
4	Analista de Talento Humano	Coordinar con los jefes de área el control de los conocimientos por colaborador	60 minutos
5	Jefe de Área	Evaluar a los participantes en sus respectivas funciones	30 minutos
6	Analista de Talento Humano; Jefe de Área	Analizar los resultados de la evolución	60 minutos
7	Jefe de Área	Difundir los manuales correspondientes a cada área	15 minutos
8	Jefe de Área	Evaluar el conocimiento difundido	30 minutos

9	Analista de Talento Humano; Jefe de Área	Comparar la evaluación previa a la actual	80 minutos
10	Analista de Talento Humano; Jefe de Área	Compartir el reporte de los resultados con los colaboradores	20 minutos
Subtotal:			372
Total:	Para el procedimiento de Comunicación Interna tomará un aproximado de 6 horas.		

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 9 -
		Fecha:

Diagrama de flujo: Comunicación Interna



	↓		15 min	7
	↓ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Difundir los manuales correspondientes a cada área</div>		30 min	8
	↓ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Evaluar el conocimiento difundido</div>		80 min	9
	↓ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Comparar la evaluación previa a la actual</div>		20 min	10
	↓ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Compartir el reporte de los resultados con los</div>			
	↓ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Fin</div>		372 min	

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 10 -
		Fecha:

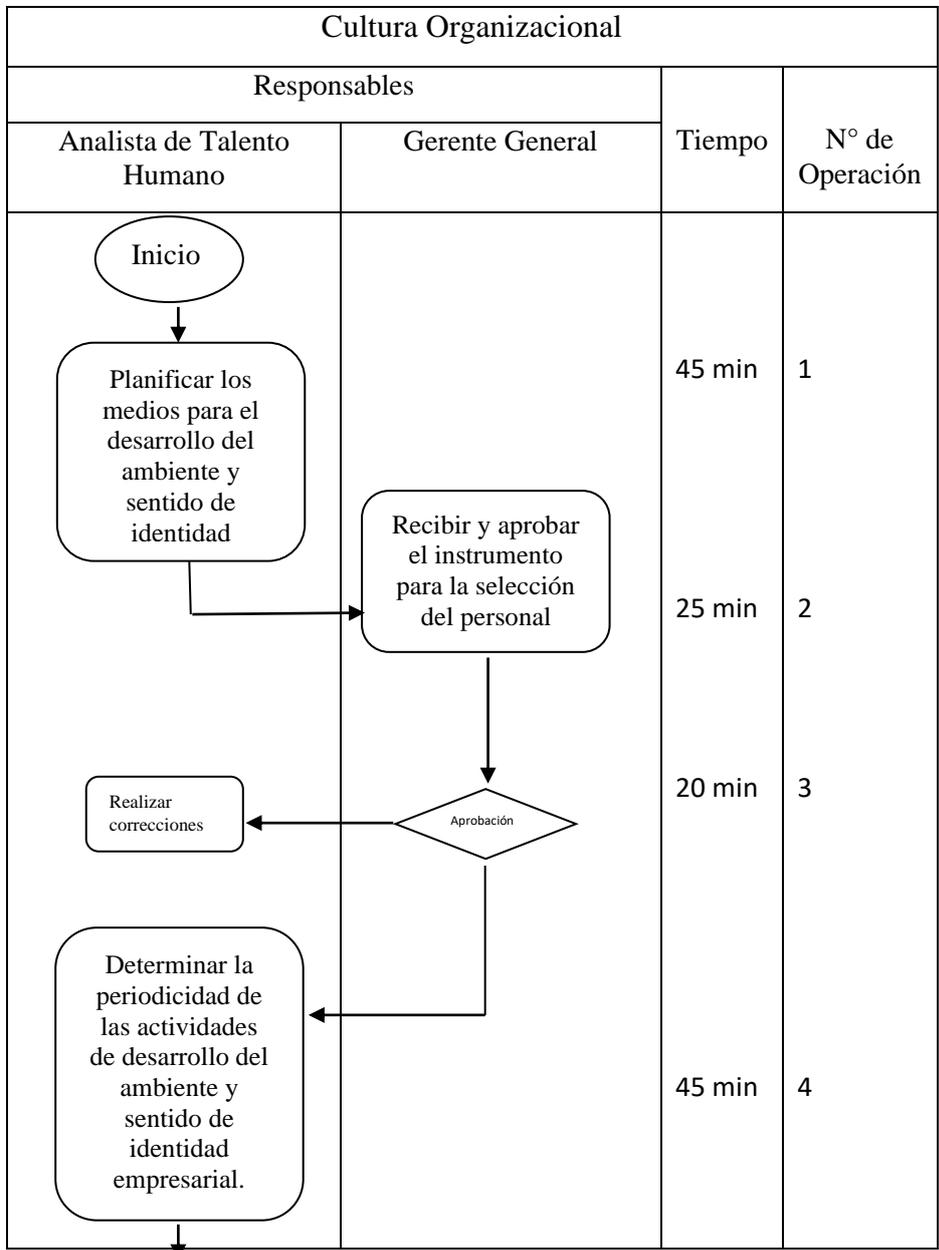
Proceso Apoyo #10: Cultura Organizacional

