

Management of Human Talent and Work Commitment of Employees of the Regional Government of San Martín, Moyobamba

Marx Wagner, Ruiz-Alvarado, Bachiller ¹, Maribel, Santos-Rojas, Bachiller ², Leidy Lucia, Méndez-Gutiérrez, Doctora ³

¹ Universidad César Vallejo, mruizal14@ucvvirtual.edu.pe

² Universidad César Vallejo, masantosro@ucvvirtual.edu.pe

³ Universidad Privada del Norte, Leidy.mendez@upn.pe

Abstract– The research carries out the analysis of human talent management and work commitment considering how important it is to address adequate management of people in institutions to achieve the generation of competitive commitment. The objective was to determine the relationship between human talent management and work commitment. For this, a basic study was undertaken with a non-experimental design with a quantitative approach, using a sample of 54 collaborators. It was found that there is a medium positive relationship represented by Spearman's Rho coefficient equal to 0.672.

Keywords: management, performance, talent.

Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba

Resumen— The research carries out the analysis of human talent management and work commitment considering how important it is to address adequate management of people in institutions to achieve the generation of competitive commitment. The objective was to determine the relationship between human talent management and work commitment. For this, a basic study was undertaken with a non-experimental design with a quantitative approach, using a sample of 54 collaborators. It was found that there is a medium positive relationship represented by Spearman's Rho coefficient equal to 0.672.

Palabras clave: gestión, rendimiento, talento.

Abstract— The research carries out the analysis of human talent management and work commitment considering how important it is to address adequate management of people in institutions to achieve the generation of competitive commitment. The objective was to determine the relationship between human talent management and the work commitment of the collaborators of the Regional Government of San Martín, Moyobamba - 2024. For this, a basic study was undertaken with a non-experimental design, quantitative approach and cross-section, using a sample of 54 collaborators. It was found that there is a medium positive relationship represented by Spearman's Rho coefficient equal to 0.672.

Keywords: management, performance, talent.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la composición organizacional destacó al recurso humano como su protagonista esencial, requiriendo una gestión adecuada mediante herramientas estratégicas para potenciar sus capacidades y generar bienestar. Sin embargo, muchas organizaciones subestiman esta importancia y realización contrataciones negligentes sin verificar sus cualidades para la dirección y manejo de personas.

De acuerdo, el 22% de los directivos o responsables de recursos humanos a nivel mundial lograron generar experiencias positivas en sus colaboradores, lo que genera problemas como la falta de compromiso cuando el personal no se siente satisfecho y valorado en su puesto [1]. En los EE. UU., una encuesta de 2021 reveló que el 41% de los servidores públicos planeaban renunciar debido a inconsistencias en el área de recursos humanos [2]. Similarmente, en España, el 69% de los colaboradores encuestados afirmaron que su productividad no aumenta porque el personal de gestión de personas no reconoce sus esfuerzos, lo que disminuye su satisfacción [3].

En el Perú, el sector estatal enfrenta complicaciones para gestionar adecuadamente su personal. Según [4], el 87.3% de los colaboradores no tienen seguridad social o están designados en áreas no registradas, reflejando la falta de interés en gestionar el recurso humano más importante de la organización. Además, el reporte de Tendencias Globales de Capital Humano 2023 indica

que el compromiso y la productividad de los colaboradores están disminuyendo debido a la gestión del talento basada en modelos obsoletos [5].

A nivel local, en el Gobierno Regional de San Martín 2023, se identificaron deficiencias en la gestión del personal, donde los colaboradores perciben que los procedimientos no son adecuados ni justos, dando lugar a fines políticos y descuidando la meritocracia. Las capacitaciones son escasas e irrelevantes, lo que ha llevado a una disminución del compromiso y una ejecución de tareas por obligación más que por iniciativa propia [6].

En cuanto a la gestión del talento humano, se incorporaron teorías como las relaciones humanas, que enfatizan la importancia de las relaciones entre compañeros, y la teoría de la motivación, que sugiere que los colaboradores son más eficientes cuando se les motiva según su rendimiento. La implementación de diversos mecanismos estratégicos puede aumentar su participación dentro de la organización.

