ISBN: 978-628-96613-1-6. ISSN: 2414-6390. Digital Object Identifier: https://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2025.1.1.1518

Social Responsibility and Human Talent Management in the Provincial Municipality of Canas, Cusco

Leidy Lucía Méndez Gutiérrez, *Doctora* [1,2], Roni Soncco Champi, *Bachiller* [3]
[1]*Universidad Privada del Norte, Perú, Leidy.mendez@upn.pe,* [2]*Universidad Tecnológica del Perú, Perú, C31241@utp.edu.pe*
[3]*Universidad César Vallejo, Perú, rsonccoc94@gmail.com*

Abstract*– This research aims to determine the relationship between human talent management and social responsibility in the Provincial Municipality of Canas, Cusco, in 2024. The study adopts an applied research approach with a quantitative, correlational, and cross-sectional methodology. The population consists of 89 employees, both permanent and contracted, selected through non-probabilistic convenience sampling. Data was collected using a survey and analyzed using descriptive statistics and Spearman's correlation test. The results indicate that 64% of employees perceive a medium level of human talent management, while 69.7% report a medium level of social responsibility. A moderate positive correlation ($\rho = 0.316$, $p = 0.003$) was found between both variables. This suggests that effective human talent management fosters an ethical, committed, and socially responsible work environment. The study highlights the need for continuous professional development and sustainable initiatives to strengthen municipal governance.

***Keywords*-- Human talent management, social responsibility, municipal governance, professional development, sustainable initiatives.**

Responsabilidad Social y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco

Resumen– El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024. Se trata de un estudio aplicado con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 89 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos, y los resultados fueron analizados mediante estadística descriptiva y la prueba de correlación de Spearman. Los hallazgos revelaron que el 64% de los trabajadores perciben un nivel medio de gestión del talento humano y el 69.7% un nivel medio de responsabilidad social. Se encontró una correlación positiva moderada ($\rho = 0.316$, $p = 0.003$) entre ambas variables, lo que sugiere que una adecuada gestión del talento humano fomenta un entorno laboral ético, comprometido y socialmente responsable. Se recomienda fortalecer programas de desarrollo profesional y sostenibilidad en la gestión municipal.

Palabras clave-- Gestión del talento humano, responsabilidad social, gobernanza municipal, desarrollo profesional, sostenibilidad.

Abstract— This research aims to determine the relationship between human talent management and social responsibility in the Provincial Municipality of Canas, Cusco, in 2024. The study adopts an applied research approach with a quantitative, correlational, and cross-sectional methodology. The population consists of 89 employees, both permanent and contracted, selected through non-probabilistic convenience sampling. Data was collected using a survey and analyzed using descriptive statistics and Spearman's correlation test. The results indicate that 64% of employees perceive a medium level of human talent management, while 69.7% report a medium level of social responsibility. A moderate positive correlation ($\rho = 0.316$, $p = 0.003$) was found between both variables. This suggests that effective human talent management fosters an ethical, committed, and socially responsible work environment. The study highlights the need for continuous professional development and sustainable initiatives to strengthen municipal governance.

Keywords-- Human talent management, social responsibility, municipal governance, professional development, sustainable initiatives.

I. Introducción

Los Gobiernos Locales fueron creados con el fin de que del estado esté más cerca de la ciudadanía, asegurando su bienestar, tenga representación frente a otras instancias y gestione los recursos otorgados por el Estado, generando el desarrollo de su localidad [1].

En países asiáticos como China, las instituciones públicas no tienen procedimientos que ayuden a tener una óptima gestión y lograr culminar sus actividades, sin embargo, consideran otras herramientas como la administración, labores y supervisión. Esto debe ir acompañado de una responsabilidad social que valore la participación de los trabajadores generando un ambiente de trabajo inclusivo y motivador [2].

La gestión de talento humano brinda evidencias de la conducta del sector público, particularmente con los municipios, esto demuestra la interconexión entre el municipio, porque existe mayor producción por parte del trabajador cuando se cumple con las estrategias implementadas por medio de una correcta gestión [3].