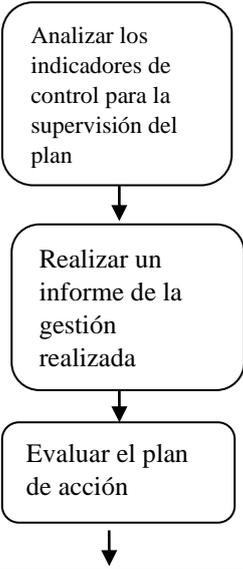
N.- de Operación	Responsable	Descripción de actividades	Tiempo
1	Analista de Talento Humano	Planificar los medios para el desarrollo del ambiente y sentido de identidad empresarial.	45 minutos
2	Gerente General	Recibir y aprobar el instrumento	25 minutos
3	Analista de Talento Humano	De no ser aprobado, realizar las correcciones y realizar la presentación.	20 minutos
4	Analista de Talento Humano	Determinar la periodicidad de las actividades de desarrollo del ambiente y sentido de identidad empresarial.	45 minutos
5	Analista de Talento Humano	Analizar los indicadores de control para la supervisión del plan	45 minutos
6	Analista de Talento Humano	Realizar un informe de la gestión realizada	60 minutos
7	Analista de Talento Humano	Evaluar el plan de acción	45 minutos
Subtotal:			285
Total:	Para el procedimiento de Cultura Organizacional Interna tomará un		

	aproximado de 5 horas.
--	------------------------

	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.	
	Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa Enfocado al Factor Talento Humano	Página: 10 - Fecha:

Diagrama de flujo: Cultura Organizacional



 <pre> graph TD A[Analizar los indicadores de control para la supervisión del plan] --> B[Realizar un informe de la gestión realizada] B --> C[Evaluar el plan de acción] C --> D([Fin]) </pre>		45 min	5
		30 min	6
		45 min	7
		285 min	

Indicadores

Reclutamiento del Personal

Área: Gerencia, Analista de Talento Humano

Indicador	Fórmulas
Efectividad	Participación: Total de ganancias de la Cooperativa / Total de Ganancias del Sector
Efectividad	Rendimiento: Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas Rotación del personal: $\frac{\text{personal que se separó de la Cooperativa en un periodo de tiempo}}{((\text{personal que se tenía en un periodo de tiempo} + \text{personal que se tenía al final del periodo})/2)} * 100$

Selección del Personal

Área: Gerencia, Analista de Talento Humano

Indicador	Fórmulas
Efectividad	Participación: Total de ganancias de la Cooperativa / Total de Ganancias del Sector
Gestión del Talento Humano	Participación: Número de perfiles presentados/Número de perfiles idóneos

Inducción de personal

Área: Jefe Inmediato, Analista de Talento Humano

Indicador	Fórmulas
Efectividad	Rendimiento: Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas
Efectividad	Productividad: Número de actividades realizadas/ Número de errores generados

