

## Responsabilidad social municipal y gestión del talento humano en gobiernos locales de Tarma, Perú

### Municipal social responsibility and management of the talent human in local governments of Tarma, Peru

Gabriel P. Medrano Osorio<sup>1</sup>, Teodoro E. Leonardo Aguilar<sup>2</sup>, Marco Antonio Paredes Pérez<sup>3</sup>, Miguel A. Ramírez-Arellano<sup>4</sup>

#### Citar como:

Medrano Osorio, G. P., Leonardo Aguilar, T. E., Paredes Pérez, M. A., y Ramírez-Arellano, M. A. (2024). Responsabilidad social municipal y gestión del talento humano en gobiernos locales de Tarma, Perú. *Gaceta Científica*, 10(1), 29-38. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2136>

1Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín, Perú. [gmedrano@uncp.edu.pe](mailto:gmedrano@uncp.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0001-9069-7689>

2Doctor en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín, Perú.  
<https://orcid.org/0000-0002-6635-4667>

3Doctor en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín, Perú.  
[maparedes@uncp.edu.pe](mailto:maparedes@uncp.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>

4Doctor en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín, Perú. [mramirez@uncp.edu.pe](mailto:mramirez@uncp.edu.pe) <https://orcid.org/0000-0002-3226-2588>

Recibido:02/11/2023

Aceptado:08/01/2024

Publicado:15/01/2024

Autor de correspondencia:  
Gabriel P. Medrano Osorio  
[gmedrano@uncp.edu.pe](mailto:gmedrano@uncp.edu.pe)

#### RESUMEN

**Objetivo.** La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la responsabilidad social interna (RSI) y la gestión del talento humano (GTH) en las municipalidades de la provincia de Tarma, departamento de Junín, Perú. **Materiales y métodos.** La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel explicativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por todos los colaboradores nombrados y contratados de seis municipalidades distritales de la provincia de Tarma, región Junín. El muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron un cuestionario de gestión del talento humano con 59 ítems y un cuestionario sobre responsabilidad social interna en la municipalidad. Para medir la correlación se aplicó el rho de Spearman. **Resultados.** Los principales resultados demuestran que existe una correlación positiva baja entre la RSI y la GTH en las municipalidades de la provincia de Tarma; resultados que respaldan la hipótesis general, indicando una correlación positiva baja (valor  $r_s = 0,264$ ) entre ambas variables de estudio. **Conclusiones.** La relación entre RSI y GTH en las municipalidades de la provincia de Tarma es baja, lo cual se manifiesta en el alto índice de rotación de colaboradores y la presencia de enfermedades laborales (estrés y síndrome de burnout).

**Palabras clave:** *responsabilidad social; gestión; talento humano; gobiernos locales; comunicación.*

#### ABSTRACT

**Objective.** The research was objective general to determine the relationship existent between internal social responsibility (ISR) and human talent management (HTM) in the municipalities of the province of Tarma, department of Junin, Peru. **Materials and methods.** The research was of approach quantitative, basic type, level explanatory, and non-experimental design. The population was confirmed for all the collaborators named and hired from six district municipalities of the province of Tarma, Junin region. The sampling was non-probabilistic of census type. The technique used for the collection of data was the survey and the instruments were a questionnaire by the management of the talent human with 59 items and a questionnaire about internal social responsibility in the municipality. To measure the correlation, was applied the rho of Spearman's. **Results.** The main results demonstrate that there's a correlation positive low between the ISR and the THM in the municipalities of the province of Tarma; results support the general hypothesis, indicating a low positive correlation (value  $r_s = 0.264$ ) between

both study variables. **Conclusions.** The relationship between ISR and HTM in the municipalities of the province of Tarma is low, which is manifested in the high rate of collaborators turnover and the presence of labor-related illnesses (stress and burnout syndrome).

**Keywords:** *social responsibility; management; human talent; local governments; communication.*

## Introducción

La institución pública subnacional, más conocida como municipalidad o gobierno local, es un órgano creado con la finalidad de que el Estado esté más cerca del vecino, vele por su bienestar, los represente ante otras instancias y haga gestión de sus recursos locales promoviendo el desarrollo de su jurisdicción.

Por tanto, tal y como mencionan Silva y Jardon (2021), el gobierno local debe estar en la capacidad de dar respuestas positivas y de forma rápida a las demandas de los vecinos. Respuestas que pueden evitar situaciones conflictivas y crisis que impliquen incluso la muerte de personas por fenómenos naturales, entre otras emergencias; por ello mismo, los funcionarios y colaboradores deben desarrollar capacidades y habilidades de respuesta urgente, oportuna e innovadora. Este último criterio influye positivamente en el capital intelectual humano, garantizando el desarrollo de este sector de los gobiernos locales.