En América Latina los problemas más recurrentes están vinculados con la gestión del talento humano, debido a una insuficiente gestión de recompensas y compensaciones, falta de motivación, ausencias laborales, nula participación, escasa gestión y deserción del personal [4]. En Bogotá, se ha dado la relevancia en los municipios del país, permitiendo garantizar el éxito de la organización, por ello, la relevancia de generar herramientas que optimicen y agilicen los procesos de atención por parte de los funcionarios, que tienen como meta cumplir con los fines de la institución que laboran [5].

De acuerdo con el ambiento nacional, las gestión de talento humano presenta un manejo inadecuado, para alcanzar un óptimo desempeño por parte de los trabajadores de la institución, al momento de la selección de personal, no existe un plan adecuado que ayude a alcanzar las metas de la institución, la Ley del Servicio Civil (SERVIR) Ley N° 30057, menciona que toda institución debe promover por medio de sus atribuciones implementar estrategias que ofrezcas servicios de calidad a los contribuyentes por medio de GTH de esta manera se brindará información clara, precisa y concisa [6].

En la Municipalidad Provincial Canas, enfrentó el reto de atraer y retener personal calificado para sus diversas áreas administrativas. La ausencia de oportunidades para lograr avances profesionales, capacitación continua ha resultado en una alta rotación de empleados, afectando diversos servicios. Para acatar este problema, es fundamental implementar un programa integral de desarrollo de talento que incluya capacitación regular, ofrecer posibilidades de ascender a mejoes puestos laborales, obtener mayores ingresos

económicos, debe intensificar sus esfuerzos en responsabilidad comunal para obtener el bien de la población.

Asimismo, la carencia de programas sostenibles que aborden problemas como desigualdad, instrucción ha generado una percepción negativa entre los habitantes. Es fundamental que el municipio implemente programas de responsabilidad social en colaboración con la comunidad y con el sector privado. A través de alianzas estratégicas, también se pueden obtener recursos para impulsar proyectos con impacto social y ambiental. Estos esfuerzos no solo contribuirán a incrementar el bienestar de la familia, sino también fortalecerán la cohesión social y la imagen del municipio como un lugar comprometido con el desarrollo sostenible y el bienestar colectivo.

Ante lo descrito, se estableció como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024? y los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el nivel social en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024? b) ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el nivel económico en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024? c) ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el nivel ambiental en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024?

El estudio tuvo una justificación teórica, debido a que las variables en desarrollo son fundamentales en instituciones del estado, debido a su impacto en la sostenibilidad y en un largo plazo, la investigación fue construida bajo la teoría de motivación de Maslow y de recursos humanos de McGregor, las cuales enfatizaron la importancia de atraer y mantener a los trabajadores, lo cual mejora la productividad y la innovación.

La justificación metodológica se enfocó en la combinación de la GTH y la responsabilidad social en una institución, y se basan en un enfoque holístico y sistemático que empleó tanto métodos cuantitativos, para lo cual se recurrió al uso de encuestas y análisis de datos para evaluar las dimensiones establecidas de las variables.

Seguido del OG: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024. Y objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el nivel social en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024. b) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el nivel económico en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024. c) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el nivel ambiental en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2024.

Los estudios internacionales como el estudio de Castro y Delgado realizado en la ciudad de México, el artículo estableció como objetivo la gestión de talento humano está relacionado con el desempeño laboral, método tipo aplicada, no experimental, correlacional y descriptiva. Se concluye que por medio de la GTH, se contribuye construir áreas de trabajo solidarias y una cultura organizacional sólida, que atrae y retiene a los mejores talentos dentro de la empresa, donde el nivel alto de los trabajadores ha destacado con su desempeño laboral y también ha elevado el nivel con la GTH [7].

En Barranquilla [8], la investigación se enfocó en conocer la calidad de servicio y responsabilidad social, y concerniente al método fue cuantitativo, diseño correlacional, nivel descriptivo. La conclusión demostró que existe una asociación entre las variables, porque el estadístico de Pearson alcanzó una correlación de 0,025, es decir, los servicios que son ofrecidos no cubren al 100% las necesidades de los usuarios, sin embargo, se cumple con la responsabilidad social, la implementación de políticas de responsabilidad social ofrece una variedad de beneficios que contribuyen tanto al bienestar de la comunidad como al desarrollo sostenible del área.