El proceso es complejo y requiere supervisión de personal capacitado para el desarrollo de los colaboradores mediante el mejoramiento de sus capacidades [7]. Además, argumentó la necesidad de aplicar estrategias congruentes con las necesidades internas de la organización para comprender las limitaciones [8]. La aplicación de herramientas estratégicas aumenta las posibilidades de contar con personal capacitado en el momento necesario, con la provisión como medio principal [9]. Además, señaló que esta herramienta facilita la creación de un espacio adecuado [10][11]. Por otro lado, define la gestión competitiva de recursos humanos como una responsabilidad organizacional, mientras identificó la ausencia de mecanismos estratégicos como uno de los problemas; todo ello forma parte de un elemento que muchas veces es poco valorado a nivel general por parte de la organización a través de sus directivos, los cuales no consideran la utilización de un procedimiento adecuado para diseñar estrategias centradas principalmente en acrecentar los conocimientos que faciliten mejores destrezas al momento de efectuar las tareas respectivas y no se provoquen limitaciones [12] [13].

Las dimensiones de la gestión del talento humano incluyeron: Provisión, que permite analizar las necesidades de personal dentro de la organización para prever recursos en situaciones complejas sin afectar el funcionamiento óptimo; Organización, que asigna funciones a los colaboradores considerando sus especialidades y áreas de trabajo, y facilita la evaluación de su rendimiento; y Desarrollo, que implica actividades de capacitación y otros mecanismos para mejorar o actualizar conocimientos; todo ello resulta esencial que se aplique competitivamente dentro de las instituciones debido a que ayuda a desarrollar los planes adecuados para el manejo del personal considerando sus habilidades así como también se podrá prever aquellas situaciones complicadas donde se requiera

de una mayor cantidad de personas para cumplir con las tareas que demanda el funcionamiento institucional, es allí donde entra a tallar la provisión como una medida competitiva para suplir en situaciones críticas y no se genere mermas en el rendimiento institucional para atender al usuario [14].

En cuanto al compromiso laboral, se consideró la teoría del apego institucional, que sugiere que los colaboradores desarrollan un apego hacia su organización según cómo se atienden sus necesidades, y la teoría del apego psicológico, que establece un apego más profundo que sustenta la participación colaborativa [15]. Además, señaló una tendencia negativa en el nivel de compromiso en el ámbito estatal, y destacó la falta de reconocimiento de logros y la ausencia de actividades competitivas en instituciones [16] [17]. Por otro lado, propuso aplicar mecanismos estratégicos para reconocer los logros, para que a partir de ello se realice la formulación de los incentivos pertinentes en concordancia al esfuerzo visualizado para no generar discrepancias u sentimientos de ausencia por parte de los directivos, lo cual es provocado cuando no se reconocen aquellos resultados sobresalientes [18] [19].

Los colaboradores son los recursos más importantes, y la aplicación de una motivación competente con uno de los mejores mecanismos para el compromiso debido a que esto no solo conlleva al desarrollo de mejores condiciones para el desempeño, sino que además provoca que estos cada vez se sientan familiarizados con la institución, con los problemas que deben resolverse, entre otros para afrontar una postura competitiva para aportar mejores resultados que generen beneficios multilaterales y no solo el personal [20][21]. Además, sugiere que el compromiso laboral puede medirse a través de diferentes instrumentos o indicadores, y destaca la necesidad de aplicar metodologías para aumentar el compromiso mediante propuestas relevantes también presentaron que en cuanto a la dimensión compromiso afectivo, fue medio en 34,6% en cuanto al compromiso de continuidad fue medio en 5,8% mientras que el compromiso normativo fue medio en 18,3% así como también encontraron una correlación de ,212 entre el compromiso con el clima laboral [22][23].

Las dimensiones del compromiso laboral incluyen: Compromiso Afectivo, cuando los colaboradores desarrollan un apego afectivo con la organización; Compromiso Normativo, que genera una obligación para seguir vinculado a la organización por considerar una deuda por las oportunidades brindadas; y Compromiso de Continuidad, que se desarrolla cuando los colaboradores consideran beneficioso su vínculo con la organización para cumplir objetivos; todos ellos se consideran como elementos cruciales para que la institución pueda no solo evaluar el tipo de compromiso presenta en su personal, sino que a partir de ello se vayan creando los espacios y las estrategias adecuadas que induzcan a ello de forma armoniosa y sin ser forzado tomando conciencia que los colaboradores también poseen sus propios objetivos y necesidades que les conlleva a estar vinculados a la institución buscando una retribución económica adecuada como elemento básico [24].