La responsabilidad social interna (RSI) en un gobierno local es, desde una perspectiva teórica, inherente a sus competencias asignadas, siendo responsables directos con el tratamiento ecológico y medio ambiental (Pagaza, 2009; Zurita Mézquita et al., 2020). La RSI va más allá de ser una obligación, es un compromiso con la comunidad, toda vez que el gobierno local es un ente del Estado más cercano a la sociedad. Dichas competencias del gobierno local en materia de medio ambiente comprenden aspectos como proveer agua potable, drenaje de aguas servidas, disposición de residuos sólidos, espacios de mercadeo y otros servicios que impliquen cuidado del medio ambiente y de provisión de calidad de vida de la población.

La percepción que tienen los ciudadanos es que los gobiernos locales son responsables del cuidado medioambiental y de los recursos naturales, de igual manera que la RSI es un aspecto que el

gobierno local debe implementar para mejorar las condiciones de vida de la población de su circunscripción territorial desde una visión medioambiental.

Muñoz (2022), en su estudio sobre responsabilidad social y gestión municipal, concluye que existe carencia de un sistema de responsabilidad social como efecto de la deficiente gestión municipal, entre otras falencias propias de la gestión, lo que afecta el desarrollo del distrito.

Cabe señalar que el éxito de la gestión de una entidad pública radica, generalmente, en sus procesos al interior de ella. La RSI, como una de las dimensiones de la responsabilidad social, considera al elemento humano, entre otros, como un elemento neural en todo el proceso de gestión de las organizaciones públicas. Se trata de que las organizaciones tengan políticas o estrategias que humanicen la gestión y la hagan sintonizar con las exigencias de los usuarios. Así mismo señala el ensayo de Ortiz y Bandeira (2015) al respecto de la RSI, como modelo de gestión que trata de equilibrar las condiciones del medioambiente laboral; ello significa dar un trato igualitario para todos y crear condiciones laborales donde la convivencia social sea agradable y de no exclusión por ninguna consideración, sea de sexo, color de piel u otras condiciones.

Respecto a la gestión del gobierno local como protagonista de la acción social, Hernández (2013) hace referencia a la crisis financiera, económica y los efectos colaterales en aspectos tales como el empleo, las limitaciones en la inversión social y el desarrollo local, que no permiten el cumplimiento de determinadas competencias de los gobiernos locales.

Frente a la presencia de crisis económica, la responsabilidad social puede ser una herramienta que aporte soluciones para los propósitos del gobierno local en materia de desarrollo de su jurisdicción

territorial, comprometiendo la colaboración entre las instituciones públicas y la sociedad, como alternativa para el crecimiento social de la comunidad, basada en la atención a las demandas y carencias de los stakeholders a través de sus áreas de producción.

Entre los principales antecedentes relacionados con la función del talento humano en las organizaciones, Lacoviello y Zuvanic (2006) señalan que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó un diagnóstico a nivel de países latinoamericanos. Este consistió en analizar subsistemas pertinentes a las funciones del talento humano, las cuales tienen que ver con: planificación, diseño del trabajo, administración del empleo, rendimiento en el trabajo, compensación y retribución, desarrollo de personal e interacciones con otras personas y con la sociedad. Son funciones que están integradas en un sistema único, por tanto, están articuladas entre sí y con los objetivos superiores del sistema. La conclusión a que arribaron fue que las políticas implementadas van por el camino de mejorar la gestión de los colaboradores, sin embargo, existe una brecha significativa en la práctica de la administración del talento humano.

Por otro lado, la RSI, como estrategia para mejorar el servicio de las organizaciones de servicio público, tiene que iniciar el proceso desde su interior, como lo asevera González (2016), quien observa que la RSI implica participación dinámica de los colaboradores de la institución como un mecanismo de creación de valor social reflejado en la mejora continua de la comunidad a la que sirve. Esta participación debe contar con un requisito, que es la creación de oportunidades de desarrollo del talento humano dentro del concepto de RSI, concluyendo que si se desarrolla esta dimensión en las organizaciones se pueden obtener ventajas positivas en el sentido de mejorar el comportamiento y las capacidades en la organización.