Evaluación de Desempeño

Área: Analista de Talento Humano

Indicador	Fórmulas
Eficiencia	Total Horas: Horas trabajadas/total de producción
Efectividad	Total Producción; Producción total/ Producción programada

Capacitación

Área: Jefe de Área, Analista de Humano

Indicador	Fórmulas
Eficiencia	Total Gasto: gastos invertidos/ Número de empleados capacitados
Efectividad	Total de capacitados: Número de empleados capacitados/ Total de empleados

Seguridad y Salud Ocupacional

Área: Delegado de Salud y Seguridad, Analista de Humano

Indicador	Fórmulas
Gestión del Talento Humano	Porcentaje de actividades planificadas: Actividades Cumplidas/ Total de actividades planificadas
Gestión del Talento Humano	Porcentaje de accidentes de trabajo: Número de accidentes de trabajo/ Número de personas trabajando

Plan de Carrera

Área: Gerencia, Analista de Humano

Indicador	Fórmulas
Efectividad	Participación: Total de ganancias de la Cooperativa / Total de Ganancias del Sector

Eficiencia	Total Gastos: Gastos Invertidos/ Número de participantes
------------	--

Responsabilidad Social Empresarial

Área: Analista de Humano

Indicador	Fórmulas
Gestión del Talento Humano	Porcentaje prestacional: Valor de prestaciones sociales/Valor total de Salarios

Comunicación Interna

Área: Jefe de Área, Analista de Humano

Indicador	Fórmulas
Efectividad	Participación: Número de actividades realizadas/ Número de actividades realizadas
Efectividad	Participación: Total de producción de la Cooperativa/ Total de producción del sector

Cultura Organizacional

Área: Gerencia, Analista de Humano

Indicador	Fórmula
Efectividad	Participación: Total de ganancias de la Cooperativa / Total de Ganancias del Sector

Efectividad	Participación: Total de producción de la Cooperativa/ Total de producción del sector
-------------	---

Valoración de la propuesta

Los especialistas que validaron la presente propuesta se vieron inmersos en área de docencia superior, jefatura de riesgos y auditoría todos con estudios de cuarto nivel con temáticas a fin al tema desarrollado como Dirección y Gestión del Talento Humano, así como Dirección Financiera de Empresas el conocimiento teórico como la experiencia contribuyen a la validación de la propuesta presentada.

La propuesta desarrollada presenta a los subsistemas de talento humano detallados por medio de procedimientos separados en donde se delimita tiempos, actividades y responsables; los criterios de Pertinencia, Viabilidad y Transferibilidad se consideraron al desarrollar cada uno de estos.

Al plantear la valoración por pares especialistas la presente investigación detalla que existieron observaciones en los tiempos dados en los procedimientos de selección, inducción y capacitación del personal además del proceso de apoyo comunicación interna; a criterio de los especialistas se debe extender los tiempos a los expuestos en el trabajo. Siendo un punto sensible para la institución se procedió a ajustar dichos tiempos dando mayor holgura a la gestión y por consiguiente que la aplicación de los puntos a desarrollar en el modelo sea precisa; cada uno de los especialistas que analizaron este apartado desarrollan sus actividades laborales dentro de la institución, conocen la realidad de esta y aportan con su conocimiento técnico.

En los mencionados procesos como se evidencio gracias a la recolección de información que se hace indiscutible las falencias detalladas en procesos como selección, inducción y necesidades además para los colaboradores es crucial la capacitación continua tanto a los colabores en general como a las áreas estratégicas; en conjunto con los expresado por los especialistas se puede afirmar que para los procesos de selección, inducción y capacitación se debe brindar la total colaboración para la correcta gestión de las áreas involucradas.

