



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral de los
Colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ruiz Alvarado, Marx Wagner (orcid.org/0009-0008-5990-4828)

Santos Rojas, Maribel (orcid.org/0009-0001-4190-4773)

ASESORA:

Dra. Méndez Gutiérrez, Leidy Lucia (orcid.org/0000-0003-2675-8090)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA — PERÚ

2024

Dedicatoria

Nuestra Tesis lo dedicamos especialmente a Dios por darnos la fortaleza y la fuerza para superarnos día a día.

A nuestros Padres, quienes han sido los pilares fundamentales para seguir adelante gracias al apoyo de ellos hemos podido cumplir con nuestra meta profesional.

A todas aquellas personas que de una u otra manera han depositado su confianza para el logro de nuestros objetivos y han confiado en nuestra capacidad de superación.

Agradecimiento

A Dios por darnos vida y salud, a la universidad por las oportunidades brindadas, a nuestros padres por darnos todo su apoyo y fortaleza para seguir adelante día a día con nuestras metas y proyectos.

A nuestra asesora Dra. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez por brindarnos su tiempo y dedicación y sobre todo su experiencia para que nuestra meta se haga realidad.

A nuestros familiares que nos brindaron su apoyo para seguir con nuestra carrera profesional.

De igual forma agradecemos a nuestros compañeros por ser parte de esta experiencia profesional.

A todas aquellas personas que estuvieron apoyándonos que sin esperar nada a cambio compartieron sus ideas y conocimientos para que este sueño se haga realidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral de los Colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.", cuyos autores son SANTOS ROJAS MARIBEL, RUIZ ALVARADO MARX WAGNER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

MOYOBAMBA, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA DNI: 46215770 ORCID: 0000-0003-2675-8090	Firmado electrónicamente por: LMENDEZGUT el 14- 07-2024 21:17:24

Código documento Trilce: TRI - 0747205



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SANTOS ROJAS MARIBEL, RUIZ ALVARADO MARX WAGNER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral de los Colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIBEL SANTOS ROJAS DNI: 77537767 ORCID: 0009-0001-4190-4773	Firmado electrónicamente por: MASANTOSRO el 09-05-2024 11:56:35
MARX WAGNER RUIZ ALVARADO DNI: 71562758 ORCID: 0009-0008-5990-4828	Firmado electrónicamente por: MRUIZAL14 el 09-05-2024 11:45:05

Código documento Trilce: TRI - 0747206

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los autores	iv
Declaratoria de originalidad de la asesora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Distribución de la población	16
Tabla 2. Baremos de gestión del talento humano	18
Tabla 3. Baremos de gestión de compromiso laboral	18
Tabla 4. Nivel de gestión del talento humano	21
Tabla 5. Nivel de provisión	21
Tabla 6. Nivel de organización	22
Tabla 7. Desarrollo	22
Tabla 8. Nivel de compromiso laboral	23
Tabla 9. Nivel de compromiso afectivo	23
Tabla 10. Nivel de compromiso de continuidad	24
Tabla 11. Nivel de compromiso normativo	24
Tabla 12. Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral.	25
Tabla 13. Nivel de relación entre la provisión y el compromiso laboral.	27
Tabla 14. Nivel de relación entre la organización y el compromiso laboral.	28
Tabla 15. Nivel de relación entre el desarrollo y el compromiso laboral.	29
Tabla 16. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a	30
Tabla 17. Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis general	30
Tabla 18. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ^a	32
Tabla 19. Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis específicas	33

Resumen

La investigación, fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024; fue de tipo básica, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y corte transversal, cuya población y muestra fue de 54 colaboradores, el tipo de muestreo fue no probabilístico, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la confiabilidad del instrumento para la gestión del talento humano fue de 0.829 y para el compromiso laboral fue de 0.916. Como resultados, se encontró que el nivel de gestión del talento humano fue medio en 66.7% y el nivel de compromiso laboral también fue medio en 61.1%. Se concluyó que, existe correlación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral ya que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,672 por lo que se destacó la importancia de acrecentar las competencias de los directivos de la entidad designados para la gestión del talento humano para poder desarrollar mejor sus funciones para lograr un compromiso adecuado.

Palabras clave: Gestión, rendimiento, talento.

Abstract

The research was carried out with the objective of determining the relationship between human talent management and the work commitment of collaborators of a Regional Government, Moyobamba-2024; It was of a basic type, non-experimental design, with a quantitative approach, correlational scope and cross section, whose population and sample was 54 collaborators, the type of sampling was non-probabilistic, the data collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire, the reliability of the instrument for human talent management was 0.829 and for work commitment was 0.916. As results, it was found that the level of human talent management was medium at 66.7% and the level of work commitment was also medium at 61.1%. It was concluded that there is a medium positive correlation between human talent management and work commitment since the result of Spearman's Rho coefficient was 0.672, which is why the importance of increasing the skills of the entity's managers designated for the management was highlighted. management of human talent to be able to better develop its functions to achieve an adequate commitment.

Keywords: Management, performance, talent.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la composición organizacional tiene como protagonista esencial al recurso humano, el cual por su naturaleza requiere de una gestión o manejo adecuado aplicando instrumentos y herramientas estratégicas para lograr la generación de bienestar y potenciamiento de sus capacidades. Sin embargo, las organizaciones muchas veces le restan importancia a este tema, por lo que asignan directivos de recursos humanos que no se encuentran capacitados para gestionar al personal, esto es afirmado por Carranza (2023), quien presentó una información donde revela que mundialmente, solo el 22% de los directivos o responsables de recursos humanos, han logrado generar experiencias positivas en sus colaboradores, la cual es una realidad complicada debido a que cuando el personal no se encuentra satisfecho y valorado en su puesto, genera problemas como la falta de compromiso.

Por otro lado, en EE. UU, una encuesta reveló que, en el 2021, el 41% de los servidores públicos planeaban renunciar a su puesto por inconsistencias en el área de recursos humanos (Audalia Nexia, 2022). Asimismo, en España, el 69% de colaboradores encuestados afirmaron que su productividad no se incrementa debido a que el personal encargado del área de gestión de personas, no reconoce sus esfuerzos, por lo que su satisfacción disminuye (RRHH Digital, 2023). Por otro lado, otro informe basado en una encuesta realizada en México hacia los colaboradores, permitió determinar que el 51.5% no considera tener un adecuado compromiso debido a inconsistencias en la gestión de personas, mientras que el 23.2% considera que no tiene compromiso afectivo debido a que la organización no toma en cuenta sus esfuerzos (Olavarrieta, 2020).

A nivel nacional, el sector estatal podría considerarse como uno de los sectores que presenta elevadas complicaciones para lograr una gestión adecuada del personal. Ante ello, Cortes (2023), aportó datos que reflejan esta problemática, donde expresó que el 87.3% de los colaboradores no tienen seguridad social o se encuentran designados en áreas no registradas; esto es un claro reflejo de la carencia de interés contundente para gestionar al recurso organizacional más importante. Asimismo, de acuerdo al reporte de

Tendencias Globales de Capital Humano 2023, el compromiso al igual que la productividad están disminuyendo en los colaboradores debido a que la gestión del talento está siendo realizada en base a modelos antiguos (Deloitte, 2023).

A nivel local, en un Gobierno Regional, el análisis de la situación problemática en torno al tema, permitió conocer que existen deficiencias por parte de los directivos y demás encargados para la gestión del personal, toda vez que en muchas ocasiones los colaboradores han percibido que los procedimientos de gestión no son los adecuados y justos ya que no se respetan a cabalidad las normativas para la convocatoria, selección, contratación y capacitación del personal, donde se da lugar a fines políticos y se deja sin efecto la meritocracia, además, las capacitaciones son escasas e impertinentes sin embargo la exigencia es aún mayor; estas inconsistencias han generado que el compromiso vaya en decadencia paulatinamente hasta el punto de desarrollar sus actividades simplemente por no ser descontados, entre otros pero más no por iniciativa propia o compromiso con la ciudadanía.

En concordancia a lo descrito con anterioridad, se determinó como Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024? Como Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la provisión y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024? ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024?

El estudio contó con justificaciones, las cuales son determinadas por Fernández (2020) como la exposición de las intenciones del estudio. En base a ello, se expone las siguientes: Justificación teórica, se sustentó en la integración de información consistente y actualizada referente al tema para ampliar el conocimiento real sobre el tema y su problemática dentro de los diversos contextos mundiales; justificación práctica, facilitó la entrega de datos válidos para que la empresa pueda mejorar la eficiencia al momento de tomar

las decisiones para mejorar la gestión de su personal; justificación social, permitió acrecentar el conocimiento sobre las variables para que estas sean tomadas en cuenta por las entidades y cada uno de sus directivos para mejorar la eficiencia; justificación metodológica, se sostiene en la creación de instrumentos confiables y válidos que posteriormente pueden ser empleados por otros investigadores.

Asimismo, se determinó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Mientras que como Objetivos Específicos: Establecer la relación entre la provisión y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Identificar la relación entre la organización y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Analizar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Finalmente, como Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Como Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre la provisión y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Existe relación significativa entre la organización y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024. Existe relación significativa entre el desarrollo y el compromiso laboral de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales, Leal (2023), realizado en las minipymes de Ecuador buscando determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. Fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, su muestra fueron 300 empleados, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Cuyos resultados, reflejaron que el conocimiento de las emociones por parte del área de recursos humanos permite mejorar los componentes que facilitan un mejor rendimiento y la generación de compromiso para cumplir con los objetivos. Concluyó que, el conocimiento del personal directivo encargado de gestionar a los colaboradores es de mucha importancia debido a que estos son los principales responsables de aplicar estrategias y metodologías que ayuden a incrementar su rendimiento, así como también el fortalecimiento de su compromiso.