En la ciudad de México [9], el artículo propuso como objetivo mejorar el servicio público por medio de la GTH, y fue construido bajo un tipo aplicado, correlacional, y transeccional. Se concluye que en el sector público conlleva numerosos beneficios que mejoran significativamente la eficacia, rapidez de servicios brindados a la ciudadanía, la implementación de estrategias que consisten en el desarrollo profesional, formación continua y bienestar laboral, permite contar con un personal altamente capacitado y motivado.

En Brasilia [10], el articulo elaboró el siguiente objetivo, conocer la calidad de vida relacionada con la responsabilidad social. Empleando un método fue descriptivo, no experimental y transversal. El resultado demostró que la responsabilidad social desempeña un papel crucial para incrementar el tiempo de vida de los pobladores, porque promueve prácticas que dejan de lado los intereses económicos de organizaciones, enfocándose en el bienestar social y ambiental. Al abordar desafíos como la desigualdad, la salud pública, la educación y la sostenibilidad ambiental, las iniciativas de responsabilidad social crean entornos más justos, saludables y sostenibles.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales el estudio realizado en Sullana [11], investigó cómo la gestión de talento humano tiene influencia en la responsabilidad social en el Municipio de Sullana. Fue descriptivo, analítica, correlacional. Se concluye que las variables tienen relación significativa. La significancia obtenida fue de 0.000 menor al p valor establecido. Por ende, a través del talento humano, se logra capacitar a los empleados, logrando alcanzar mayor producción y eficiencia en sus actividades; de esta manera existirá un incremento del rendimiento del personal.

El estudio realizado en Lambayeque [12], presentó el objetivo de conocer la relación de gestión de talento humano con las competencias del trabajador, en la municipalidad de Lambayeque, en cuanto al diseño fue correlacional, cuantitativo de nivel descriptivo. Se llegó a la conclusión de que las competencias que tienen los colaboradores incrementan, por tanto, los trabajadores que no tengan capacidades afectan el desarrollo organizacional, metas generando desmotivación entre el personal. La de Rho de Spearman obtuvo un promedio de, 716, se entiende que la

GTH tiene incidencia de manera positiva con las competencias.

La investigación relizada en Tarma [13] propuso como objetivo siguiente: la responsabilidad social se relaciona con administración del talento humano en el municipio de Tarma. El método fue de tipo básico. Tiene como conclusión, las variables tienen relación positiva baja, porque la prueba de Rho de Spearman alcanzó un promedio de 0,271, la significancia fue de 0,041 inferior al p valor de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Se demostró que existe rotación del personal, afectando la producción laboral de los trabajos en el municipio de Tarma.

La teoría de gestion del talento humano ha permitido el desarrollo, seleccionando, optimizando el potencial de los colaboradores, donde juega un papel clave en el logro de los objetivos, contribuyendo significativamente en el fortalecimiento de la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo. Para ello, ha sido primordial implementar estrategias y políticas que integren el desarrollo profesional y el bienestar de los trabajadores con la visión empresarial, creando un entorno que beneficie el rendimiento laboral[14]. Adicionalmente, las habilidades y competencias de los trabajadores deben ser reforzadas mediante programas de formación, mentorías y sesiones de coaching. Cuyas iniciativas no solo contribuyen al crecimiento profesional de cada empleado, sino que también fomentan la creatividad y el desempeño [15].

Considerando un proceso clave dentro de las organizaciones, ya que se administra de manera estratégica el capital humano para lograr metas. Cuyo enfoque trae consigo la atracción, selección y desarrollo de empleados, así como la creación de un sentido de identidad y cohesión. Asimismo, el uso de tecnologías avanzadas contribuye a optimizar los procesos y mejorar la eficiencia en la gestión del talento. Igualmente, no solo se centra en la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo, sino que también se enfoca en mejorar las actitudes y aptitudes del personal contratado, consiguiendo un ambiente de trabajo saludable y motivador que fomente el desarrollo continuo y el compromiso de los colaboradores [16]

Evidentemente las prácticas engloban diferentes gamas de actividades diseñadas para fortalecer las actividades y funciones del trabajador. También las prácticas más empleadas abarcaron un proceso mayor de reclutamiento, las entrevistas y las evaluaciones. Por ende, las estrategias pretenden garantizar la selección de candidatos con las habilidades y competencias más adecuadas [17]. Sin embargo, la compensación y los beneficios desempeñan un papel clave, ya que permiten diseñar paquetes salariales competitivos y justos, que pueden incluir sueldos, bonificaciones y beneficios adicionales, como seguros de salud y planes de jubilación [18].