Por su parte, Benavides (2012) elaboró una propuesta de gestión basada en la calidad, en la cual desarrolla capacidades institucionales para responder positivamente a los grupos de interés. Esas capacidades desarrolladas puedan servir para articular e implementar un sistema de gestión de la

calidad en los gobiernos locales en el ámbito interno y externo de la responsabilidad social.

Por tanto, se plantea la siguiente interrogante que guiará esta investigación: ¿qué relación existe entre la RSI en las municipalidades de la provincia de Tarma y la gestión del talento humano (GTH)? Se pretende determinar la relación existente entre la RSI y la GTH en las municipalidades de la provincia de Tarma.

Es vital el estudio de la GTH, desde una visión de la responsabilidad social. Este principio es transversal a toda la institución y en todos los procesos de gestión; es un elemento al que le debemos dar importancia gravitante en la organización, ya que su propósito es orientar y, a su vez, diferenciarse de los sistemas externos. Esto hace generar imágenes positivas hacia el exterior, siendo lo más importante alinear el elemento humano hacia propósitos superiores (misión, visión y objetivos) de la institución; del mismo modo, adecuar la estructura de la organización y la gestión en su conjunto a las necesidades del desarrollo de las personas como colaboradores en la gestión del gobierno local, de modo que se den respuestas positivas ante las demandas sociales en aspectos que son de su competencia.

La GTH es un imperativo en todas las instituciones privadas y del Estado, particularmente en esta última, considerando que se gestiona los recursos públicos, los recursos naturales y la ciudad en general, cuya finalidad es servir de la mejor manera al ciudadano en su espacio de convivencia con los demás. Por ello es imprescindible que garantice la implementación de políticas públicas de calidad; sin embargo, como lo asevera Hernández (2004), la GTH en el sector público tiene poco desarrollo en razón de las exigencias de las instituciones del Estado y de la comunidad, por tanto, el aporte es poco significativo. Por consiguiente, existe una brecha entre las teorías de la GTH y lo que efectivamente se hace en las instituciones estatales, evidenciándose escaso aporte al desarrollo institucional.

De igual manera, otro aspecto a considerar en

esta ecuación del bienestar se refiere a la participación colectiva. Al respecto, Rodríguez Basso et al. (2020) hacen referencia a la acción de los stakeholders, como condición para el logro de resultados previstos en los procesos de planificación y dirección. Ahora bien, dichos logros son el resultado de un modelo de gestión y de participación. Es importante hacer notar que dicha participación está comprendida como un proceso de descentralización, de transferencia de poderes, competencias y recursos para lograr mayor autonomía en la gestión de la ciudad. Esto implica un proceso de transformación cultural o fortalecer aspectos centrales de la cultura en cuanto se refiere a la relación gestión pública y grupos de interés.

La gestión de los colaboradores se ha desarrollado con mejores resultados en la empresa privada por sus características propias de ser instituciones que tienen autonomía y libertad para implementar modelos acordes a sus intereses económicos fundamentalmente. El trabajo de investigación de Álvarez (2022) aporta evidencias del comportamiento en el sector público, específicamente entre la GTH y el desempeño en la institución municipal. Las evidencias halladas confirman una relación positiva; en otros términos, los gobiernos locales que mejor gestionan el talento humano han logrado mejores niveles de desempeño municipal.

Zapata (2020) señala que la GTH es vital en las organizaciones sociales, aún más importante en las instituciones que administran la ciudad y sus recursos, como son las municipalidades. En este sector se torna neutral puesto que está más cerca al vecino, quien manifiesta sus inconformidades o insatisfacciones, lo que no le permite hacer una vida digna en su comunidad; por ello, los gobiernos locales deben actuar solucionando deficiencias en los servicios que les son de su competencia. De este modo, la gestión de personas es clave en tanto su desempeño, procesos de selección, las retribuciones y evaluación de sus capacidades y competencias pertinentes al quehacer de la institución pueden garantizar la optimización de la gestión.

En consecuencia, y en razón a las teorías halladas, podemos plantear lo siguiente: la gestión de

la diversidad cultural, el acoso laboral, la participación del colaborador, la remuneración e incentivos, el equilibrio entre trabajo, familia y comunicación interna, todas ellas dimensiones de la RSI, caracterizan a la GTH dentro del concepto de responsabilidad social en una institución subnacional.

### **Materiales y métodos**

La investigación fue desarrollada bajo el paradigma cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional, transversal (Hernández et al., 2014). El estudio no busca solucionar problemas en lo inmediato, lo que pretende es amplificar conocimientos y teorías de una disciplina para comprenderla mejor.