En tanto, Barrios et al. (2020), desarrollado en un grupo de directivos empresariales de Colombia con el objetivo de describir las condiciones de la gestión del talento humano en diversos sectores económicos; de tipo básico, no experimental, la muestra fue de 70 directivos, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. A través de sus resultados se evidenciaron que los colaboradores no cuentan con las condiciones físicas e invisibles necesarias para la generación de un compromiso y rendimiento adecuado, esto precisamente debido a que la organización no toma en cuenta estos factores a través del área respectiva. Concluyeron que, la gran mayoría de colaboradores estipularon que requieren de un nuevo ambiente de trabajo donde exista congruencia entre las exigencias y las condiciones entregadas para el desempeño, esto precisamente debido a que el área encargada no aplica estrategias adecuadas que ayuden a mejorar los conocimientos para ser aplicado dentro del día a día.

Asimismo, González et al. (2021), realizado en una empresa privada de reclutamiento de personal en Ecuador, con el objetivo de analizar la influencia de las actividades de gestión del talento en la satisfacción del personal; fue de tipo básico, no experimental, congregando una muestra de 75

colaboradores empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Revelaron que, a través de un valor de Pearson igual a 0,790 se estimó la presencia de una relación que facilitó el establecimiento de la importancia de abordar el mejoramiento de la gestión de personas como parte de los elementos invisibles que harán posible una óptima satisfacción. Concluyeron que, la empresa necesita fortalecer los aspectos de la gestión de su personal para propiciar aquellos espacios necesarios para que se sientan seguros y satisfechos, lo cual ayudará a generar resultados positivos como un buen rendimiento y compromiso.

Además, Arias y López (2020), abordado en una empresa tecnológica de Ecuador con la finalidad de determinar la gestión del compromiso; de tipo básico, no experimental, la muestra fue de 50 personas, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Demostraron que no existe un clima adecuado para la generación del compromiso. Concluyeron que, se debe seguir realizando las mejoras continuas a las funciones del área de recursos humanos para que estos tengan la capacidad de emplear los nuevos avances tecnológicos para manejar estratégicamente al recurso humano a través del potenciamiento de sus habilidades y la atención de sus requerimientos para la aplicación laboral.

En el plano nacional Medina (2022), desarrollado en Lima en la Municipalidad Distrital de Kishuara, buscó analizar la correlación de la GTH con el CO en los colaboradores; fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la muestra fue de 35 trabajadores encuestados por medio del cuestionario. El resultado muestra que, el 14,3% consideró que la gestión del personal es deficiente, el 22,9% lo consideró como regular, a diferencia solo del 11,4% que lo calificó como óptimo. Concluyendo que, la correlación fue representada por un valor de $r=0,559$ por lo que se destacó la incidencia de la GTH sobre el compromiso de los colaboradores, estableciendo así lo importante que resulta el despliegue adecuado de estrategias pertinentes para gestionar al personal de modo que se brinden las condiciones adecuadas para la generación del compromiso respectivo.

Asimismo, Rojas (2020), desarrollado en la UGEL N° 03, La Victoria - Lima cuyo objetivo fue establecer la relación entre la GTH y el compromiso organizacional; de tipo básico, no experimental, la muestra fue de 70 profesionales, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Reflejaron que la GTH se desarrolla de manera deficiente de acuerdo a la valoración del 15,7%, regular por el 31,4% a diferencia del 52,9% calificado como eficiente, mientras que el compromiso es elato de acuerdo al 65,7%. Concluyendo que, existe correlación representado por un $\rho = 0.758$ con lo cual se destacó que la mejora en la GTH representa una posibilidad de mejorar el compromiso asumido por los colaboradores en la institución.

Además, Castro y Delgado (2020), realizado en la oficina estatal del PEHCBM cuyo objetivo fue determinar un modelo de GTH; de tipo básico, no experimental, la muestra fue de 70 personas, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Se puede evidenciar que la preocupación de la institución por mejorar la motivación de sus colaboradores hacia la generación del compromiso donde solamente a veces se realizan actividades para incentivar de acuerdo a los resultados presentados, lo cual no es suficiente para crear un ambiente positivo y de confianza. Concluyeron que, la forma en cómo se realiza la gestión de los colaboradores influye significativamente sobre la generación de compromiso y al mismo tiempo sobre su desempeño, es por ello que se debe desarrollar la designación de personal capacitado y comprometido con el mejoramiento de las habilidades laborales a través de la aplicación de actividades estratégicas debidamente planificadas en función a los requerimientos de cada persona.

En tanto, Panduro (2021), realizado en la Municipalidad distrital de Manantay cuyo objetivo fue identificar la relación de la GTH con el CO en la entidad; de tipo básico, no experimental, la población fue de 70 trabajadores y una muestra de 40, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. El resultado indica que, existe un alto nivel de compromiso debido a que manifestaron la participación adecuada de la institución para mejorar los aspectos significativos donde la comunicación facilita el esclarecimiento de las necesidades y la transmisión de los requerimientos

para solucionar los impases generados. Concluyeron que, existe una correlación entre las variables con un valor de $\rho = 0.560$ por lo que la integración de procedimientos funcionales para gestionar a los colaboradores generará un efecto positivo en la generación del compromiso requerido para realizar sus obligaciones laborales.

Además, Calle (2021), abordó en Lima dentro de un gobierno local, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y la atención al ciudadano; de tipo básico, diseño no experimental, la muestra fue de 343 trabajadores encuestados por medio del cuestionario. En los resultados se observa que, en cuanto a la dimensión motivación intrínseca de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo. Concluyó que, una adecuada gestión de los colaboradores permitirá desarrollar adecuadamente el compromiso que se requiere para lograr resultados altamente competitivos, es por ello que se debe acudir a hacia actividades de motivación analizando adecuadamente aquellos factores internos y externos que sean considerados como significativos por el personal, lo cual permitirá adoptar una estrategia congruente con sus expectativas para lograr mayores resultados.

También se citó a Rumiche y Silupú (2022), realizado en la municipalidad de Piura, con el objetivo de la identificación de los valores de correlación entre la GTH con el CO, fue de tipo aplicada no experimental, abarcó una muestra de 80 colaboradores encuestados por medio del cuestionario. En los resultados se destaca que el 47,5% consideró que la entidad desarrolla capacitaciones para la mejora de las competencias laborales, mientras que el 53,8% contempló que no se lleva a cabo un adecuado proceso de aprovisionamiento. Concluyendo que, la correlación es positiva con un valor de $\rho = 0.867$ con el cual destacaron la participación relevante de la GTH para la generación de un compromiso óptimo en los colaboradores, lo cual además ayuda a generar mejores condiciones para lograr los objetivos respectivos para el crecimiento institucional.

En esa misma línea, Lino (2022), realizado en Lima en una entidad pública de salud, cuyo objetivo fue determinar la relación de la gestión del personal con el compromiso laboral; de tipo básico, no experimental, la

muestra fue de 70 colaboradores, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. A través de los resultados afirmaron que el 50% determinó que la GTH se desarrolla dentro de un nivel alto, mientras que el compromiso fue calificado dentro de los mismos parámetros por el 48,6%. Concluyendo que, la correlación positiva fue expresada por un valor de 0,395 con lo cual manifestaron que existe influencia de las actividades de gestión en el personal, pero estos no son altamente influyentes sobre la generación del compromiso necesario para fortalecer la competitividad.

Asimismo, a nivel local Panduro (2021), realizado en la empresa Coopac San Martín de Porres, Tarapoto con el objetivo fue establecer la relación entre la GTH con el desempeño; fue de tipo básica, no experimental, cuya muestra fue de 85 colaboradores, encuestados por medio del cuestionario. Evidenció un resultado de correlación alta entre la realización de las actividades orientadas a la gestión de los colaboradores con el desempeño obtenido por cada uno de ellos en sus actividades asignadas. Concluyó que, existe una correlación representada por lo que también se destaca la necesidad de mejorar cada uno de los aspectos orientados a esta variable para hacer posible que el rendimiento y el compromiso sea el suficiente para lograr los resultados de crecimiento adecuados.

Además, Vela (2021), abordado en la empresa Promart buscando la determinación del vínculo entre la GTH y el CO; de tipo básica, no experimental, cuya población fue de 153 colaboradores y una muestra fue de 110, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. En lo que concierne a sus resultados se pudo destacar que existe una influencia directa de la realización de las actividades de capacitación de los colaboradores dentro de la empresa con su compromiso asumido para el logro de los objetivos. Concluyó que la correlación está representada lo cual permitió asumir la verdadera importancia de afrontar el mejoramiento adecuado de las competencias de los colaboradores designados para la gestión de las personas, debida que esto principalmente ayudará a diseñar estrategias concordantes con las necesidades para facilitar la conformación de un compromiso verdaderamente competitivo.

Asimismo, Marín (2021), realizado en la empresa financiera Confianza, Tarapoto para determinar la relación entre la GTH y el CO; fue tipo básica, no experimental, cuya muestra fue de 32 colaboradores, empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Expusieron que las personas consultadas mencionaron que la realización de las actividades orientadas a la gestión de las personas posee una eficiencia media, mientras que el compromiso asumido fue representado de igual forma. Concluyeron en la existencia de una correlación positiva y también significativa de la realización de las actividades para la gestión de las personas, el compromiso asumido por cada uno de ellos en la realización de sus responsabilidades laborales.