La teoría de la responsabilidad social menciona que las organizaciones, ya sean empresas, instituciones o entidades, tienen un deber ético y moral de edificar positivamente a la comodidad de los usuarios dejando de lado lo económico y legal. Asimismo, las organizaciones deben actuar a tiempo de modo que beneficien a sus empleados, comunidades, clientes y al medio ambiente, integrando prácticas responsables en su funcionamiento diario [19].

La variable responsabilidad social, está relacionada con la implementación de normativas y programas que promuevan la durabilidad, equidad e inclusión social, con el objetivo de crear comunidades más resilientes y prósperas. La responsabilidad social en municipios implica el desarrollo y la ejecución de estrategias sostenibles que aseguren la preservación de recursos no renovables, minimizar la contaminación y promover prácticas ecológicas [20]. Debe existir un involucramiento activo por parte de los ciudadanos para la toma de decisiones. El municipio se encarga de fomentar la inclusión y el diálogo con los ciudadanos para garantizar que las políticas y proyectos sean elaborados de acuerdo a los requerimientos de la ciudadanía, fortaleciendo así la democracia local y la cohesión social [21].

Las iniciativas para impulsar el desarrollo económico local, están dirigidas a ofrecer oportunidades de empleo, brindando a la pequeña y mediana empresa, y asimismo mejorar la infraestructura urbana. Además, abarca programas sociales destinados a cubrir vacíos que tenga la enseñanza y salud de los ciudadanos, asegurando cada miembro del distrito pueda acceder a servicios básicos y oportunidades para prosperar [22].

La responsabilidad social pretende fomentar el compromiso en las organizaciones, empresas, individuos e instituciones para alcanzar un desarrollo constante y asegurar el bienestar de los actores. Este concepto implicó que más allá de sus objetivos económicos o particulares, deben actuar de manera ética y transparente, teniendo en cuenta el cambio que podría generar las decisiones y actividad de la comunidad en las futuras generaciones [23].

II. METODOLOGÍA

Tipo aplicada, porque el objetivo fue resolver problemas prácticos y específicos, utilizando conocimientos y teorías ya existentes. Este estudio se enfoca en incrementar conocimientos teóricos, y asimismo, pretende buscar soluciones cercanas y directas a desafíos concretos en áreas como la medicina, la ingeniería, la educación y la tecnología [24].

Con enfoque cuantitivo, se encarga de cuantificar las variables, conocer niveles y tendencias entre ellas, no experimental, no existe intervención intencional de la variable. Correlacional y transversal, se centra en observar cómo las variables se relacionan entre sí sin intervenir directamente en su naturaleza. Transversal captura un "momento instantáneo" para evaluar patrones, asociaciones o diferencias entre variables en ese momento específico [24].

La población de estudio fue 89 colaboradores, entre nombrados y contratados. La población es la agrupación de personas que forman parte de un grupo social o étnico, que tienen particularidades especificadas por el investigador y que son objeto de estudio en una investigación [25]. El muestreo es no probabilístico por conveniencia, consiste en elegir los elementos de la muestra basándose en su disponibilidad y accesibilidad. Es decir, se seleccionan aquellos elementos que son más fáciles de obtener.

Como parte del estudio se empleó la técnica e instrumentos de recolección de datos, como técnica, se usó el cuestionario, y el instrumento de recolección fue la encuesta. Se empleó el programa Excel 2018 donde se tabuló la información recolectada. Continuando con el proceso de tabulación, los datos fueron exportados al programa estadístico IBM SPSS. El resultado alcanzado es presentado en tablas descriptivas y pruebas de inferencia que dieron respuesta a la hipótesis. Para finalizar se elaboró el análisis y prueba de hipótesis de los resultados.