### **Población y muestra**

La población estuvo conformada por los colaboradores de seis municipalidades distritales de la provincia de Tarma en la región Junín, haciendo un total de 73 trabajadores. Los criterios de inclusión fueron: personal nombrado y contratado, de todas las edades, varones y mujeres.

### **Procedimientos de la recolección de datos**

Para el recojo de datos se empleó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos. El primer cuestionario fue para medir la GTH e incluyó 59 ítems y seis dimensiones: gestión de la diversidad cultural, acoso laboral, participación del trabajador en la toma de decisiones, equilibrio entre el trabajo y la familia, comunicación interna, remuneraciones e incentivos; todas con respuestas tipo Likert, las cuales fueron obtenidas de Ceballos-Vásquez et al. (2016), con un coeficiente de validez de contenido (CVC) de 0,90 en ambos cuestionarios. La confiabilidad según el alpha de Cronbach para el cuestionario de GTH obtuvo un valor 0,819 y del segundo cuestionario de RSI en la municipalidad alcanzó un valor de 0,951. Se usó el SPSS 25 para analizar los datos, luego de lo cual se elaboraron las distribuciones de frecuencia por cada variable y dimensión. Se usó el estadístico no paramétrico rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis, debido a los datos categóricos y distribución distinta a la normal.

### **Análisis de datos**

El procedimiento usado en el recojo de la

información fue la aplicación de los cuestionarios a cada colaborador de las municipalidades en estudio, entregado en forma física durante las horas de trabajo. Mediante el paquete estadístico SPSS versión 25 se realizó el análisis descriptivo e inferencial para determinar la relación entre las variables RSI y GTH.

**Aspectos éticos**

En la investigación se tuvo en cuenta los principios de la ética, como la aplicación del consentimiento informado, la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

**Resultados**

Respecto a las características generales, en el gobierno local de la provincia de Tarma trabajan en su mayoría varones (53 %); más del 40 % estaba comprendido en el grupo de edad de 26 a 35 años; el grado de instrucción alcanzado por los colaboradores es superior universitario en un 62 %. Un grupo mayoritario (70 %) ocupan cargo de oficinistas; el tiempo de permanencia en la institución municipal al momento de levantar la información fue de al menos 6 meses, en esta condición se encontró el 46 % de los colaboradores.

**Tabla 1**

*Correlación entre gestión de la diversidad cultural y responsabilidad social*

	Gestión de la diversidad cultural	Responsabilidad social
Gestión de la diversidad cultural	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,473**
	N	73
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,473**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	73

Como el nivel de significancia encontrado fue:  $p = 0,000 < 0,001$ ; existe correlación entre gestión de la diversidad cultural y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor gestión de la diversidad cultural mayor responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es regular ( $p = 0,473$ ).

**Tabla 2**

*Correlación entre acoso laboral y responsabilidad social*

	Acoso laboral	Responsabilidad social
Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	-,224
	N	73
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	-,224
	Sig. (bilateral)	,057
	N	73

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,057 > 0,001$ ; no existe correlación entre acoso laboral y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es indirecta, es decir, a mayor acoso laboral menor responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es negativo ( $p = -0,224$ ).

**Tabla 3**

*Correlación entre participación del colaborador y responsabilidad social*

	Responsabilidad social	Participación del colaborador
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,302**
	N	73
Participación del colaborador	Coefficiente de correlación	,302**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	73

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,009 > 0,001$ ; por lo tanto, no existe correlación entre participación del colaborador y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor participación del colaborador mayor responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es bajo ( $p = 0,302$ ).

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,614 > 0,001$ ; no existe correlación entre remuneraciones e incentivos y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor remuneraciones e incentivos mayor responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es alto ( $p = 0,060$ ).

Tabla 4

Correlación entre remuneraciones e incentivos y responsabilidad social

Responsabilidad social		Remuneraciones e incentivos	
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	,060
	Sig. (bilateral)		,614
	N	73	73
Remuneraciones e incentivos	Coefficiente de correlación	,060	1,000
	Sig. (bilateral)	,614	
	N	73	73

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,070 > 0,001$ ; no existe correlación entre equilibrio entre trabajo y familia y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor equilibrio entre trabajo y la familia mayor será la responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es bajo ( $\rho = 0,213$ ).