En tanto, Arcentales (2021), se realizó en la empresa Electro Oriente, Tarapoto buscando determinar la relación entre el compromiso y productividad laboral. Fue tipo básica no experimental; la población fue de 429 y la muestra de 50; empleando la encuesta con su cuestionario como instrumento. Encontraron que solamente casi la mitad de los colaboradores mantiene un compromiso considerable, mientras que en la productividad solamente es considerada como positiva. Concluyeron en una relación que ayudó a establecer la importancia de la generación del compromiso asumido por los colaboradores frente a las actividades organizacionales para hacer posible que la productividad adecuada de acuerdo a los indicadores establecidos por la empresa.

Finalmente, Villalba (2021), desarrollado en una panadería en Tarapoto con el objetivo de determinar la relación entre la GTH y el CO, fue de tipo descriptiva, correlacional, la fue de 30 colaboradores, encuestados por medio del cuestionario. Dentro de sus resultados resaltó que el 50% consideraron que solo a veces se desarrolla una adecuada gestión por parte de los directivos, mientras que el 73,3% destacó que casi siempre existe un buen nivel de compromiso. Concluyó que la correlación fue positiva representada por un valor de $\rho = 0.623$ por lo que destacó la importancia de fortalecer continuamente las prácticas de gestión del personal porque se trata de una herramienta que ayuda a mejorar los aspectos de compromiso en las

personas con la cual habrá mayores probabilidades de alcanzar los resultados esperados para la competitividad.

Respecto a la primera variable gestión del talento humano, se incorporó a la teoría de las relaciones humanas, la cual establece que las personas deben estar en constante relación con sus compañeros, sobre todo dentro del ámbito laboral debido a que se trata del mejoramiento de los vínculos emocionales y sociales que ayuden a mejorar su aprendizaje, de modo que su rendimiento se vea mejorado. También se encuentra la teoría de la motivación, la cual establece que los colaboradores tienden a ser más eficientes cuando se realiza la motivación respectiva de acuerdo su rendimiento, para lo cual se pueden emplear diversos mecanismos estratégicos que ayudarán a la incrementar su participación dentro de la organización, facilitando también el mejoramiento del vínculo afectivo organizacional (Flores, 2005).

En tanto para la variable gestión del talento humano tuvo como autor principal a Amador (2021), donde lo definió como un proceso articulado y conformado por diversas etapas que buscan el mejoramiento de las habilidades y los espacios para generar un desempeño competitivo. Además, Santos (2022), determinaron que se trata de una herramienta indispensable que debe ser aplicada en cualquier tipo de organización debido a que facilita la preparación de las condiciones adecuadas para que los colaboradores encuentren un espacio y las herramientas pertinentes para poder abordar las responsabilidades designadas. Asimismo, Chancha et al. (2022) definieron a la meritocracia como un término empleado mayormente en la gestión pública que indica el mérito realizado por un colaborador para hacerse acreedor de un puesto o asenso en su área de trabajo, es decir, la justificación por medio de sus resultados y competencias.

Asimismo, Briones & González (2019), establecieron que se trata de un proceso complejo que debe ser supervisados por personal capacitado para facilitar el mejoramiento de los conocimientos y habilidades de los colaboradores, de modo que estos se encuentren preparados para afrontar las responsabilidades asignadas y obtener los resultados planeados. Además,

Carvajal (2021), sostuvo que es necesario aplicar estrategias congruentes con las necesidades internas organizacionales, lo cual permitirá comprender aquellas limitaciones que pueden estar afectando los colaboradores a fin de abordar el mejoramiento adecuado y la eliminación de las barreras para incrementar su rendimiento, lo cual además permite incrementar el conocimiento para la empleabilidad de cada uno de los colaboradores en sus actividades diarias.

Al respecto, Araujo et al. (2023), establecieron que la aplicación de herramientas estratégicas para incrementar la eficiencia con la cual se realiza la gestión de las personas permite acrecentar las posibilidades de contar con personal adecuadamente y capacitado para cumplir con los objetivos el mejoramiento de la estructura organizacional. Además, Quiñones (2022), establecieron que esta herramienta hace posible la creación de un espacio adecuado donde los colaboradores puedan desempeñarse con total seguridad. También se considera imprescindible la consideración de las necesidades laborales de las personas para poder crear un entorno estratégico donde se cumplan los objetivos personales y organizacionales (Pareja et al., 2022). En tanto, Jaime y Baldoce da (2023), definen que, es considerada como una responsabilidad organizacional que debe ser mejorada continuamente para poder mantener actualizados los conocimientos laborales. Asimismo, Chancha et al. (2022), establecieron que uno de los problemas es la ausencia de mecanismos estratégicos orientados al mejoramiento de esta herramienta lo cual genera que no se logren los objetivos. Por su parte, Panduro et al. (2023), establecieron que la tecnología debe ser utilizada también para la gestión óptima del personal buscando su bienestar.

Asimismo, las dimensiones de la gestión del talento humano según Amador (2021), son: Provisión, permite desarrollar la incorporación de un análisis para determinar las necesidades de personal dentro de la organización, lo cual facilitará la previsión de recursos en situaciones complejas para no afectar el funcionamiento óptimo. Organización, permite realizar la designación de las funciones a cada uno de los colaboradores

considerando sus especialidades y el área donde se encuentran laborando, lo cual además abre la posibilidad de aplicar mecanismos para conocer su rendimiento a través de la evaluación. Desarrollo, contempla la realización de actividades de capacitación y otros mecanismos que permitan mejorar o actualizar los conocimientos para el desarrollo óptimo de las actividades conforme a lo estipulado en los objetivos.

Respecto a la segunda variable, se consideró a la teoría del apego institucional, sostiene que los colaboradores generalmente van desarrollando un apego hacia su organización de acuerdo a la forma en cómo está realice la atención de sus necesidades, lo cual permite obtener diversos beneficios como el mejoramiento de su compromiso para cumplir con cada actividad designada. Se encuentra también la teoría del apego psicológico, establece que algunos colaboradores desarrollo en este tipo de apego con un sentimiento más profundo que permite sustentar su participación colaborativa dentro de la organización por medio del cumplimiento de sus funciones y la búsqueda de mejores opciones para lograr resultados altamente competitivos, lo cual genera diversos beneficios como la influencia para sus demás compañeros hacia el mejoramiento de su rendimiento (Nava et al., 2021).

En cuanto a la variable compromiso laboral se citó a Chiang et al. (2010), lo conceptualizan como el nivel de involucramiento de los colaboradores para hacerse cargo de las responsabilidades asignadas con el objetivo principal de lograr aquellos resultados que ayuden al crecimiento organizacional. Para ello, Vargas et al. (2022), sostienen que los recursos más importantes son los colaboradores, es por ello que las organizaciones deben aplicar procedimientos estratégicos que ayuden a mejorar su compromiso a través de estrategias que incentiven su involucramiento. Asimismo, Duche et al. (2019) determinaron que la aparición del compromiso está relacionada con diversos factores, los cuales pueden originarse en el interior de la organización, así como en la persona misma.

Asimismo, Araya et al. (2020), establecieron que uno de los mejores mecanismos es la aplicación de una motivación competente para reconocer a cada uno de los logros y del cumplimiento de las metas, lo cual permitirá que

se sientan realizados el mismo tiempo valorados. Además, Saccaco (2023), determinaron que el compromiso laboral puede ser medido a través de diferentes instrumentos o indicadores, sin embargo, de acuerdo con Martínez et al. (2020), la evaluación de sus resultados permitirá determinar específicamente en la responsabilidad con la cual cada uno de ellos asumen sus funciones. Asimismo, Velezmoro y Solórzano (2022), indicaron que es necesario aplicar metodologías congruentes con la realidad organizacional para poder acrecentar el compromiso por medio de propuestas viables.

Asimismo, Laoyza et al. (2023), establecieron que, dentro del ámbito estatal, existe una tendencia negativa respecto al nivel de compromiso de los colaboradores para asumir sus funciones, lo cual precisamente está evidenciado en una atención deficiente sin la calidad necesaria. Además, Muñoz et al. (2022), determinaron que lamentablemente es muy común ver que en las instituciones no se realizan procedimientos para abordar el reconocimiento de los logros, así como tampoco se cumplen las normativas para escalar en los puestos internos debido a que existe un alto nivel de corrupción. Aunado a ello, Chiang et al. (2022), sostuvieron que a pesar de conocer que el compromiso es un factor esencial para lograr un resultado competitivo organizacional, las instituciones a través de sus directivos no toman en cuenta la realización de las actividades competitivas que faciliten el fortalecimiento. Además, Treviño y López (2022), establecieron que es necesario aplicar mecanismos estratégicos que ayuden a reconocer los logros de los colaboradores para hacer posible el fortalecimiento de su compromiso.

Además, las dimensiones del compromiso laboral Chiang et al. (2010) son: Compromiso Afectivo, se produce cuando los colaboradores desarrollan un sentimiento afectivo con la organización, lo cual permite la identificación con sus objetivos y el cumplimiento de responsabilidades en concordancia con las planeaciones. Compromiso Normativo, es considerado como un sentimiento que genera obligación en el colaborador para seguir vinculado a la organización, debido a que consideran como una deuda por las oportunidades brindadas. Compromiso de continuidad, se desarrolla cuando el colaborador es consciente de que cuenta con la mejor opción para estar

vinculado laboralmente a la organización y al mismo tiempo determinar que es muy beneficiosa su participación para el cumplimiento de los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, concordante con las afirmaciones que establecen un proceso para la recopilación de datos ya existentes que ayuden a generar la comprobación de hipótesis y el crecimiento del conocimiento sobre el tema abordado (Padilla y Marroquín, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto al diseño, fue no experimental, teniendo en cuenta que su realización no genera la interferencia en el funcionamiento natural de las variables, debido a que la indagación se realizará en su propio ambiente a través de la aplicación de los cuestionarios (García y Sánchez, 2020).