III. Resultados y Discusión

A. Análisis de los resultados

En la tabla 1, los promedios obtenidos concerniente a la variable GTH el 64% presentó un nivel medio y el 36% bajo, respecto a la dimensión integración 52.8% de trabajadores tiene un nivel medio y el 19.1% nivel alto, la dimensión organización el 38.2% tiene un nivel bajo y el 24.7% alto, en cuanto a la recompensa el 73% alcanzó un nivel medio y el 11.2% alto, desarrollo el 51.7% presenta un nivel medio y el 5.6% alto, retención el 59.6% tuvo un nivel medio y el 14.6% bajo, por último la dimensión auditoria el 49.4% un nivel medio y el 9% bajo. Se entiende, que la GTH y dimensiones presentaron un nivel medio debido la falta de desarrollo continuo de habilidades, la ausencia de un liderazgo efectivo, o una deficiencia en la comunicación interna y la alineación estratégica con los objetivos organizacionales, para mejorarla, es crucial implementar programas de capacitación y desarrollo profesional que estén alineados.

TABLA 1
DATA DESCRIPTIVA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DIMENSIONES

Variable - dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	32	36%	57	64%	0	0%
Integración	25	28.1%	47	52.8%	17	19.1%
Organización	34	38.2%	33	37.1%	22	24.7%
Recompensa	14	15.7%	65	73%	11	11.2%
Desarrollo	38	42.7%	46	51.7%	5	5.6%
Retención	13	14.6%	53	59.6%	23	25.8%
Auditoria	8	9%	44	49.4%	37	41.6%

Para la tabla 2, el resultado obtenido de responsabilidad social sobre el trabajador del municipio de Canas fueron que el 69.7% alcanzó un nivel medio y el 7.9% bajo, en el caso de la dimensión social el 49.4% tiene un nivel medio y el 16.9% bajo, económica el 61.8% presenta un nivel medio y el 10.1% bajo, y la dimensión ambiental el 64% tiene un nivel medio y el 18% bajo y alto. En consecuencia, la responsabilidad social y dimensiones tienen un nivel medio debido a la falta de integración de prácticas sostenibles en su estrategia central, una limitada participación en iniciativas comunitarias o una comunicación deficiente sobre sus esfuerzos en este ámbito. Para mejorarla, es esencial que la municipalidad incorpore la responsabilidad social en su misión y visión.

TABLA 2
DATA DESCRIPTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DIMENSIONES

Variable-dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad social	7	7.9%	62	69.7%	20	22.5%
Social	15	16.9%	44	49.4%	30	33.7%
Económica	9	10.1%	55	61.8%	25	28.1%
Ambiental	16	18%	57	64%	16	18%

En la tabla 3, el dato obtenido de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, se empleó la mencionada prueba estadística, la población era mayor a 30 (n=89), por tanto, se observó que la variable gestión del talento humano y responsabilidad social tiene los siguientes valores 0,000 para ambas variables, al tener una distribución normal de los datos y ser menor al p valor de 0,05, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para dar respuestas a las hipótesis formuladas.

TABLA 3
PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,504	89	,000
Responsabilidad social	,373	89	,000

En la tabla 4, se observó la prueba de hipótesis general, donde los datos obtenidos demostraron relación en la GTH y responsabilidad social, donde el nivel de correlación fue positiva baja 0,316, se entiende que existe un nivel de asociación de datos del 31.6%. La significancia es de 0,003, por tanto, es menor al p valor de 0,05, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA 4
RELACIÓN ENTRE VARIABLES RS Y GTH

			Responsabilidad social
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	,316
		Sig. (bilateral)	,003
		N	89

En la tabla 5, la prueba de hipótesis especifica primera, donde los datos obtenidos conllevaron a la correlación de la gestión de talento humano y la dimensión social, donde el nivel de correlación fue positiva moderada 0,459, se entiende que existe un nivel de asociación de datos del 45.9%. La significancia es de 0,000, por tanto, es menor al p valor de 0,05, se puede aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA 5
RELACIÓN ENTRE SOCIAL Y GTH

			Social
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	,459
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Para la tabla 6, se observó la prueba de hipótesis especifica segunda, donde los datos obtenidos donde existe correlación en la gestión de talento humano y la dimensión económica donde el nivel de correlación fue positiva baja 0,131, se entiende que existe un nivel de asociación de datos del 45.9%. La significancia es de 0,021, por tanto, es menor al p valor de 0,05, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA 6
RELACIÓN ENTRE ECONÓMICA Y GTH

			Económica
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	,131
		Sig. (bilateral)	,021
		N	89

En la tabla 7, se observó la prueba de hipótesis especifica tercera, donde los datos obtenidos demostraron que existe relación en la gestión de talento humano y la dimensión ambiental, donde el nivel de correlación fue positiva baja 0,091, se entiende que existe un nivel de asociación de datos del 0.9%. La significancia es de 0,005, por tanto, es menor al p valor de 0,05, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

TABLA 7
RELACIÓN ENTRE AMBIENTAL Y GTH

			Ambiental
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	,091
		Sig. (bilateral)	,005
		N	89



Fig. 1 Word cloud.