Tabla 5

Correlación entre el equilibrio entre trabajo y la familia y responsabilidad social

Responsabilidad social		Equilibrio entre trabajo y la familia	
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	,213
	Sig. (bilateral)		,070
	N	73	73
Equilibrio entre trabajo y la familia	Coefficiente de correlación	,213	1,000
	Sig. (bilateral)	,070	
	N	73	73

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,000 < 0,001$ ; existe correlación entre comunicación interna y responsabilidad social en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor comunicación interna mayor responsabilidad social; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es alto ( $\rho = 0,661$ ).

Tabla 6

Correlación entre el equilibrio entre trabajo y la familia y responsabilidad social

Responsabilidad social		Comunicación interna	
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
Comunicación interna	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

Como el nivel de significancia encontrado fue  $p = 0,024 > 0,001$ ; no existe correlación entre responsabilidad social y gestión del talento humano en las municipalidades de la provincia de Tarma. Esta relación es directa, es decir, a mayor responsabilidad social mayor gestión del talento humano; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman es bajo ( $\rho = 0,264$ ).

Tabla 7

Correlación entre responsabilidad social y gestión del talento humano

Responsabilidad social		Gestión del talento humano	
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	,264*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	73	73
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,264*	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	73	73

### Discusión

Conforme a los resultados obtenidos, después de aplicar el estadístico de prueba rho de Spearman, podemos señalar que no existe correlación entre RSI y GTH en las municipalidades de la provincia de Tarma, con un nivel de significancia de  $p = 0,024$ ; además, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,264, considerado por consiguiente medio - bajo según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Examinando la correlación entre las dimensiones de la GTH con la RSI, se encontraron resultados similares

con correlaciones negativas, positivas media - baja entre -0,224 y 0,661; aunque estadísticamente significativas ( $p$ -valor 0,001) (ver Tablas 1 a 6).

A su vez, las dimensiones de la variable GTH presentan niveles bajos de correlación, lo que generaría problemas de compromiso personal frente a la RSI a corto plazo. Estos resultados se pueden contrastar con lo afirmado por Hernández (2013), cuyo título hace alusión al tema de esta investigación, quien hace referencia a la crisis financiera y económica y los efectos colaterales en el empleo, las limitaciones en la inversión social y en el desarrollo local, que limitan el cumplimiento de determinadas competencias de los gobiernos locales.

En la misma línea, Ortiz y Bandeira (2015) encuentran que la RSI, como modelo de gestión, trata de equilibrar las condiciones del medioambiente laboral, ello significa un trato igualitario para todos y crear condiciones laborales donde la convivencia social sea agradable y de no exclusión por ninguna consideración, sea de sexo, color de piel u otras condiciones. Por su parte, González (2016) sostiene que la responsabilidad social empresarial tiene una significancia importante en la dinámica institucional, respecto a los colaboradores y el grado de participación en ella, como un mecanismo de creación de valor social, lo que se ve reflejado en la mejora continua de la comunidad a la que sirve. Esta participación debe contar con un requisito, y esta es la creación de oportunidades de desarrollo del talento humano dentro del concepto de responsabilidad social empresarial. Los resultados de la investigación demuestran que si se desarrolla esta dimensión en las organizaciones pueden obtenerse ventajas positivas en el sentido de mejorar la gestión institucional en tanto sus capacidades de respuestas positivas a las exigencias ciudadanas.

En esa misma línea, Hernández (2004) encuentra que la GTH en el sector público tiene poco desarrollo en razón de las exigencias de las instituciones del Estado y de la comunidad; por tanto, el aporte es poco significativo. Existe además una brecha entre las teorías de la GTH y lo que efectivamente se hace en las instituciones estatales, evidenciándose escaso aporte al desarrollo institucional.

Por otro lado, Jara Martínez et al. (2019) encontraron que la incidencia de la GTH es alta, es decir, que ha mejorado la gestión pública particularmente en el Ministerio de Salud del Perú en el año 2018, según los resultados estadísticos.

De otro lado, Silva y Jardon (2021) concluyen que el gobierno local debe estar en la capacidad de dar respuestas positivas y de forma rápida a las demandas de los vecinos. Respuestas que pueden evitar situaciones conflictivas y crisis que impliquen incluso la muerte por fenómenos naturales, entre otras emergencias; por ello mismo, los funcionarios y colaboradores deben desarrollar capacidades y habilidades de respuesta rápida, oportuna e innovadora. Este último criterio influye positivamente en el capital intelectual humano, lo que garantiza el desarrollo de este sector del gobierno local. También, Zapata García (2020) señala que la GTH es de mucha importancia en las organizaciones sociales, aún más importante en las instituciones que administran la ciudad y sus recursos. En este sector se torna neural, puesto que está más cerca al vecino, quien manifiesta sus inconformidades o insatisfacciones que no les permite hacer una vida digna en su comunidad; por ello, los gobiernos locales deben fortalecer sus competencias y actuar solucionando problemas sociales.