Conclusiones

- Al considerar los criterios de diversos autores se logró dimensionar aspectos en que la investigación profundizó, como la finalidad de crear un contexto enfocado en los subsistemas del talento humano y la responsabilidad social en donde se detalla el área de influencia que van desde el reclutamiento, selección e inducción de personal, evaluación del desempeño, capacitación, seguridad y salud ocupacional, plan de carrera y procesos de apoyo que se concretaron gracias a las doctrinas de la responsabilidad, comunicación interna y cultura organizacional. El conocimiento de la proposición técnica de las variables de estudio facilitó la articulación de la propuesta planteada respondiendo a las necesidades institucionales.
- En la realidad actual de la institución la relación del factor talento humano y la responsabilidad social presenta puntos a resaltar como la inexistencia de procedimientos puntuales, desorganización en los procesos de reclutamiento y necesidad de capacitación. Se detalla que el género femenino es mayoritario en cuanto número de empleados además del número de jefaturas ocupadas. Otro punto para resaltar es el ambiente laboral en donde los resultados obtenidos muestran que la desorganización en determinados procesos y procedimientos interrumpe funciones, complica la inducción del personal, así como incrementa la rotación de este.
- Al analizar la información recolectada se puede determinar la consistencia de los datos de igual forma que los factores determinados contribuyen al reconocimiento de las falencias y necesidades de la Cooperativa, tienen relación directa con análisis de las proposiciones técnicas desarrolladas. De esta manera se hace necesario la aplicación de una metodología para la organización en función de la información analizada determinando que el personal no está de acuerdo con la gestión presente en relación con procedimientos de selección personal, funciones asignadas, igualdad de género entorno laboral, seguimiento y evaluación, rotación de personal; además de evidenciar interés en aplicación

en procedimientos de crecimiento profesional, seguridad ocupacional y responsabilidad social

- El modelo de gestión planteado organiza de manera sistemática los subsistemas del talento humano partiendo por el reclutamiento, selección, e inducción del personal, evaluación del desempeño, capacitación, seguridad y salud ocupacional, plan de carrera determinando un orden a seguir en cada uno de los puntos detallados; se fijan actividades, se delimita el tiempo además de generar responsables en cada procedimiento a seguir; maneja un enfoque de responsabilidad social de la mano del fortalecimiento de la cultura organizacional así como de la comunicación interna finalmente se detallan indicadores que podrán valorar la gestión a realizar.

Recomendaciones

- Se recomienda la implementación del modelo de gestión en la institución una vez detectadas las falencias existentes se presenta una potencial solución bajo criterios técnicos, así como teóricos facilitando a la institución la gestión de dichas inexactitudes.
- Se recomienda la estandarización y sistematización de procesos dentro de la institución lo que mejorará la obtención de resultados, además de conocer cuáles fueron las consecuencias al desarrollar una determinada gestión.

Bibliografía

- Acedo, I., & Montes, A. (2016). *La economía social y solidaria en Barcelona*. Marge Books.
- Armas, Llanos, & Traverso. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*.
- Aguirre, E. E. B., Rodríguez, Y. K. Y., & Martínez, E. A. A. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá DC, Colombia. *Repertorio de medicina y cirugía*, 25(2), 109-117.
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y oportunidades. *InnovaG*, 56-62.
- Cancino, C., & Morales, M. (2008). Responsabilidad social empresarial. *Pensamiento & gestión*, 1-26.
- Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EL CAPITAL DE LAS ORGANIZACIONES*. Rio de Janeiro: McGrawHill.
- Corragio, J. (2013). La presencia de la economía social y solidaria (ESS) y su institucionalización en América Latina. *In París: Conferencia Estados Generales de la Economía Social y Solidaria*.
- Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre económico*, 87-102.
- García, A., Mato, L., & Sylvester, R. (2006). Responsabilidad social empresarial. Su contribución al Desarrollo Sostenible. *Revista Futuros*, 1-72.
- Hernandez, A., Abreo, B., & Bohorquez, L. (2018). Programa responsabilidad social empresarial: empresa Global Service & Business SAS. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 2-12.
- Hernández, G. C., Giraldo, C. M. Á., & Naranjovalencia, J. C. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios gerenciales*, 27(118), 163-188.
- Lacalle, G., Caldas, M., & Carrion, R. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporatva*. Editex.
- Lainez, C., Nuñez, Y., & Llanos, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Publicando* , 452-466.
- Lopez, O., Blanco, M., & Guerra, S. (2017). Evolución de los modelos de la gestión de innovación. *Innovaciones de negocios*, 5(10).
- Martinez, L. (2009). La Economía social y solidaria:¿ mito o realidad?. *ICONOS*, 3-15.