Posee un enfoque cuantitativo, considerando la incorporación de datos numéricos y estadísticos en los resultados y las conclusiones para realizar la explicación de los hallazgos para cumplir con los objetivos planteados (Leyva y Guerra, 2022).

Posee un alcance correlacional, precisamente debido a que su orientación estratégica es la verificación de la relación entre las variables consideradas dentro del tema (Muñoz y Solís 2021). De corte transversal, según Ramos (2020), se desarrolla en un solo momento recopilando datos para su análisis y exposición de resultados.

3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente gestión del talento humano, de forma conceptual fue definida para poder conocer su definición principal, así como la forma en como puede ser medida, es por ello que Amador (2021), lo definió como un proceso articulado y conformado por diversas etapas que buscan el mejoramiento de las habilidades y los espacios para generar un desempeño competitivo.

Concerniente a la definición operacional, se realizó la medición de la variable por medio de la aplicación de un cuestionario con escala de medición fue ordinal.

Respecto a la definición conceptual de la variable dependiente compromiso laboral, la definición conceptual fue establecida por Chiang et al. (2010), quien lo conceptualiza como el nivel de involucramiento de los colaboradores para hacerse cargo de las responsabilidades asignadas.

La definición operacional hizo posible la integración del instrumento correspondiente para su medición en base a una escala de medición fue ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

De acuerdo con Romero et al. (2022), es contemplada como todos aquellos elementos que dan forma al objeto sometido a investigación, los cuales presentan características fundamentales que ayudan a la incorporación de instrumentos para su análisis adecuado.

Tabla 1.

Distribución de la población

<u>Área</u>	<u>Cantidad</u>
Desarrollo Económico	12
Desarrollo Social	11
Infraestructura	14
Planeamiento y Presupuesto	8
Secretaría general	9
Total	54

Nota: información proporcionada por el área de recursos humanos

La población fue de 54 colaboradores de un Gobierno Regional.

Criterios de selección

Respecto a los criterios de inclusión, se realizará la incorporación de aquellos trabajadores que se encuentren nombrados, contratados mediante CAS y aquellos que cuenten con una vigencia mayor a tres meses prestando servicios a la institución.

En cuanto a los criterios de exclusión, no se tomará en cuenta al personal vinculado mediante locación, aquellas que esté realizando prácticas, del gobernador regional y otros directivos.

3.3.2. Muestra

Según Cvetkovic et al. (2021), generalmente se trata de una cantidad reducida de la población que seleccionada estratégicamente para brindar los datos que el estudio requiere para la generación de los resultados en concordancia con los objetivos.

La muestra de estudio lo conformaron los 54 colaboradores de un Gobierno Regional.

3.3.3. Muestreo

Se consideró la utilización de un muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo a los criterios de los investigadores sin aplicar la probabilidad o fórmula estadística.

De acuerdo con Ramos (2020), el muestreo no probabilístico es conceptualizado como la determinación de las unidades muestrales sin necesidad de emplear la estadística para la determinación respectiva, sino que se consideran diversos aspectos como los intereses del estudio y la extensión poblacional.

3.3.4. Unidad de análisis

De acuerdo con Cvetkovic et al. (2021), es determinado como la unidad mínima de los elementos que son analizados dentro de un estudio en conformidad con la población interpretada como parte del objeto de estudio, para lo cual se contempló a un colaborador de la institución; dentro de ello, para cumplir con la medición respectiva, se emplearon los

instrumentos respectivos para acreditar los datos necesarios para alimentar el análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta, la cual está avalada por Cisneros et al., (2022), como uno de los métodos más eficientes que conducen hacia los datos requeridos por la investigación para establecer los resultados y comprobar las hipótesis.

En cuanto a los instrumentos, se emplearon los cuestionarios uno por cada variable, dentro del cual se incluyeron interrogantes en función a cada indicador para recopilar la data respectiva, los mismos que fueron aplicados a través de formularios de Google para facilitar el llenado y no interrumpir en sus actividades.

Tabla 2.

Baremos de gestión del talento humano

Variable	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V1: Gestión del talento humano	19	44	45	70	71	95
D1: Provisión	6	13	14	22	23	30
D2: Organización	7	16	17	26	27	35
D3: Desarrollo	6	13	14	22	23	30

Tabla 3.

Baremos de gestión de compromiso laboral

Variable	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V1: Compromiso laboral	15	34	35	54	55	75
D1: Compromiso afectivo	5	11	12	18	19	25
D2: Compromiso de continuidad	5	11	12	18	19	25
D3: Compromiso normativo	5	11	12	18	19	25

3.4.1. Validez y confiabilidad

Se consideró la comprobación de la validez a través del juicio de expertos contando con la revisión de 3 profesionales quienes abordaron el análisis respectivo para proceder con la aplicación.

Respecto a la confiabilidad, se empleó la utilización del alfa de Cronbach, dentro del cual se consideró la necesidad de reconocer como válidos solamente a los resultados que se encuentren iguales o mayores a 0.7, para el cual también se tomó en cuenta el software Spss v.25 (Borjas, 2020).

Dentro de ello, en cuanto al cuestionario sobre la primera variable, se logró una confiabilidad de 0.829 y para la variable compromiso laboral fue de 0.916 acreditando así su aplicación debido a que ambos resultados se encuentran por encima de 0.7.

3.5. Procedimientos

Posterior a la determinación del tema, se realizó los siguientes pasos: Primero: se abordó a la determinación del marco teórico por medio de información procedente de fuentes confiables. Segundo: se diseñaron los cuestionarios considerando las variables para incorporar preguntas estratégicas que ayuden al conocimiento de las variables. Tercero: se realizó la verificación de fiabilidad y validez de cada uno de los cuestionarios para su posterior aplicación que permitió obtener los datos. Cuarto: análisis estadístico para obtener los resultados. Quinto: discusión de resultados en función a los resultados encontrados y los antecedentes. Sexto: elaboración de las conclusiones con cada una de las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis de todos los datos obtenidos empleando la estadística descriptiva para la construcción de tablas y figuras que ayuden a la exposición de los hallazgos, así como también se empleará a la estadística inferencial por medio del SPSS V25 para determinar la correlación entre las variables y al mismo tiempo aceptar o descartar las hipótesis por medio del coeficiente respectivo.

3.7. Aspectos éticos

Se sustentó en los principios éticos internacionales, iniciando por la autonomía, donde se brindó la libertad para que los encuestados puedan decidir sobre su participación; beneficencia, porque se pretende realizar un análisis que ayude a determinar estrategias de mejora dentro de la institución; no maleficencia, al desarrollar un estudio cuidadoso que no genere conflictos o problemas para el funcionamiento interno; justicia, para respetar los derechos de cada participante y la entrega de espacios justos para garantizar su participación óptima; también se respetarán las normativas de la universidad donde se estipula el uso de las normas APA para el citado; asimismo, se garantizó el consentimiento informado donde cada participante tuvo conocimiento respecto a las intenciones de los instrumentos; se contempló la integridad científica en la medida que el estudio se desarrolló solamente con fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados por frecuencias

Se destaca que, para la obtención de los resultados, se extendió la aplicación de una encuesta hacia los colaboradores a través de la herramienta formularios de Google, el cual facilitó la obtención de los datos y respuestas de los 54 encuestados de la entidad, los cuales se analizaron eficientemente.

Se resalta que la totalidad de interrogantes compuestas para la encuesta fueron 34, dentro de la cual, 19 corresponden a la primera variable mientras que la segunda tuvo 15, abordando un análisis en torno a cada una de las dimensiones especificadas para cada variable.

Tabla 4.

Nivel de gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	12	22,2%
Nivel medio	36	66,7%
Nivel alto	6	11,1%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 5 muestra los niveles de la variable gestión del talento humano, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 66,7% consideraron como de nivel medio la eficiencia con la cual la institución desarrolla la gestión respectiva del personal, además, el 22,2% lo consideró como bajo, asimismo, el 11,1% lo determinó como alto; lo cual resulta preocupante debido a que este proceso es fundamental para mejorar el compromiso y el rendimiento laboral.

· **Dimensión 1:** Provisión

Tabla 5.

Nivel de provisión

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Nivel bajo	9	16,7%
Nivel medio	38	70,4%
Nivel alto	7	13,0%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 6 muestra los niveles de la dimensión provisión, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 70,4% lo consideraron como de nivel medio la eficiencia con la cual la institución desarrolla la provisión de la fuerza laboral interna personal, además, el 16,7% lo consideró como bajo, asimismo, el 13% lo determinó como alto.

· **Dimensión 2: Organización**

Tabla 6.

Nivel de organización

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	11	20,4%
Nivel medio	41	75,9%
Nivel alto	2	3,7%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 7 muestra los niveles de la dimensión organización, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 75,9% consideraron como de nivel medio la eficiencia con la cual la institución desarrolla la organización respectiva del personal para la realización de las actividades necesarias como parte de las obligaciones laborales, además, el 20,4% lo consideró como bajo, asimismo, el 3,7% lo determinó como alto.

· **Dimensión 3: Desarrollo**

Tabla 7.

Desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	15	27,8%

Nivel medio	34	63,0%
Nivel alto	5	9,3%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 8 muestra los niveles de la dimensión desarrollo, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 63% consideraron como de nivel medio la eficiencia con la cual la institución desarrolla las actividades para fomentar el desarrollo o crecimiento de las competencias del personal para la realización de las actividades, además, el 27,8% lo consideró como bajo, asimismo, el 9,3% lo determinó como alto.

· **Variable 2:** Compromiso laboral

Tabla 8.