### Conclusiones

Se concluye con la investigación que la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social interna en las municipalidades de la provincia de Tarma (Perú) es baja, lo cual se manifiesta en el alto índice de rotación de colaboradores y la presencia de enfermedades laborales (estrés y síndrome de burnout).

Por otro lado, las fortalezas halladas en el estudio, como la accesibilidad de las autoridades a la información pertinente para la investigación, de alguna manera demuestran el interés por saber el estado actual de la RSI en la institución, lo que es un indicador que demuestra intenciones de dar respuestas positivas y solucionar problemas de su jurisdicción municipal.

## Referencias

- Aguado y Hernández, J. A. (2013). La responsabilidad social corporativa y el desarrollo local: una aproximación en tiempos de crisis. *Prisma Social*, (10), 119 -156. <https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744534004.pdf>
- Álvarez Londoño, A. F. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? [Tesis de posgrado, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional Universidad EAFIT <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/1a536c96-6bf4-478e-bd05-093ee7995ee6/content>
- Belmonte da Silva, R., y Fernández Jardón, C. M. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Revista Científica Visión de Futuro*, 25(2), 114 - 136. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.004.es>
- Calderón Hernández, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17(28), 71 - 90. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-35922004000200004&lng=e&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-35922004000200004&lng=e&nrm=iso&tlng=es)
- Díaz Ortiz, N. P., y Lima Bandeira, M. (2015). Responsabilidad social interna: Entre la diferencia y el discurso en el escenario organizacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(2), 346 - 368. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/QqgFnPgZRfh57WCRVGPBbQB/?format=pdf&lang=es>
- Guzmán González, M. G. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 28(4), 794 - 805.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. (s. f.). Recuperado 25 de febrero de 2024. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iacoviello, M., y Zuvanic, L. (2006). Desarrollo e integración de la gestión de recursos humanos en los estados latinoamericanos. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 6(7), 45 - 92.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740 - 760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Muñoz Díaz, D. D. (2022). Responsabilidad social y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Guzmango – Contumazá, 2021.[Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84938>
- Nevado Gil, M. T., Gallardo Vásquez, D., y Sánchez Hernández, M. I. (2013). La administración local y su implicación en la creación de una cultura socialmente responsable. *Rev. Prisma Social*, (10), 64 - 118. [https://www.redalyc.org/pdf/3537/Resumenes/Resumen\\_353744534003\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3537/Resumenes/Resumen_353744534003_1.pdf)
- Pichardo Pagaza, I. (2009). Responsabilidades municipales en materia ambiental. *Convergencia*, 16 (49), 291 - 308. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352009000100012&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352009000100012&script=sci_abstract).
- Rodríguez Basso, S., Paez Perdomo, D., y Pando López, L. (2020). Estrategia de desarrollo municipal de San Cristóbal. Propuesta para su perfeccionamiento desde la cultura. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(3), 490 - 507.
- Santander Benavides, F. de P. (2012). La responsabilidad social, más allá de la gestión de la calidad en los gobiernos locales de Colombia. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 4(2), 51 - 69. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2012.0002.03>

Zapata García, F. del R. (2020). Gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51776>

Zurita Mézquita, E. C., López-Mateo, C., Ríos-Manríquez, M., y Sánchez-Fernández, M. D. (2020). Responsabilidad social del gobierno municipal con el medio ambiente y los servicios públicos: percepción ciudadana. *Holos*, (7), 1 - 20. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/27371>

#### **Contribución de los autores**

MOGP: diseño del proyecto, recolección de información, procesamiento de la información, análisis de resultados y redacción del informe final.

LATE: revisión bibliográfica, profundización del marco teórico, diseño de los instrumentos de recolección de datos y procesamiento de la información

PPMA: revisión del informe final.

RAMA: procesamiento de la información y análisis.

#### **Fuentes de financiamiento**

La investigación fue realizada con recursos propios de los investigadores.

#### **Conflictos de interés**

Los autores declaran no presentar conflictos de interés.

#### **Autor de correspondencia**

Gabriel P. Medrano Osorio  
[gmedrano@uncp.edu.pe](mailto:gmedrano@uncp.edu.pe)