- Momberg, M. (2006). *Responsabilidad Social Empresarial _rse_ Como Ventaja Competitiva*. Manuel Reyno Momberg.
- Moran, C., Rodriguez, L., Torres, M., Aguilar, A., & Villalta, M. (2016). STAKEHOLDERS, RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ECUADOR. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 21-30.
- Naranjo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. *Pensamiento & gestión*, 167-195.
- Otero, E., García, C., & Lopez, s. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: McGraw-Hill.
- Padilla, C., Arévalo, D., Bustamante, M., & Vidal, C. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. *puce*, 1-10.
- Perera, L. (2011). Indicadores para la gestión de la RSE. La responsabilidad social de la empresa en América Latina.
- Perez, J., Salvador, L., & Gallardo, A. (2009). Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE. . *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 163-190.
- Prieto, B. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. *Bachelor's thesis, Universidad de Medellín*.
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.
- Quinapanta, M. A., Jiménez, R. F., & Rivera, D. N. (2019). Influencia del talento humano y su impacto en la responsabilidad social empresarial y en la trazabilidad del café ecuatoriano. *Veritas & Research*, 1(1), 045-053.
- Rea, A., & Malte, V. (2017). Modelo de gestión empresarial para la conversión de empresas tradicionales a ecoempresas en el Ecuador. . *Revista Publicando*, 149-171.
- Restrepo, F., & Arias, F. (2016). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture & Animal Sciences*, 1-13.
- Ríos, J. G. S. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios gerenciales*, 29(126), 110-117.
- Rondon, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165.
- Santillan, J. (2019). Responsabilidad social corporativa y su influencia en el employer branding en EY Ecuador.
- Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.

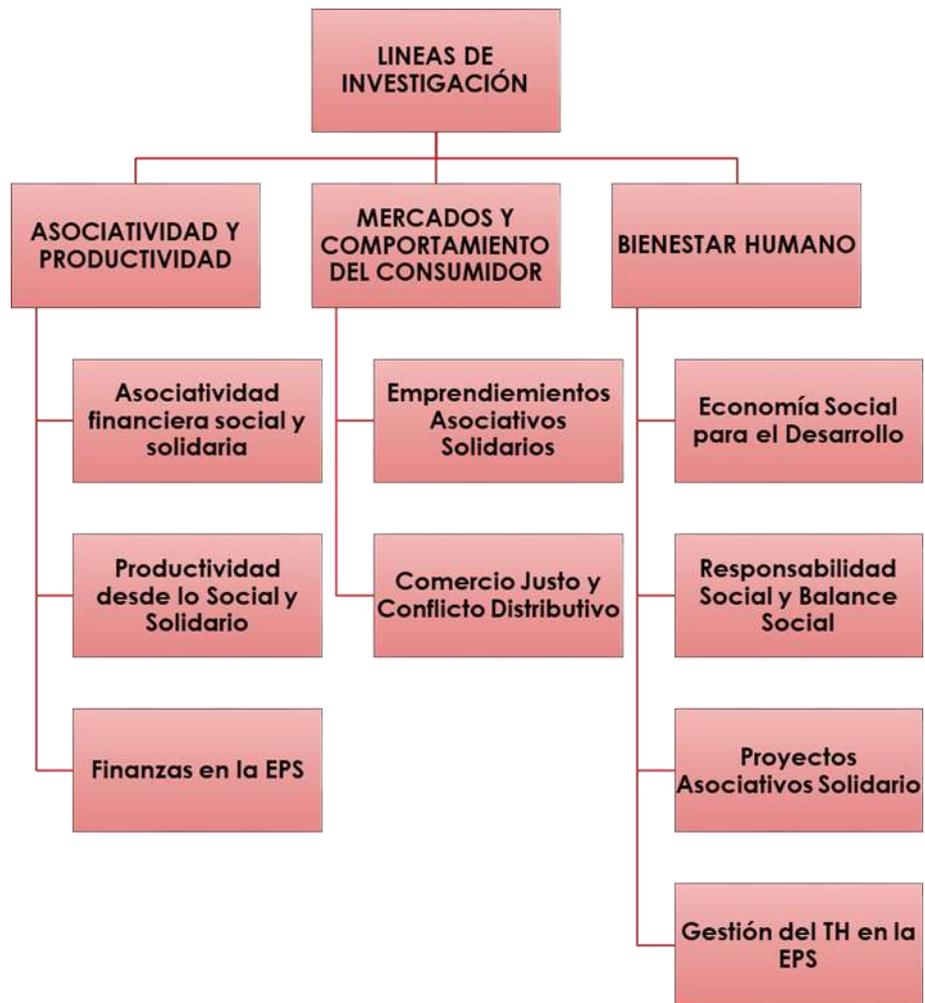
- Tejada, Z. (2011). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 115-133.
- Torres, J. (2000). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Villacis, C., Suarez, Y., & Gullin, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *DIALNET*, 452-466.