Nivel de compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	13	24,1%
Nivel medio	33	61,1%
Nivel alto	8	14,8%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 9 muestra los niveles de la variable compromiso laboral, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 61,1% lo consideraron como de nivel medio la eficiencia con la cual la institución propicia el incremento del compromiso de los colaboradores para la realización de sus obligaciones, además, el 24,1% lo consideró como bajo, asimismo, el 14,8% lo determinó como alto; resultando evidente lo insuficientes que son las actividades abordadas por la entidad y que requieren ser mejoradas.

· **Dimensión 1:** Compromiso afectivo

Tabla 9.

Nivel de compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Nivel bajo	10	18,5%
Nivel medio	39	72,2%
Nivel alto	5	9,3%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 10 muestra los niveles de la dimensión compromiso afectivo, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 72,2% lo consideraron como de nivel medio a este tipo de compromiso asumido para con la entidad en la realización de sus actividades, además, el 18,5% lo consideró como bajo, asimismo, el 9,3% lo determinó como alto.

· **Dimensión 2:** Compromiso de continuidad

Tabla 10.

Nivel de compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	14,8%
Nivel medio	40	74,1%
Nivel alto	6	11,1%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 11 muestra los niveles de la dimensión compromiso de continuidad, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 74,1% lo consideraron como de nivel medio a este tipo de compromiso asumido para con la entidad en la realización de sus actividades, además, el 14,8% lo consideró como bajo, asimismo, el 11,1% lo determinó como alto.

· **Dimensión 3:** Compromiso normativo

Tabla 11.

Nivel de compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	15	27,8%

Nivel medio	32	59,3%
Nivel alto	7	13,0%
Total	54	100%

Se aprecia que, la tabla 12 muestra los niveles de la dimensión compromiso normativo, dentro del cual se destaca que, de los 54 colaboradores encuestados, el 59,3% lo consideraron como de nivel medio a este tipo de compromiso asumido para con la entidad en la realización de sus actividades, además, el 27,8% lo consideró como bajo, asimismo, el 13% lo determinó como alto.

4.2. Resultado del objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Tabla 12.

Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral.

		Compromiso laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión del talento humano	Nivel bajo	Recuento	3	8	1	12
		% del total	5,6%	14,8%	1,9%	22,2%
	Nivel medio	Recuento	4	23	3	30
		% del total	7,4%	42,6%	5,6%	55,6%
	Nivel alto	Recuento	2	5	5	12
		% del total	3,7%	9,3%	9,3%	22,2%
Total		Recuento	9	36	9	54
		% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100%

De acuerdo con la tabla de contingencia presentada, se aprecia que la relación presente entre las variables es media; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 42,6% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 9,3% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, es de nivel medio; con lo cual se puede afirmar que, en la medida que la entidad desarrolle una gestión competitiva, logrará que los

colaboradores desarrollen un mejor compromiso que conlleve hacia la permanencia y la eficiencia para la realización de las actividades con la satisfacción necesaria, la misma que facilite la obtención de resultados realmente competitivos para la entrega de servicios acondicionados a las necesidades ciudadanas.

4.3. Resultado del objetivo específico 1: Establecer la relación entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Tabla 13.

Nivel de relación entre la provisión y el compromiso laboral.

		Compromiso laboral			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Provisión	Nivel bajo	7,4%	13,0%	5,6%	25,9%
	Nivel medio	9,3%	35,2%	7,4%	51,9%
	Nivel alto	5,6%	11,1%	5,6%	22,2%
Total					100%

De acuerdo con la tabla de contingencia presentada, se aprecia que la relación presente entre la dimensión provisión y el compromiso laboral es media; también permitió conocer que el 7,4% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 35,2% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 5,6% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, la relación entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, es de nivel medio; es por ello que se destaca la necesidad de que la entidad mejore sus estrategias para la provisión como medida de gestión de los colaboradores, lo cual permita que siempre cuente con la fuerza laboral necesaria para cumplir con sus actividades y objetivos, de modo que se desarrolle el compromiso necesario para un buen rendimiento sin que se genere una sobre carga laboral, lo cual ocurre cuando no se realiza una buena provisión.

4.4. Resultado del objetivo específico 2: Identificar la relación entre la organización y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Tabla 14.

Nivel de relación entre la organización y el compromiso laboral.

		Compromiso laboral			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Organización	Nivel bajo	5,6%	16,7%	1,9%	24,1%
	Nivel medio	5,6%	40,7%	5,6%	51,9%
	Nivel alto	7,4%	13,0%	3,7%	24,1%
Total					100%

De acuerdo con la tabla de contingencia presentada, se aprecia que la relación presente entre la dimensión organización y el compromiso laboral es media; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 40,7% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 3,7% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, es de nivel medio; con lo cual además se destaca que, se requiere del mejoramiento continuo de la organización del trabajo por parte de los directivos, debido a que esto facilita que se mejore el clima para generar una satisfacción competitiva que da paso al compromiso requerido para hacerse cargo de las responsabilidades encomendadas.

4.5. Resultado del objetivo específico 3: Analizar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Tabla 15.

Nivel de relación entre el desarrollo y el compromiso laboral.

		Compromiso laboral			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Desarrollo	Nivel bajo	5,6%	11,1%	3,7%	20,4%
	Nivel medio	3,7%	44,4%	7,4%	55,6%
	Nivel alto	3,7%	11,1%	9,3%	24,1%
Total					100%

De acuerdo con la tabla de contingencia presentada, se aprecia que la relación presente entre la dimensión desarrollo y el compromiso laboral es media; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 44,4% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 9,3% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, es de nivel medio; con ello, se manifiesta que, a medida que la entidad considere la realización de actividades estratégicas para que los colaboradores puedan mejorar sus capacidades, habilidades y conocimientos, se geste un mejor nivel de compromiso en el personal para abordar sus responsabilidades asumidas.

4.6. Prueba de hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.

Proceso para la contrastación de las hipótesis

Tomando en cuenta una muestra que supera los 50, para realizar la medición de la normalidad, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a ($m > 50$), teniendo como hipótesis:

Tabla 16.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,904	54	,000
Compromiso laboral	,921	54	,000

En concordancia a lo que muestra la tabla 14, el resultado de la prueba evidenció una significancia de ,000 la cual evidentemente es inferior a 0,005 ($p < 0.05$), por lo que se procedió con el rechazo de la hipótesis nula y se procede con la aceptación de la alterna; también se acreditó que la distribución es no normal, de modo que para la comprobación de la relación se empleará el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 17.

Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis general

	Gestión del talento humano	Compromiso laboral
Gestión del talento humano	1	,672
Correlación de Rho de Spearman		

	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	54	54
	Correlación de Rho de Spearman	,672	1
Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	54	54

En concordancia a lo que muestra la tabla 15, se evidencia una correlación igual a ,672 de acuerdo al coeficiente respectivo, el mismo que indica la existencia de una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, por lo que se procedió con la aprobación de la hipótesis alterna y se descarta la nula. Es por ello que, se destaca la necesidad de acrecentar las competencias de los directivos de la entidad designados para la gestión del talento humano por medio de prácticas responsables y de acuerdo a lo que dictan las normas y obligaciones, debido a que esto permitió que se generen mayores niveles de compromiso en los colaboradores al momento de desarrollar sus obligaciones, provocando mayores resultados, los mismos que son fundamentales para la competitividad general.

4.7. Prueba de hipótesis específicas

Proceso para la contrastación de las hipótesis

Cada una de las hipótesis específicas pasaron a la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a para conocer la normalidad de cada dimensión que conlleve a la utilización del coeficiente pertinente para analizar su correlación; dicha prueba se eligió por tratarse de una muestra que supera las 50 unidades ($m > 50$), de la siguiente forma:

Tabla 18.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Provisión	,921	54	,000
Organización	,893	54	,000
Desarrollo	,904	54	,000

De acuerdo con lo observado en la tabla 17, se abordó el cálculo de la normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov^a por tratarse de una muestra superior a 50, donde como resultados se obtuvo una significancia de ,000 en todas las dimensiones; por ello, en base a que los resultados son inferiores a 0,05 ($p < 0.05$), se procedió con la aceptación de las hipótesis alternas.

También, se precisa que la distribución es no normal, por lo que se procedió a determinar la utilización del coeficiente Rho de Spearman para analizar las correlaciones en concordancia con las hipótesis.

Tabla 19.*Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis específicas*

			Compromi so afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Gestión del talento humano	Correlación Spearman	Rho de	,589	,639	,691
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	54	54	54

En base a la tabla 18, donde los resultados del Rho de Spearman para la primera hipótesis específica el valor fue (0,589) la cual es considerada como significativa media, respecto a la segunda hipótesis específica, el valor fue de (0,639) la cual es considerada como positiva media, mientras que, para la tercera hipótesis específica, el valor fue de (0,691) la cual es considerada como significativa media. En función a ello, se considera que el mejoramiento de la eficiencia institucional en cuanto a la gestión de los colaboradores por medio de la provisión, conlleva hacia el mejoramiento del compromiso laboral, el cual resulta esencial para propiciar mejores posibilidades de generar la competitividad necesarias para brindar los servicios hacia la ciudadanía.

V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo del estudio se evidenciaron algunas limitaciones, entre las cuales se encuentra la limitada cantidad de información para congregar antecedentes procedentes de fuentes confiables y que se vinculen directamente con las variables abordadas, así como el tipo que los investigadores han desarrollado ya que la gran mayoría se orienta hacia lo descriptivo, lo cual acrecentó el tiempo de búsqueda. También se encontraron limitaciones para que los integrantes de la muestra realicen el llenado respectivo de los cuestionarios presentados debido a la interferencia con su horario de trabajo por lo que fue necesario realizarlo a través de la herramienta de Google para no dilatar el tiempo para el posterior procesamiento.