Este estudio se basó en la necesidad de comprender la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso

laboral dentro de la entidad. Se realizó un análisis del problema y se integraron aportes teóricos relevantes de fuentes confiables para fundamentar coherentemente los resultados.

II. METODOLOGÍA

El estudio siguió los lineamientos de una investigación básica, utilizando la recopilación de datos existentes y la exploración directa para verificar las hipótesis y contribuir así al conocimiento [24]. En cuanto al diseño, fue no experimental, ya que no interfirió con el funcionamiento natural de las variables al realizarse en su propio entorno mediante la aplicación de cuestionarios [25]. Se adoptó un enfoque cuantitativo, incorporando datos numéricos y estadísticos en los resultados y conclusiones [26].

La muestra estuvo compuesta por 54 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia al trabajar con la totalidad de la población. Se utilizaron cuestionarios específicos para cada variable abordada y se puso en marcha una prueba piloto con la participación de 20 colaboradores. La validez de los cuestionarios se verificó mediante el juicio de expertos, y la fiabilidad se evaluó con el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo resultados de 0.829 para la gestión de recursos humanos y 0.916 para el compromiso laboral.

El análisis de datos se realizó empleando el software SPSS 25 para análisis descriptivo e inferencial. Además, se utilizó el paquete de Office Profesional 2021 para redacción, organización de información y cálculos básicos de acuerdo con los objetivos y limitaciones del programa estadístico.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 5,6% de los colaboradores indicaron una relación baja, mientras que el 42,6% señaló una relación media entre las variables; además, el 9,3% afirmó que la relación es alta. Por consiguiente, se concluyó que la relación entre las variables es de nivel medio. Esto sugiere que, al desarrollar una gestión competitiva, la entidad puede fomentar un mayor compromiso entre sus colaboradores, lo que conlleva a una mayor eficiencia y satisfacción en la realización de actividades, beneficiando así la entrega de servicios acorde a las necesidades de la ciudadanía.

Además, se encontró una correlación de 0,672 según el Rho de Spearman, lo que indica una relación positiva media entre variables. Este hallazgo es consistente con la percepción de los colaboradores, donde el 5,6% mencionó una relación baja, el 42,6% una relación media y el 9,3% una relación alta. Por lo tanto, se concluyó que la relación entre las mismas variables es de nivel medio. Este resultado coincide con lo encontrado quienes también observaron una correlación significativa y destacaron la importancia de un clima laboral adecuado para fomentar el compromiso [27].

Asimismo, se evidencia concordancia con los hallazgos quienes encontraron que la institución no lleva a cabo una gestión adecuada de los colaboradores, lo que sugiere la necesidad de implementar modelos estratégicos para analizar las necesidades de gestión de personas y promover el compromiso. Por tanto, se destaca la importancia de una gestión competitiva para garantizar un rendimiento óptimo en la entrega de servicios

[28].

En cuanto a la relación entre la provisión y el compromiso laboral, el 7,4% de los colaboradores mencionaron una relación baja, el 35,2% una relación media y el 5,6% una relación alta. Esto llevó a la conclusión de que la relación es de nivel medio. Se resalta la necesidad de mejorar las estrategias de provisión para garantizar una fuerza laboral adecuada sin generar una sobrecarga laboral, lo que contribuirá a mantener un compromiso saludable entre los colaboradores.

Además, se encontró una correlación media entre la dimensión de provisión y el compromiso laboral, lo que coincide con lo encontrado por [29][30]. Estos estudios también destacaron la importancia de fortalecer los indicadores de satisfacción y capacitación para mejorar el compromiso de los colaboradores.

En relación con la organización y el compromiso laboral, el 5,6% de los colaboradores mencionaron una relación baja, el 40,7% una relación media y el 3,7% una relación alta. Por lo tanto, la relación es de nivel medio. Se enfatiza la necesidad de mejorar continuamente la organización del trabajo para promover un clima laboral satisfactorio y un compromiso sólido entre los colaboradores como elemento básico para que cada uno de ellos logren una interacción productiva representativa para compartir conocimientos, estrategias, vivencias, entre otros al mismo que tiempo que reducen la carga laboral apoyándose mutuamente, es decir, la organización del personal debe ser abordado responsablemente por los directivos.