B. Análisis de las discusiones

En relación con el objetivo general de la investigación, que busca conocer la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Canas, los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidenciaron una correlación positiva baja entre ambas variables. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.319, con un nivel de significancia de 0.003, lo que es menor al p valor de 0.005. En consecuente, se aceptó la hipótesis del estudio, afirmando la existencia de una asociación entre ellas. Dichos hallazgos coinciden con los reportados, quien identificó una correlación positiva alta (r = 0.761) y un valor p de 0.000 en su estudio sobre la misma temática [26]. Asimismo, la teoría sobre una gestión eficiente del talento humano propicia un entorno laboral favorable, minimizando la rotación de personal y promoviendo la innovación y adaptación dentro de las organizaciones. Se considera que con una adecuada administración del talento humano facilita la selección de personal idóneo y mejora el clima laboral dentro de la institución [26].

Concerniente al primer objetivo específico, que estudia la relación entre la gestión del talento humano y el nivel social, los resultados señalaron una correlación positiva moderada (ρ = 0.459); esto conlleva que una adecuada planificación y distribución de actividades en el ámbito laboral repercute en la interacción social dentro de la organización. El nivel de significancia obtenido fue de 0.000, menor al p valor de 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Cabe mencionar que estos resultados guardan similitud con los

hallazgos de Vallejos et al. (2020), quienes identificaron una correlación positiva fuerte (r = 0.823) entre la gestión del talento humano basada en competencias y la motivación de los empleados. La implementación de prácticas de responsabilidad social en el sector empresarial contribuye a abordar problemáticas como la desigualdad y la pobreza a traves de inversiones en educación, salud y desarrollo comunitario [27]. Por tanto, una adecuada gestión del talento humano no solo optimiza el desempeño organizacional, sino que también fortalece el compromiso social de los trabajadores.

Relacionado al segundo objetivo específico, que busca establecer la relación entre la gestión del talento humano y el nivel económico, los análisis estadísticos revelaron un coeficiente de correlación de 0.131, lo que indico una relación positiva baja. El nivel de significancia alcanzado fue de 0.021, inferior al margen de error de 0.05. Los hallazgos concuerdan con el estudio quien señala que la responsabilidad social empresarial contribuye a generar valor económico y social mediante la promoción de prácticas responsables en ámbitos como la sostenibilidad ambiental y el bienestar de los trabajadores [1]. La implementación de estrategias de responsabilidad social puede incrementar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones, optimizando la eficiencia operativa y reduciendo costos mediante una mejor gestión de los recursos [28]. En este sentido, la gestión del talento humano debe enfocarse en generar condiciones laborales que favorezcan la equidad económica y la estabilidad de los trabajadores.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo específico, que analiza la relación entre la gestión del talento humano y el nivel ambiental, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.091, lo que refleja una relación positiva baja. La significancia estadística fue de 0.005, lo que permite aceptar la hipótesis de la investigación. Estos resultados son consistentes con el estudio destacaron la importancia de la gestión del talento humano en el logro de los objetivos estratégicos de las organizaciones. Invertir en el desarrollo y bienestar de los empleados no solo mejora su desempeño y satisfacción, sino que también fortalece la cultura organizacional y el compromiso con valores institucionales [29]. De manera similar, que la responsabilidad social empresarial fomenta la implementación de prácticas sostenibles que minimizan el impacto ambiental de las actividades productivas [30]. Estrategias como la reducción de residuos y el uso eficiente de los recursos naturales no solo contribuyen a la conservación del medio ambiente, sino que también generan beneficios a nivel institucional al responder a las expectativas de consumidores y ciudadanos respecto a la sostenibilidad.

Las implicancias del estudio, desde una perspectiva práctica, los hallazgos resaltan la relevancia de una gestión efectiva del talento humano para mejorar el desempeño organizacional y la eficiencia de los servicios públicos. La adecuada planificación y ejecución de estrategias de integración, organización, desarrollo y retención de personal contribuyen a optimizar la capacidad operativa de la municipalidad y la calidad de sus servicios. Asimismo, el fortalecimiento de estas prácticas impacta directamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez beneficia a la comunidad.