En cuanto a lo encontrado respecto al objetivo general, de acuerdo con Nava et al. (2021), la teoría del apego institucional sostiene que los colaboradores generalmente van desarrollando un apego hacia su organización de acuerdo a la forma en cómo está realice la atención de sus necesidades. Se encuentra también la teoría del apego psicológico, establece que algunos colaboradores desarrollan este tipo de apego con un sentimiento más profundo que permite sustentar su participación colaborativa. Los resultados encontrados muestran una correlación igual a ,672 de acuerdo al Rho de Spearman, el mismo que indica la existencia de una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 42,6% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 9,3% sostuvo que la relación es alta.

Es por ello que se concluyó que, la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral es de nivel medio, lo cual permitió interpretar que, dentro de la entidad, la realización de la gestión de los colaboradores no provoca una reacción directa en cuanto al mejoramiento del compromiso. Lo cual posee similitud con lo encontrado por Arias y López (2020), quienes encontraron que no existe un clima adecuado para la generación del compromiso, así como también una correlación de 0.703 la misma que fue considerada como buena, por lo que concluyeron que, se debe seguir realizando las mejoras continuas a las funciones del área de recursos humanos para que estos tengan la capacidad de emplear los

nuevos avances tecnológicos para manejar estratégicamente al recurso humano. También se encontró concordancia con lo reflejado en la investigación de Medina (2022), donde concluyó que, la correlación fue representada por un valor de $r=0,559$ por lo que se destacó la incidencia de la GTH sobre el compromiso de los colaboradores, estableciendo así lo importante que resulta el despliegue adecuado de estrategias pertinentes para gestionar al personal de modo que se brinden las condiciones adecuadas para la generación del compromiso respectivo. En base a ello se resalta que en la medida que la entidad desarrolle una gestión competitiva, logrará que los colaboradores desarrollen un mejor compromiso que conllevará hacia la permanencia y la eficiencia para la realización de las actividades con la satisfacción necesaria, la misma que facilitará la obtención de resultados realmente competitivos para la entrega de servicios acondicionados a las necesidades ciudadanas.

Respecto al objetivo específico 1, se refuerza con el aporte teórico de Araujo et al. (2023), quienes establecieron que la aplicación de herramientas estratégicas permite acrecentar las posibilidades de contar con personal capacitado en el momento requerido contemplando a la provisión como el medio principal.

En los resultados, se encontró que la relación presente entre la dimensión provisión y el compromiso laboral es media evidenciado con un Rho de Spearman de ,589; también permitió conocer que el 7,4% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 35,2% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 5,6% sostuvo que la relación es alta; es por ello que se concluyó que, la relación entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores es de nivel medio, reflejando que, a pesar de que se realice una adecuada provisión, no generará efectos significativos para acrecentar el compromiso. Lo cual coincide parcialmente con Panduro (2021), quien evidenció un resultado de correlación alta entre la realización de las actividades orientadas a la gestión, lo cual fue sustentado por un Rho de 0,817, por lo que concluyó que, se destaca la necesidad de mejorar cada uno de los aspectos orientados a esta variable para hacer posible el rendimiento. También es similar a los resultados de Vela (2021), quien encontró una correlación media con un Rho igual a 0,657, así como también destacó que existe una influencia directa de la capacitación hacia el

compromiso, es por ello que concluyó que esto principalmente ayudará a diseñar estrategias concordantes con las necesidades para el compromiso competitivo. Es por ello que se destaca la necesidad de que la entidad mejore sus estrategias para la provisión como medida de gestión de los colaboradores, lo cual permitirá que siempre cuente con la fuerza laboral necesaria para cumplir con sus actividades y objetivos, de modo que se desarrolle el compromiso necesario para un buen rendimiento sin que se genere una sobre carga laboral, lo cual ocurre cuando no se realiza una buena provisión.

Respecto al objetivo específico 2, es sustentado por el aporte teórico de Santos (2022), donde determinó que se trata de una herramienta indispensable que debe ser aplicada en cualquier tipo de organización debido a que facilita la preparación de las condiciones adecuadas, así como la organización del personal. Los resultados encontrados pusieron en evidencia que la relación presente entre la dimensión organización y el compromiso laboral es media con un Rho de Spearman igual a ,639; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 40,7% manifestó que hay una relación media, además, el 3,7% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, la adecuada organización del personal, solo provocará un mejoramiento mediano en el compromiso asumido. Esto fue similar a lo encontrado por Estrada y Gallegos (2021), donde reflejaron una correlación de 0,539 la cual es similar a lo encontrado en este estudio, asimismo, manifestaron un nivel regular de compromiso en los colaboradores, por lo que, a medida que se logre reforzar los indicadores para la generación de satisfacción, se logrará fortalecer también el nivel de compromiso.

Además, existe coincidencia con Castro y Delgado (2020), donde encontraron una correlación media a través de un valor de Pearson igual a 0,598, así como también manifestaron que la preocupación de la institución por mejorar la motivación es muy baja, es por ello que, la forma en cómo se realiza la gestión de los colaboradores influye significativamente sobre la generación de compromiso y al mismo tiempo sobre su desempeño. En base a ello, se destaca que, se requiere del mejoramiento continuo de la organización del trabajo por parte de los directivos encargados de la gestión del personal, debido a que esto facilitará que se mejore

el clima para generar una satisfacción competitiva que dará paso al compromiso requerido para hacerse cargo de las responsabilidades encomendadas.

En cuanto al objetivo específico 3, se reforzó con el aporte teórico de Briones & González (2019), donde establecieron que se trata de un proceso complejo que debe ser supervisado por personal capacitado para poder lograr el desarrollo de los colaboradores por medio del mejoramiento de sus capacidades. Los resultados manifestaron que la relación presente entre la dimensión desarrollo y el compromiso laboral es media con un Rho de Spearman igual a ,691; también permitió conocer que el 5,6% de colaboradores manifestaron que hay una relación baja; asimismo, el 44,4% manifestó que hay una relación media entre variables, además, el 9,3% sostuvo que la relación es alta. Es por ello que se concluyó que, es de nivel medio, mostrando que, la creación de espacios para que el personal pueda superarse, ayudará a acrecentar de una u otra manera el compromiso para cumplir con sus responsabilidades. Lo encontrado es similar parcialmente a lo hallado por Marín (2021), quien encontró una correlación alta con un valor de Pearson igual a 0.983 así como también detalló que la realización de las actividades orientadas a la gestión de las personas es media, por lo que expuso la existencia de una correlación positiva y también significativa de la realización de las actividades para la gestión de las personas.

Además, es parcialmente similar a Arcentales (2021), donde demostró una correlación alta de 0,944, así como también aportó que los colaboradores mantienen un compromiso considerable, concluyendo que se pudo comprobar la existencia de una relación positiva entre las variables que ayudó a establecer la importancia de la generación del compromiso asumido por los colaboradores a través de una buena gestión de sus conocimientos. En función a ello, se manifiesta que, a medida que la entidad considere la realización de actividades estratégicas para que los colaboradores puedan mejorar sus capacidades, habilidades y conocimientos, se gestará un mejor nivel de compromiso en el personal para abordar sus responsabilidades asumidas.

Además, el estudio posee implicancias prácticas debido a que los resultados presentados permitirá a los directivos de la institución el desarrollo de procedimientos estratégicos enfocados en mejorar la gestión de las personas bajo

un enfoque competitivo para el mejoramiento de sus competencias, la previsión, el desarrollo, entre otros que resultan elementales para que estos encuentren un espacio donde no solo se esperen resultados bilaterales sino que la entidad también se esfuerce por mejorar su competitividad productiva invirtiendo en su perfil profesional; lo cual hará posible la generación del compromiso necesario para hacer frente a las responsabilidades asignadas, así como también para buscar nuevas formas de solucionar los problemas y ofrecer el máximo nivel de rendimiento y no sentir la necesidad de renunciar, lo cual sucede cuando no hay un buen ambiente y las condiciones intangibles apropiadas para el crecimiento y la satisfacción.

Por otro lado, presenta implicancias metodológicas debido a que el estudio ha sido desarrollado cumpliendo los parámetros y exigencias metodológicas, la cual se enmarca dentro del tipo básica por haberse cimentado en información ya existente en calidad de antecedentes abordados por otros autores y bases teóricas, además; también se destaca que el estudio podrá ser empleado posteriormente por otros investigadores como antecedentes en el análisis de un tema similar, así como por la entidad para emplear los instrumentos y aplicar mediciones continuas en torno a la problemática desarrollada para corregir los errores a tiempo; también se presenta la similitud con la información proporcionada por otros investigadores respecto al tema, como lo cual se obtuvo la certeza de que es una problemática común que muchas veces no se resuelve.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, ya que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,672 por lo que se destacó la necesidad de acrecentar las competencias de los directivos de la entidad designados para la gestión del talento humano para poder desarrollar mejor sus funciones y lograr un compromiso adecuado en el personal al momento de hacer frente a sus responsabilidades.
- Segunda** : Existe relación positiva media entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, ya que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,589, con lo cual se estableció el mejoramiento sobre la eficiencia en la provisión de fuerza laboral ayuda a mejorar el compromiso que los colaboradores asuman para con los resultados institucionales.
- Tercera** : Existe relación positiva media entre la organización y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, ya que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,639, es por ello por lo que se estableció que la mejora de la organización de la fuerza laboral conlleva a incrementar las posibilidades de lograr mayor compromiso en los colaboradores.
- Cuarta** : Existe relación positiva media entre el desarrollo y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024, ya que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,691, por lo que se concretó la afirmación de la eficiencia para que se lleven a cabo las