Se observó una correlación media entre la dimensión de organización y el compromiso laboral, lo que coincide con los hallazgos de otros estudios [31][32]. También resaltaron la influencia significativa de la gestión de colaboradores en el compromiso y el rendimiento laboral, por lo que refuerzan la necesidad de emplear un análisis sistémico y responsable detallando los problemas que pueden estar generando bajo rendimiento de los directivos de esta área, de modo que se tomaron las medidas contundentes y pertinentes para solucionar el problema y logre que el compromiso del personal sea acrecentado sin provocar complicaciones o condicionamientos que muchas veces solo generan estrés por la carga laboral; es decir, el compromiso debe surgir como resultado del buen accionar organizacional y no de manera forzada.

Finalmente, en relación con el desarrollo y el compromiso laboral, el 5,6% de los colaboradores mencionaron una relación baja, el 44,4% una relación media y el 9,3% una relación alta. Por lo tanto, la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral es de nivel medio. Esto sugiere que las actividades estratégicas para el crecimiento de los colaboradores pueden promover un mayor compromiso en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por lo tanto, la Gestión del talento humano no determina el compromiso laboral de los colaboradores de la entidad en 17% (Tabla I), lo cual pone en manifiesto la posible existencia de otras variables que generaría incidencias concretas que ayuden a explicar el resultado.

TABLA I
RESUMEN DEL MODELO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error standard estimado
1	,175a	,031	-,023	2,63361

a. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

El diseño que se ha diseñado es el pertinente y está sustentado por datos recopilados desde la muestra, debido a que se realizó el cálculo de la significancia que fue menor a 0.05 (p-valor=0.0000) tal como se presenta en la tabla II.

TABLA II
ANÁLISIS DE VARIANZA PARA EL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

Modelo	Suma de cuadrados	df	Cuadrado medio	F	Sig.
1					
Regresión	3,954	1	3,954	,570	,460b
Residual	124,846	18	6,936		
Total	128,800	19			

a. Variable dependiente: Compromiso laboral

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

En la tabla III el valor de $B_0 = 32.654$ y $B_1 = .112$ con una significancia inferior a 0.05 (p-valor=0.000), mientras que el error estándar calculado fue de 7.634 y .148, lo cual ha facilitado la construcción de la fórmula de regresión lineal simple que explique la gestión del talento humano en el compromiso laboral, la ecuación (1) es:

$$\text{Log Y} = 32.654 + .112 X_1 \quad (1)$$

TABLA III
COEFICIENTES DEL MODELO DE REGRESIÓN

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1					
(Constante)	32,654	7,634		4,278	,000
X ₁ (gestión del talento humano)	,112	,148	,175	,755	,460

a. Variable dependiente: Compromiso laboral

También, los resultados manifestaron que la relación presente entre la dimensión desarrollo y el compromiso laboral es media con un Rho de Spearman igual a ,611; lo encontrado es similar parcialmente a lo hallado por Marín, J. [33], 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 con otro estudio [34], donde encontró una correlación alta de 0,944, así como también aportó que los colaboradores mantienen un compromiso considerable, concluyendo que se pudo comprobar una relación positiva que ayudó a establecer la importancia de la generación del compromiso asumido por los colaboradores a través de una buena gestión de sus conocimientos. Es por ello

que se acredita un panorama de resultados similares en diversos contextos que permiten establecer que el problema es general y requiere de la aplicación de estrategias transversales con una adaptación al problema local en función a datos reales obtenidos a través de un análisis imparcial y acertado.

IV. CONCLUSIONES

Se observó una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba se encuentra ubicada en la vertiente oriental de la Cordillera de los Andes, en el Valle del Alto Mayo – 2024, evidenciada por el coeficiente Rho de Spearman de 0,672. Esto subraya la necesidad de mejorar las competencias de quienes tienen la responsabilidad de dirigir y gestionar al personal para promover un compromiso óptimo entre el personal al enfrentar sus responsabilidades.