En términos metodológicos, este estudio comparte similitudes con investigaciones previas que han empleado un diseño no experimental de nivel descriptivo y han utilizado encuestas como herramienta de recolección de datos. Además, el uso de pruebas de normalidad permitió determinar los métodos estadísticos más adecuados para el análisis de las hipótesis planteadas.

IV. Conclusiones

Este estudio cientifico obtuvo una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Canas. Para tener en cuenya si bien la relación no es fuerte, los resultados sugieren que una administración eficiente del talento humano puede favorecer a un entorno laboral más comprometido, competitivo y alineado con los principios de responsabilidad social. Esto requiere considerar que la necesidad de fortalecer estrategias deben integrarse para mejorar la gestión institucional y el impacto en su entorno.

Respecto, al nivel social, se identificó una relación moderada con la gestión del talento humano, lo que sugiere que prácticas adecuadas en la administración del personal pueden intervenir en la cohesión y el bienestar de los trabajadores. Siendo la promoción de una cultura organizacional basada en la equidad, el reconocimiento y el desarrollo profesional que incentivan un mayor sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos sociales del municipio, lo que a su vez puede traducirse en mejores servicios para la ciudadanía.

Por otro lado, la relación entre la gestión del talento humano y el nivel económico fue baja, lo que indica la necesidad de implementar medidas que refuercen la equidad y el bienestar financiero dentro de la institución. Es primordial que la municipalidad genere políticas de incentivos y compensaciones que mejoren la estabilidad económica de los empleados y aporten a una administración pública más eficiente y sostenible.

Respecto al nivel ambiental, la relación también fue baja, lo que destaca la importancia de incorporar políticas sostenibles en la gestión municipal. La integración de prácticas de responsabilidad ambiental, como la optimización del uso de recursos y la promoción de iniciativas ecológicas, no solo fortalecería la imagen institucional, sino que también contribuiría al desarrollo sostenible del municipio y al bienestar de la comunidad.

RECONOCIMIENTOS

En especial queremos expresar nuestra admiración al equipo de LACCEI quienes nos brindan la oportunidad de compartir nuestra investigación y contribuir a elevar los estándares. Asimismo, reconocemos el valioso aporte de las coautoras en el desarrollo de esta investigación la Dra. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez y la Ingeniera Rosario del Carmen Sosa Mantilla. Definitivamente, extendemos nuestro agradecimiento a la Universidad Privada del Norte por su continuo respaldo en el camino de la investigación y a la Universidad Tecnológica del Perú con sus valiosas capacitaciones en el desarrollo a nivel profesional.

REFERENCIAS

[1] Medrano, T. Aguilar, M. Paredes, and M. Ramírez, "Municipal social responsibility and management of the talent human in local governments of Tarma, Peru," *Gaceta Científica*, vol. 10, no. 1, pp. 29–38, May 2024. https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2136.

[2] M. Luo, "Research on the HRM performance assessment model based on FPGA embedded system and bayesian network," *Microprocessors and Microsystems*, vol. 83, no. 1, pp. 10–39, 2021. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0141933121001678.

[3] A. Alvarez, "¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?," M.S. thesis, Univ. EAFIT, Colombia, 2022.

[4] I. Guevara, "Gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba," M.S. thesis, Univ. Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022.

[5] S. Matabanchoy and K. Álvarez, "Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008 - 2018," *Universidad y Salud*, vol. 10, no. 12, pp. 20–48, 2021. http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf.

[6] G. Mestas, A. Cruz, C. Salguero, and Y. Mamani, "Management of human talent and job performance in a Municipality of Peru," *Revista Gestionar*, vol. 4, no. 8, pp. 10–24, 2021. https://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/7/180.

[7] K. Castro and J. Delgado, "Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020," *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*, vol. 4, no. 3, pp. 1–20, 2020. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.

[8] C. Rojas, W. Niebles, C. Pacheco, and H. Hernández, "Quality service as a key element of social responsibility in small and medium size enterprises," *Información tecnológica*, vol. 31, no. 4, pp. 40–55, 2020. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221.