actividades en el desarrollo de las competencias del personal contribuye a la generación de mayor compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Al jefe de recursos humanos, mejorar la eficiencia en la gestión de los colaboradores por medio de actividades basadas en la recopilación de información desde el personal para conocer sus necesidades, sus incomodidades, requerimientos, entre otros que conllevará a la formulación de capacitaciones en temas de administración, logística, atención, entre otros de acuerdo a las necesidades que generen mayor eficiencia en el rendimiento y el compromiso por medio de la comodidad en el puesto.
- Segunda** : Al jefe de recursos humanos, mejorar la planeación de las necesidades de personal sobre todo en tiempos complejos donde hay mayor carga laboral por la demanda de servicios en la ciudadanía y las actividades propias de la entidad, lo cual ayudará a generar una provisión competitiva contar siempre con el personal idóneo con capacidad para manejar sus emociones, empatía con el usuario, habilidades blandas, comunicación entre otros para no provocar sobrecarga que puede provocar el deterioro del compromiso.
- Tercera** : Al jefe de recursos humanos, fortalecer la eficiencia al desarrollar la organización del personal por medio del análisis de las áreas y las competencias de cada colaborador para que estos sean organizados adecuadamente para cumplir funciones como la atención al usuario, la planeación, logística, entre otros.
- Cuarta** : Al jefe de recursos humanos, mejorar el desarrollo de los colaboradores por medio de cursos de especialización en atención al usuario, en habilidades blandas, en manejo de conflictos, entre otros que contribuyan con el mejoramiento de sus competencias, de modo que se logre mayor compromiso

para hacerse cargo de sus responsabilidades y la búsqueda constante de soluciones a las diversas situaciones organizacionales en su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Amador, A. (2021). *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Araujo, G., Guerra, L. y Cabrera, R. (2023). Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5410
- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arcentales, C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales_SCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, S. y López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Audalia, N. (2022). *Los 5 problemas más comunes a los que se enfrenta un director de Recursos Humanos*. Hr Lab. <https://hrlab.audalianexia.com/blog/los-5-problemas-mas-comunes-a-los-que-se-enfrenta-un-director-de-recursos-humanos/>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestion*, 15(5). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Briones, K & Gonzalez, C. (2019). The contemporary university and the management of human talent. Notes and reflections. *Revista San Gregorio*, 35. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>.
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carranza, A. (2023). *¿Cómo evitar y combatir los problemas más frecuentes en tu rol como HR Manager?* Crehana. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/problemas-recursos-humanos/>
- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chancha, T., Zurita, N. y Quispe, R. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Chiang, M., Núñez, A. y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Chiang, M., Rivera, M. & Hidalgo, J. (2022). Work-family conciliation, its effect on organizational commitment and job satisfaction in chilean municipalities. *cuad.adm.* 72(38). <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11123>

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cortes, N. (2023). *La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta?* GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J. y Soto, A. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1).
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Deloitte (2023). *Tendencias Globales de Capital Humano 2023*.
<https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-hc.html>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1).
<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3). <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*, 26(2).
<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.>
- García, J. y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación

científica. *Información Tecnológica*, 31 (6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

González, K., Román, K., Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las ciencias*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

Jaime, I. y Baldoceña, Y. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: fundamentos y análisis para el área administrativa del seguro social de salud (EsSalud) – Perú. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7150

Laoyza, M., Ccoñislla, N. y Carrera, M. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513

Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, 21. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>

Leyva, J. y Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12 (3). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

Lino, J. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del equipo quirúrgico en un hospital de Lima, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98865/Lino_GJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Marín, J. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la financiera Confianza, Tarapoto 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85188/Mar%c3%adn_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1).
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Medina, E. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93832/Medina_HE-Navarro_HGI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, E. y Solís, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6 (3).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>
- Muñoz, D., Roque, K. y Aguilar, G. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
- Nava, M., Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Olavarrieta, G. (2020). People analytics': retos y oportunidades en la gestión de talento. *Expansión*. <https://expansion.mx/opinion/2020/02/17/people-analytics-retos-y-oportunidades-en-la-gestion-de-talento>
- Padilla, C. y Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31 (4).
<http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Panduro, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro_BJD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Panduro, O. (2021). *Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64212/Panduro_PDCO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Panduro, O., Huaranga, L., Pari, D., Mamani, M., Pérez, N. y Muñoz, C. (2023). *Gestión del talento humano en colaboradores municipales y compromiso organizacional*. INUDI. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>

Pareja, A., Chiri, P. y Ramirez, E. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Quiñones, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501

Quispe, R. (2022). *Habilidades Gerenciales y Gestión de Recursos Humanos en la Empresa OXICUSCO, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Callao, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103351/Quispe_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rojas, R. N. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en la Sede de la UGEL N° 03, La Victoria*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65219/Rojas_SRN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J. y Gavino, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*.
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- RRHH Digital (2023). Los seis problemas más comunes en Recursos Humanos.
<https://www.rrhdigital.com/secciones/seleccion/155332/Los-seis-problemas-mas-comunes-en-Recursos-Humanos/>
- Rumiche, M., y Silupú, D. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97619/Rumiche_FMJ-Silup%c3%ba_SDMDR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Saccaco, D. (2023). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de ventanilla callao, 2022. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5952
- Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Treviño, R. y López, J. (2022). Impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers in Mexico. *Contaduría y administración*, 67(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Vargas, J., Palacios, L. y Tasayco, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3649-3670. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877
- Vela, C. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velezmoro, Y. y Solórzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361

Vilca, O. (2022). Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87999/Vilca_AOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villalba, F. E. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93017/Villalba_PFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión del talento humano				
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Provisión	Reclutamiento Selección Integración	1,2,3,4, 5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Organización	Socialización Diseño de puestos Evaluación del desempeño	7,8,9,10, 11, 12, 13		
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo personal Desarrollo organizacional	14, 15, 16, 17, 18, 19		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Compromiso laboral				
¿Cuál es la relación entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024?	Establecer la relación entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	H1: Existe relación significativa entre la provisión y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	Pertenencia a la organización Relación organización trabajador Familiarización con la organización Interiorización de problemas Socialización	1,2,3,4, 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Compromiso de continuidad	Continuidad laboral Relación laboral	6,7,8,9, 10		

¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024?	Identificar la relación entre la organización y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	H2: Existe relación significativa entre la organización y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	Compromiso normativo	Relación moral Obligación moral Lealtad	11, 12, 13, 14, 15			
¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024?	Analizar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.	H3: Existe relación significativa entre el desarrollo y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Método: correlacional Diseño: No experimental		Población: 54 colaboradores Muestra: 54 colaboradores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Por medio tablas Inferencial: Cálculo de correlación			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Amador (2021), es la composición de procesos que se desarrollan a nivel interno organizacional mediante el área o departamento conocido como recursos humanos para poner en práctica de forma adecuada el proceso para la incorporación de personas.	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert en base a las dimensiones y sus indicadores.	Provisión	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Integración 	Ordinal de tipo Likert
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización - Diseño de puestos - Evaluación del desempeño 	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional 	
Compromiso laboral	Chiang et al. (2010) lo conceptualizan como el nivel de involucramiento de los colaboradores para hacerse cargo de las responsabilidades asignadas con el objetivo principal de lograr aquellos resultados que ayuden al crecimiento organizacional.	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert en base a las dimensiones y sus indicadores.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenencia a la organización - Relación organización trabajador - Familiarización con la organización - Interiorización de problemas - Socialización 	Ordinal de tipo Likert
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad laboral - Relación laboral 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Relación moral - Obligación moral - Lealtad 	

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: instrumento para la medición de la gestión del talento humano

Autor: Adaptado de Quispe (2022)

Link: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103351>

Operacionalización: estuvo compuesta por 3 dimensiones (a) provisión (6 interrogantes), (b) organización (7 interrogantes), (c) desarrollo (6 interrogantes).

Escala de medición: ordinal (Likert)

Cuestionario de gestión del talento humano

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre la gestión del talento humano dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada **“Gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024”**

Instrucciones: Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N° Ítem	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Provisión						
1	El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.					
2	El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo					
3	La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la entidad.					

4	Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.					
5	En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.					
6	Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.					
Organización						
7	En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.					
8	Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores					
9	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).					
10	En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.					
11	En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o normas.					
12	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.					
13	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.					
Desarrollo						
14	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.					
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
16	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.					
17	La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.					
18	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la entidad.					
19	En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.					

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: instrumento para la medición del compromiso laboral

Autor: Adaptado de Vilca (2022)

Link: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87999>

Operacionalización: estuvo compuesta por 3 dimensiones (a) compromiso afectivo (5 interrogantes), (b) compromiso de continuidad (5 interrogantes), (c) compromiso normativo (5 interrogantes).