ANEXOS

ANEXO 1

Línea de Investigación

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA



ANEXOS 2

Instrumento de Evaluación para Especialistas

Modelo de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa enfocado al Factor Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.

Marque con una “X”

Crterios	MA	BA	A	PA	I
Aspectos de la propuesta: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la responsabilidad social empresarial 					
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar los procesos de talento humano de forma técnica 					
Estructura de la propuesta: <ul style="list-style-type: none"> • Reorganizar el proceso de Reclutamiento y Selección del Personal 					
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el proceso de Inducción de Personal 					
<ul style="list-style-type: none"> • Proponer el proceso técnico para evaluar el desempeño y capacitación del personal 					
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar la opción del plan de carrera adaptado a las necesidades de la cooperativa 					
<ul style="list-style-type: none"> • Definir el proceso de la comunicación interna como aspecto transversal en la Institución 					
<ul style="list-style-type: none"> • Sugerir la identidad y la cultura organizacional enfocada a la caracterización de la organización 					
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Plantear un conjunto de indicadores para evaluar la gestión 					

planteada enfocados en la responsabilidad social y la mejora en la gestión organizacional					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Viabilidad para el contexto donde se propone					
Transferibilidad a otro contexto (si fuera el caso)					
Observaciones:					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable

Nombre:

Fecha:

ANEXOS 3

Instrumento de recolección de información

Modelo Físico de Acercamiento a Colaboradores



Nuestro trabajo es su vida.



EDAD

GÉNERO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

SECUNDARIA SUPERIOR CUARTO NIVEL

TITULO

CARGO QUE DESEMPEÑA

AÑOS DE SERVICIO EN LA COAC

Escoja la opción que usted crea correcta, considerando que:

- 1 = nada de acuerdo/excelente
- 2 = un poco de acuerdo /muy bueno
- 3 = ni en acuerdo ni en desacuerdo/ bueno
- 4 = muy de acuerdo/ regular
- 5 = totalmente de acuerdo/ pésimo

	1	2	3	4	5
¿Cree usted que el canal de reclutamiento de personal es el adecuado?					
¿Está de acuerdo con la publicación de reclutamiento de personal en la WEB, Redes Sociales, Radio, Prensa y TV?					
¿Estaría de acuerdo en que se realice convenios Institucionales para el reclutamiento de personal?					