[9] R. Gaviria and M. Delgado, "Improvement of public services in strengthening municipal management," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 4, no. 2, pp. 20–56, 2020. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.151.

[10] W. Sanz, "Quality of work life and corporate social responsibility internal in multilevel companies," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6, no. 1, pp. 1–21, 2022. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640.

[11] L. Espinoza, "La gestión del talento humano y su relación con responsabilidad social gubernamental en la Municipalidad Provincial de Sullana – Piura. 2018," M.S. thesis, Univ. César Vallejo, Lima, 2022.

[12] C. Vallejos, A. García, and O. Nuñez, "Management of human talent by competencies and its relationship with motivation of employees of Municipsl of the Lambayeque," *Rev. Tzhoecoe*, vol. 12, no. 4, pp. 1–13, 2020. https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394.

[13] G. Medrano, T. Aguilar, M. Paredes, and M. Ramírez, "Municipal social responsibility and management of the talent human in local governments of Tarma, Peru," *Gaceta Científica*, vol. 10, no. 1, pp. 1–9, 2024. https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2136.

[14] I. Chiavenato, *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*, México: McGraw-Hill, 2020.

[15] I. Ruiz, I. Ruiz, and P. Martinez, *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo*, Guayaquil: Cámara Ecuatoriana del Libro, 2017.

[16] D. Mendoza, "Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal," *Económicas CUC*, vol. 37, no. 1, pp. 61–78, 2016.

[17] C. Cabezas and J. Brito, "The management of human talent for an effective job performance," *Polo de Conocimiento*, vol. 6, no. 11, pp. 742–761, 2021. https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296.

[18] M. Abril, *Diseño de procesos de gestión del talento humano*, Ambato: MEGAGRAF, 2018.

[19] E. Castillo, "Municipal Social Responsibility under perceptions of youngers of cities in business and recreative tourism," *Revista Redalyc*., vol. 22, no. 1, 2020. https://www.redalyc.org/journal/5346/534664606004/html/.

[20] K. Huaches, B. Perez, and C. Soria, "Social responsibility in environmental management. Atavillos Bajo, Lima, 2021," *Revista Multidisciplinar*, vol. 6, no. 1, pp. 40–55, 2022. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1702/2398.

[21] E. Castillo, "Municipal Social Responsibility under perceptions of youngers of cities in business and recreative tourism," *Revista Redalyc*., vol. 22, no. 1, 2020. https://www.redalyc.org/journal/5346/534664606004/html/.

[22] M. Mezquita, "Social responsibility of the municipal government with the environment and public services: citizen perception," *ResearchGate*, vol. 36, no. 7, pp. 10–31, 2020. https://www.researchgate.net/publication/349362038_RESPONSABILIDAD_.

[23] S. Zurita, "Responsabilidad social del gobierno municipal con el medio ambiente y los servicios públicos: percepción ciudadana," *Holos*, vol. 7, no. 1, pp. 67–82, 2020. https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/9549.

[24] S. Hernández and C. Mendoza, *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, México: McGraw-Hill Education, 2018.

[25] J. Arias, M. Villasis, and M. Miranda, "The research protocol III. Study population," *Revista Alergia México*, pp. 201–206, 2016.

[26] J.L. Zarazúa, y E. Espinosa. Las técnicas de simulación de la capacitación del personal como parte de un sistema complejo. *Administración y Organizaciones*, *13*(25), 65–79, 2020. https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/166

[27] I. Chiavenato. *Gestión del Talento Humano.* México: McGraw-Hill Editores, 2002.

[28] M. García, A. R. Azuero, y J. D. Peláez. Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresasdel suroccidente colombiano. *Innovar*, *23*(49), 83–100, 2013. https://bit.ly/3MF7uYp

[29] E. Gómez-Luna, D. F. Navas, G. Aponte-Mayor, & L. A. Betancourt-Buitrago. Literature review methodology for scientific and information management, through its structuring and

systematization. *DYNA*, *81*(184), 158, 2014. https://doi.org/10.15446/dyna.v81n184.37066
[30] F. Ballina. Ventajas competitivas de la flexibilidad numérica en micro, pequeñas y medianas empresas del Distrito Federal. *Problemas del Desarrollo*, *46*(183), 165–188, 2015. https://doi.org/10.1016/j.rpd.2015.10.008