Escala de medición: ordinal (Likert)

Cuestionario de compromiso laboral

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre compromiso organizacional dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada “**Gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores de un Gobierno Regional, Moyobamba-2024**”

Instrucciones: Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	V2. COMPROMISO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	Usted se siente parte esencial dentro de la entidad regional.					
2	Experimenta una relación afectiva con la entidad regional					
3	Se siente familiarizado con el desarrollo de la competitividad la entidad regional					
4	Se toma los problemas de la entidad regional, muy en serio para solucionarlos					

5	La entidad regional, brinda los espacios necesarios para la socialización					
Compromiso de continuidad						
6	Considera importante la posibilidad de seguir laborando en la entidad regional					
7	Considera que los beneficios laborales proporcionados por la entidad regional son lo suficientemente fuertes para seguir laborando					
8	Existen fricciones laborales con la entidad regional					
9	Considera viable la ruptura del vínculo laboral con la entidad regional					
10	Su relación laboral con la entidad regional, está condicionada a su calidad de vida					
Compromiso normativo						
11	La razón por la que sigue laboral en la entidad regional, es una obligación moral					
12	Existen tentativas para cambiarse de trabajo, pero permanece en la entidad por su moral personal					
13	La entidad regional, le transmite una obligación moral para pertenecer a la entidad					
14	Siente lealtad hacia la entidad regional					
15	Ha habido situaciones donde se ha puesto a prueba su lealtad con la entidad regional					

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	20

Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos 1



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Primera dimensión / subcategoría: PROVISIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la provisión de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1. El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	3	3	3	
	2. El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	3	3	3	
Selección	3. La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la entidad.	3	3	3	
	4. Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	3	3	3	
Integración	5. En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	3	3	3	
	6. Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	3	3	3	

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la organización de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	1. En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	3	3	3	
	2. Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	3	3	3	
Diseño de puestos	3. La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	3	3	3	
	4. En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	3	3	3	
Evaluación de desempeño	5. En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o normas.	3	3	3	
	6. Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	3	3	3	
	7. Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	3	3	3	

Tercera dimensión / subcategoría: DESARROLLO

Objetivos de la dimensión: Evaluar si el desarrollo de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	3	3	3	
	2. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	3	3	3	

Desarrollo personal	3. La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	3	3	3	
	4. La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	3	3	3	
Desarrollo organizacional	5. Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la entidad.	3	3	3	
	6. En la entidad el desarrollo organizacional es adecuado.	3	3	3	

Variable/categoría: COMPROMISO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO AFECTIVO

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a la organización	1. Usted se siente parte esencial dentro de la entidad regional.	3	3	3	
Relación organización trabajador	2. Experimenta una relación afectiva con la entidad regional	3	3	3	
Familiarización con la organización	3. Se siente familiarizado con el desarrollo de la competitividad la entidad regional	3	3	3	
Interiorización de problemas	4. Se toma los problemas de la entidad regional, muy en serio para solucionarlos	3	3	3	
Socialización	5. La entidad regional, brinda los espacios necesarios para la socialización	3	3	3	

Segunda dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad laboral	1. Considera importante la posibilidad de seguir laborando en la entidad regional	3	3	3	
	2. Considera que los beneficios laborales proporcionados por la entidad regional son lo suficientemente fuertes para seguir laborando	3	3	3	
Relación laboral	3. Existen fricciones laborales con la entidad regional	3	3	3	
	4. Considera viable la ruptura del vínculo laboral con la entidad regional	3	3	3	
	5. Su relación laboral con la entidad regional, está condicionada a su calidad de vida	3	3	3	

Tercera dimensión / subcategoría: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación moral	1. La razón por la que sigue laboral en la entidad regional, es una obligación moral	3	3	3	
	2. Existen tentativas para cambiarse de trabajo, pero permanece en la entidad por su moral personal	3	3	3	
Obligación moral	3. La entidad regional, le transmite una obligación moral para pertenecer a la entidad	3	3	3	
	4. Siente lealtad hacia la entidad regional	3	3	3	
Lealtad	5. Ha habido situaciones donde se ha puesto a prueba su lealtad con la entidad regional	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ajustar en algunos conectores para dar mejor claridad a los ítems.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración, Maestra en Administración de Negocios MBA, Magíster en Gestión Pública

29 de octubre de 2023.



**Miembro del Jurado Evaluador
CLAD - N°29956**

Firma del evaluador

DNI: 46215770

Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos 2



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Primera dimensión / subcategoría: PROVISIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la provisión de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1. El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	3	4	4	
	2. El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	4	3	4	
Selección	3. La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la entidad.	4	4	3	
	4. Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	
Integración	5. En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	4	3	4	
	6. Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	3	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la organización de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	1. En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	4	4	4	
	2. Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	3	4	3	
Diseño de puestos	3. La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	4	4	3	
	4. En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	3	4	3	
Evaluación de desempeño	5. En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o normas.	4	4	4	
	6. Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	3	4	4	
	7. Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	4	3	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DESARROLLO

Objetivos de la dimensión: Evaluar si el desarrollo de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	4	4	3	
	2. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	4	3	3	
Desarrollo personal	3. La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	3	3	4	

	4. La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	4	4	3	
Desarrollo organizacional	5. Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la entidad.	3	4	4	
	6. En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.	3	4	4	

Variable/categoría: COMPROMISO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO AFECTIVO

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a la organización	1. Usted se siente parte esencial dentro de la entidad regional.	3	4	4	
Relación organización trabajador	2. Experimenta una relación afectiva con la entidad regional	3	4	4	
Familiarización con la organización	3. Se siente familiarizado con el desarrollo de la competitividad la entidad regional	4	4	3	
Interiorización de problemas	4. Se toma los problemas de la entidad regional, muy en serio para solucionarlos	3	4	4	
Socialización	5. La entidad regional, brinda los espacios necesarios para la socialización	3	4	3	

Segunda dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad laboral	1. Considera importante la posibilidad de seguir laborando en la entidad regional	4	4	4	
	2. Considera que los beneficios laborales proporcionados por la entidad regional son lo suficientemente fuertes para seguir laborando	3	3	4	
Relación laboral	3. Existen fricciones laborales con la entidad regional	3	3	3	
	4. Considera viable la ruptura del vínculo laboral con la entidad regional	4	3	3	
	5. Su relación laboral con la entidad regional, está condicionada a su calidad de vida	4	3	4	

Tercera dimensión / subcategoría: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación moral	1. La razón por la que sigue laboral en la entidad regional, es una obligación moral	3	4	4	
	2. Existen tentativas para cambiarse de trabajo, pero permanece en la entidad por su moral personal	4	3	4	
Obligación moral	3. La entidad regional, le transmite una obligación moral para pertenecer a la entidad	3	3	4	
	4. Siente lealtad hacia la entidad regional	4	3	3	
Lealtad	5. Ha habido situaciones donde se ha puesto a prueba su lealtad con la entidad regional	4	4	3	

	6. En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.	3	3	4	
--	---	---	---	---	--

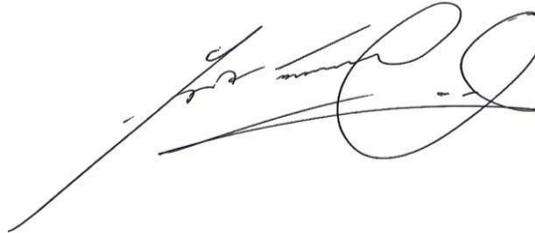
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Adler Antonio Oliva Chicana

Especialidad del evaluador: Abogado y Consultor en Gestión Pública

29 de octubre de 2023.



.....
Abog. Adler A. Oliva Chicana
Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 8: Evaluación por juicio de expertos 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Primera dimensión / subcategoría: PROVISIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la provisión de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1. El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia potencial laboral.	3	3	3	<i>mejorar</i>
	2. El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo	4	4	4	
Selección	3. La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la entidad.	4	4	4	
	4. Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.	4	4	4	
Integración	5. En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	4	4	4	
	6. Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la organización de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	1. En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	4	4	4	
	2. Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	4	4	4	
Diseño de puestos	3. La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	4	4	4	
	4. En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	5. En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o normas.	4	4	4	
	6. Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	7. Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso.	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DESARROLLO

Objetivos de la dimensión: Evaluar si el desarrollo de colaboradores es determinante para el compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	4	4	4	
	2. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	4	4	4	
Desarrollo personal	3. La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal.	4	4	4	

	4. La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	4	4	4	
Desarrollo organizacional	5. Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la entidad.	4	4	4	
	6. En la entidad el desarrollo organizacional es adecuado.	4	4	4	

Variable/categoría: COMPROMISO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO AFECTIVO

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a la organización	1. Usted se siente parte esencial dentro de la entidad regional.	4	4	4	
Relación organización trabajador	2. Experimenta una relación afectiva con la entidad regional	4	4	4	
Familiarización con la organización	3. Se siente familiarizado con el desarrollo de la competitividad la entidad regional	4	4	4	
Interiorización de problemas	4. Se toma los problemas de la entidad regional, muy en serio para solucionarlos	3	3	3	Mejorar
Socialización	5. La entidad regional, brinda los espacios necesarios para la socialización	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad laboral	1. Considera importante la posibilidad de seguir laborando en la entidad regional	4	4	4	
	2. Considera que los beneficios laborales proporcionados por la entidad regional son lo suficientemente fuertes para seguir laborando	3	3	3	Mejorar redacción
Relación laboral	3. Existen fricciones laborales con la entidad regional	3	3	3	Poner un sinónimo de fricción más entendible
	4. Considera viable la ruptura del vínculo laboral con la entidad regional	3	3	3	Mejorar
	5. Su relación laboral con la entidad regional, está condicionada a su calidad de vida	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación moral	1. La razón por la que sigue laboral en la entidad regional, es una obligación moral	4	4	4	
	2. Existen tentativas para cambiarse de trabajo, pero permanece en la entidad por su moral personal	3	3	3	mejorar
Obligación moral	3. La entidad regional, le transmite una obligación moral para pertenecer a la entidad	4	4	4	
	4. Siente lealtad hacia la entidad regional	4	4	4	
Lealtad	5. Ha habido situaciones donde se ha puesto a prueba su lealtad con la entidad regional	1	1	1	cambiar

	6. La razón por la que sigue laboral en la entidad regional, es una obligación moral	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ajustar en algunos conectores para dar mejor claridad a los ítems.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Fernández Carrión Nixon Omar

Especialidad del evaluador: Ingeniero de Sistemas e Informática / Maestro en Gestión Pública / Maestro en Investigación y Docencia Universitaria /
Doctor en Administración

29 de octubre de 2023.



ING. NIXON OMAR FERNÁNDEZ CARRIÓN
CIP. 244464
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del evaluador

DNI: 47193879