¿Al presentar su perfil le solicitaron requisitos mínimos para ser considerado idóneo?					
¿El proceso de inducción dejó en claro sus funciones, procedimientos y manuales del cargo a ocupar?					
¿Está de acuerdo con la apertura a convenios institucionales para el ingreso de pasantes?					
¿Cómo califica el o los manuales en donde se especifican sus funciones?					
¿Cree usted que la correcta aplicación de los manuales de cada área debería ser considerado para posibles ascensos?					
¿La institución presta facilidades para que complemente o desarrolle su perfil académico?					
¿Desarrolla usted su actividad laboral en relación a la ayuda mutua, equidad y solidaridad?					
¿Cree usted que sus actividades laborales son interrumpidas por falta de organización?					
¿A su criterio debería estar presente en el candidato un conjunto de actitudes y aptitudes para un ascenso?					
¿Se ve beneficiado el aspirante a un determinado puesto de trabajo por ser mujer o varón?					
¿Cree usted que influye el género, etnia o discapacidad para ocupar alguna vacante?					
De cumplir el perfil ¿Estaría de acuerdo en ser considerado para un posible ascenso; así su carga laboral incrementa?					
¿Cree usted que la Institución trabaja para el desarrollo sostenible de sus colaboradores?					
¿Su salario cubre todas sus necesidades dando holgura a sus finanzas?					

¿Está de acuerdo con los beneficios extralaborales que le brinda la institución?					
¿Cree necesario que la cooperativa invierta en su capacitación profesional?					
¿Cómo califica usted la calidad de las capacitaciones en su beneficio profesional?					
¿Está de acuerdo en que se capacite a las áreas estratégicas de la Institución de manera técnica y periódica?					
¿Las actividades laborales le permite tener una armonía entre familia, empleo y espacio personal?					
¿La institución brinda a los trabajadores estabilidad laboral?					
¿Cómo califica al método por el cual se evalúa su desempeño?					
¿Está de acuerdo en que desempeño sea evaluado por metas?					
¿Usted cree necesario el evaluar y generar un beneficio salarial a su desempeño por medio de metas?					
¿Cómo califica usted el conocimiento de funciones de los respectivos back ups, al retirarse un colaborador y mantener la continuidad de las actividades?					
¿Cree usted necesario el implementar un plan de continuidad?					
¿Estaría usted de acuerdo en desarrollar su vida laboral solamente en la cooperativa?					
¿Estaría interesado en acceder a un plan de carrera en la Institución?					
¿Está de acuerdo que el plan de carrera le ofrezca estabilidad laboral, entrenamiento técnico, capacitación gerencial además de crecimiento profesional?					

¿Está de acuerdo en que se aplique programas de salud y seguridad de los trabajadores?					
¿Está de acuerdo con la implementación de delegados de salud y prevención de riesgos laborales?					
¿Cree usted que el control y capacitación medica constante le beneficia?					
¿Cree usted necesario evitar la rotación de personal?					
¿Cree usted que se debe cuantificar los permisos de cada colaborador?					
¿Estaría de acuerdo en reducir el absentismo y rotación de personal en su oficina o área de trabajo?					
¿A que nivel se cumple la responsabilidad social empresarial la cooperativa?					
¿A su criterio las leyes laborales son un derecho irrenunciable por parte del colaborador?					
¿Cree usted que el seleccionar proveedores que ofrezcan productos y servicios responsables con el ambiente benefician a la institución?					

Vínculo Modelo Final Aplicado a Colaboradores

[https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=da.patrici
ojgv01%40uniandes.edu.ec&lang=es-
BR&origin=OfficeDotCom&route=Start#FormId=cfFJ2-2ad0Sv3LyrBp63W-
EGPCuVcA5Bs_HtsaulmbBUOVRQLQTIWNTBPVTZJUUKxV0ITTIFFTUM3Ti4u](https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=da.patrici
ojgv01%40uniandes.edu.ec&lang=es-
BR&origin=OfficeDotCom&route=Start#FormId=cfFJ2-2ad0Sv3LyrBp63W-
EGPCuVcA5Bs_HtsaulmbBUOVRQLQTIWNTBPVTZJUUKxV0ITTIFFTUM3Ti4u)

ANEXO 4

Regresión Múltiple.

El Análisis de Regresión múltiple tiene como objetivo estudiar la relación entre variables, expresando dicha relación en términos de una ecuación que conecta una variable de respuesta Y, con una o más variables explicativas X_1, X_2, \dots, X_k .