Asimismo, se encontró una relación positiva media entre la provisión y el compromiso laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,592. Esto resalta la importancia de mejoramiento en la provisión de fuerza laboral para fortalecer el compromiso de los colaboradores con los objetivos institucionales.

La investigación también reveló una relación positiva media entre la organización y el compromiso laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,627. Esto indica que mejorar la organización de la fuerza laboral puede aumentar las posibilidades de generar un mayor compromiso entre los colaboradores.

Del mismo modo, se identificó una relación positiva media entre el desarrollo y el compromiso laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,611. Esto confirma que la eficiencia en las actividades de desarrollo de competencias del personal contribuye significativamente a la generación de un compromiso más sólido.

En conjunto, esta investigación proporciona un análisis importante sobre las variables en el ámbito estatal como factor clave para generar satisfacción y compromiso entre los colaboradores, lo que a su vez contribuye a mejorar la competitividad dentro de la institución, logrando también un mejor rendimiento para la entrega de los servicios que le compete al ciudadano en concordancia con lo que determinan sus derechos, considerando un modelo de regresión lineal para un mayor aporte científico.

Por último, se destaca la necesidad de que la entidad, a través de sus directivos, demuestre mayor disposición para proporcionar los datos necesarios para la investigación y para implementar las actividades de mejora propuestas. Esto garantizará un aporte significativo y continuo al proceso de gestión de colaboradores, reconociendo la importancia crucial del compromiso como la base para que estos se encuentren motivados y realicen sus actividades con entusiasmo siempre buscando proporcionar un mejor rendimiento concordante con el alcance de los objetivos de la institución que han sido presentados, permitiendo así el involucramiento adecuado que repercutirá finalmente en el incremento de la competitividad a nivel integral, tanto para la institución como también para el

personal involucrado.

REFERENCIAS

- [1] 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/>
- [2] Audalia Nexia (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/>
- [3] RRHH Digital (2023). Los seis problemas más comunes en Recursos Humanos. <https://www.rhhdigital.com/secciones/seleccion/155332/Los-seis-problemas-mas-comunes-en-Recursos-Humanos/>
- [4] 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/>
- [5] Deloitte (2023). Tendencias Globales de Capital Humano 2023. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-hc.html>
- [6] Flores-Urbáez, 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.>
- [7] Briones-Cedeno, K & Gonzalez-Calzadilla, 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>.
- [8] Carvajal-Pérez, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. Revista Nacional de Administración, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- [9] Araujo-Bedoya, G., Guerra-Delgado, L. y Cabrera-Morante, 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
- [10] Quiñones-Li, 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.v6i1.1501p332
- [11] Pareja-Ballón, A., Chiri-Saravia, P. y Ramirez-Vilchez, 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
- [12] Jaime-Aybar, I. y Baldoceda-Ponce, 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
- [13] Chancha-Ayala, T., Zurita-Surichachi, N. y Quispe-Ochoa, 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

- [14] 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>
- [15] Nava-Soto, M., Ramos-Rubio, P. y García-Urbe, 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/>
- [16] Loaiza-Rojas, E. y Canahuire-Montufar, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023
- [17] Muñoz-Palomar, D., Roque-Martínez, K. y Aguilar-Ramírez, 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
- [18] Chiang-Vega, M., Rivera-Cerda, M. & Hidalgo-Ortiz, 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>
- [19] Treviño-Reyes, R. y López-Pérez, 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>
- [20] Vargas-Huaman, J., Palacios-Gómez, L. y Tasayco-Jala, 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
- [21] Araya-Pizarro, S., Díaz, K. y Rojas-Escobar, 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>
- [22] Saccaco-Díaz, 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
- [23] Velezmoro-Montes, Y. y Solórzano-Zavala, 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
- [24] Padilla-Avalos, C. y Marroquín-Soto, 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>
- [25] García-González, J. y Sánchez-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>
- [26] Leyva-Haza, J. y Guerra-Véliz, 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>
- [27] Arias-Pérez, S. y López-Paredes, 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>
- [28] Ramírez, R., Espindola, C. y Ruíz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- [29] 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
- [30] 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
- [31] Estrada-Araoz, E. y Gallegos-Ramos, 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>
- [32] Castro-Mori, K. y Delgado-Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- [33] 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%20c3%20adn_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [34] 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