Finalidad:

Determinación explícita del funcional que relaciona las variables. (Predicción)

Comprensión por parte del analista de las interrelaciones entre las variables que intervienen en el análisis.

Notación:

Y variable de respuesta (dependiente, endógena, explicada)

X_1, X_2, \dots, X_k variables explicativas (independientes, exógenas, regresores)

Modelo general de Regresión:

$$Y = m(X_1, X_2, \dots, X_k) + \varepsilon$$

m función de regresión residuos del modelo

ε (errores de observación, inadecuación del modelo)

Regresión lineal múltiple

-Modelo teórico Modelo lineal

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

Parámetros

β_j magnitud del efecto que X_j tienen sobre Y (incremento en la media de Y cuando X_j aumenta una unidad)

β_0 término constante (promedio de Y cuando las v. explicativas valen 0)

ε residuos (perturbaciones aleatorias, error del modelo)

Datos (observaciones, muestra) $\{(Y_i, X_{1i}, \dots, X_{ki}) : i = 1, \dots, n\}$

Planteamiento general

Como se sabe, el modelo de regresión múltiple se utiliza para predecir el comportamiento de una determinada variable –variable dependiente o criterio- en función de otras variables – independientes o explicativas (también regresores o predictores)

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Cambio en F
1	.649 ^a	.421	.345	.596	.421	5.547	8	61	.000

a. Variables predictoras: (Constante), Rotación de personal, Igualdad de género, Selección Personal, Seguridad ocupacional, Entorno laboral, Crecimiento profesional, Seguimiento y evaluación, Rol y funciones

El modelo explica un 42.1%, que una vez corregido por el efecto de la muestra y de las variables independientes resulta ser 34.5%. Por otro lado, el error típico de la estimación (raíz cuadrada de la varianza no explicada) resulta ser de 0.596. con esta característica nos da a entender que la relación d

La prueba de análisis de la varianza, que nos muestra si la varianza explicada por la regresión es significativamente distinta (y superior) a la varianza no explicada es:

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	15.768	8	1.971	5.547	.000 ^b
Residual	21.675	61	.355		
Total	37.443	69			

a. Variable dependiente: Responsabilidad social y proveedores

b. Variables predictoras: (Constante), Rotación de personal, Igualdad de género, Selección Personal, Seguridad ocupacional, Entorno laboral, Crecimiento profesional, Seguimiento y evaluación, Rol y funciones

El valor de F obtenido es 5.547 cuya probabilidad asociada según las expectativas de la Hipótesis nula es menor del 0.0001, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis y suponer que existe un efecto real de dichas variables, La responsabilidad social corporativa afecta de manera significativamente en el factor talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito “ 9 de octubre “Ltda. Por otro lado, el modelo de regresión será:

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1.167	.732		1.594	.116
Selección Personal	-.011	.124	-.010	-.092	.927
Rol y funciones	-.001	.106	-.001	-.010	.992
Igualdad de genero	-.031	.058	-.056	-.542	.590
Crecimiento profesional	.283	.116	.274	2.434	.018
Entorno laboral	-.078	.089	-.101	-.883	.381
Seguimiento y evaluación	-.118	.078	-.177	-1.524	.133
Seguridad ocupacional	.394	.134	.351	2.936	.005
Rotación de personal	.281	.090	.327	3.117	.003

a. Variable dependiente: Responsabilidad social y proveedores

Tras analizar la información se tiene que las variables Selección de personal, rol y funciones igualdad de género, entorno laboral y seguimiento y evaluación no son significativos al momento de medir la responsabilidad social empresarial por la cual no se considera el modelo, teniendo así la ecuación de regresión:

$$Y = 1.167 + 0.283 CP + 0.394 SO + 0.281RP$$

Siendo:

Y: Responsabilidad social empresarial

CP: Entorno laboral

SO: Seguridad ocupacional

RP: Rotación de personal

Tal como está expresada la ecuación anterior estas variables muestran igual importancia. Se debe a que la magnitud de su escala es representada por igual