

Gestión del talento humano y el compromiso laboral de los trabajadores del gobierno regional de Moquegua, 2023 tesis

Human talent management and work commitment of employees of the regional government of moquegua, 2023 thesis

Marilyn Estefania Cruz Flores¹

 : 0009-0000-7048-5662

Estela Eresvinda Lizana Puelles²

 : 0000-0001-5143-072X

Fecha de publicación: 28 de diciembre del 2025

RESUMEN

En la presente investigación denominada “la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2023”. **Cuyo objetivo:** fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2023. **Respecto a su metodología:** la investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de estudio de 110 trabajadores, los cuales fueron sometidos a cuestionarios en una escala de Likert, para medir ambas variables de estudio. **Los resultados mostraron:** que el 54.55% de los encuestados consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel moderado y el 35.45% consideran que se encuentra en un nivel alto, respecto al compromiso laboral el 60.91% de los encuestados consideran que el compromiso laboral se encuentra en un nivel moderado y el 39.09% de los encuestados consideran que se encuentra en un nivel alto, asimismo, se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra un valor P de 0,000, que es inferior al 0,5% o 0,05 (0,01/2) en una prueba bilateral. **Se concluye:** que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, con un coeficiente de correlación del ,870 (87%).

Palabras claves: *Compromiso laboral, compromiso normativo, gestión del talento humano e inclusión organizacional.*

ABSTRACT

In the present research called "Human talent management and work commitment of the workers of the Regional Government of Moquegua, 2023". **Whose objective:** was to determine the relationship between human talent management and the work commitment of the workers of the Regional Government of Moquegua, 2023. **Regarding its methodology:** the research was of a basic type, with a quantitative approach,

¹ Maestro en Administración y dirección de empresa, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Privada de Tacna

² Doctora en Administración de la Universidad Privada de Tacna, Perú, contadora pública. Docente de la Universidad Privada de Tacna. Correo: estlizanap@upt.pe, Orcid: 0000-0001-5143-072X

correlational level, non-experimental cross-sectional design, with a study sample of 110 workers, who were subjected to questionnaires on a Likert scale, to measure both study variables. **The results showed:** that 54.55% of respondents consider that human talent management is at a moderate level and 35.45% consider that it is at a high level, regarding work commitment, 60.91% of respondents consider that work commitment is at a moderate level and 39.09% of respondents consider that it is at a high level, also, a Spearman's Rho correlation coefficient was determined shows a P value of 0.000, which is lower than 0.5% or 0.05 (0.01/2) in a bilateral test. **It is concluded:** that there is a significant relationship between human talent management and work commitment, with a correlation coefficient of 0.870 (87%).

Keywords: *Work commitment, normative commitment, human talent management and organizational inclusion.*

INTRODUCCIÓN

Este estudio, titulado “Gestión del Talento Humano y el Compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2023”, consta de cuatro capítulos. Se encontró que el 54.9% de los trabajadores perciben una gestión del talento humano regular, el 37.3% la consideran eficiente y el resto se ubica en niveles menores (Coaquira, 2018). En cuanto al compromiso laboral, el 33% está conforme a veces, el 60% casi siempre y el 7% siempre (Mamani & Roque, 2022). El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, así como identificar qué factor de la gestión del talento humano se relaciona más con el compromiso de los trabajadores. La gestión del talento comprende políticas para supervisar reclutamiento, formación, compensación y evaluación (Sánchez A., 2021), mientras que el compromiso laboral se relaciona con la responsabilidad de los empleados hacia su trabajo y valores organizacionales (Puentes, 2021). Su adecuada aplicación es clave en empresas públicas y privadas frente a la competencia y las demandas de la globalización (Cieza & Jara, 2021). En Perú, la deficiente gestión del talento humano, especialmente en el sector público, provoca alta rotación voluntaria y afecta productividad y compromiso (Chire & Zarate, 2022). El bajo porcentaje de ejecución presupuestal municipal (61%) genera baja calidad de servicios públicos y desconfianza ciudadana (Instituto Peruano de Economía, 2023). Estudios muestran que, aunque existen oportunidades de fortalecimiento técnico y desarrollo institucional, el reconocimiento al aprendizaje es limitado (Castro & Delgado, 2020; Peralta, 2018). En el Gobierno Regional de Moquegua, factores como remuneración y respeto a la jornada laboral no se priorizan. Este estudio analiza la relación entre gestión del talento y compromiso laboral en dicho gobierno durante 2023. El estudio se realiza en el Gobierno Regional de Moquegua para analizar la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de sus trabajadores. Se tuvo como objetivo Analizar cómo la inclusión organizacional, la vinculación organizacional, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua en 2023.

Castro et al. (2020) analizaron la gestión de talento humano en el Banco Solidario con un enfoque cuantitativo-descriptivo en 25 empleados, hallando que largas jornadas y baja remuneración afectan el compromiso; propusieron un modelo para reducir rotación y aumentar dedicación. Cabezas y Brito (2021) emplearon una metodología descriptiva mixta y concluyeron que una buena gestión del talento humano mejora significativamente la productividad organizacional.

Ames (2021), mediante cuestionarios a 50 trabajadores, evidenció que la atracción y retención del talento influyen positivamente en el compromiso organizacional y las prácticas de personal. A nivel nacional, Panduro (2021) examinó la relación entre gestión de talento y compromiso en el Municipio de Manantay con enfoque cuantitativo-correlacional, encontrando una correlación significativa ($p=0.000$, $Rho=0.560$).

Lopez (2022) estudió 60 trabajadores municipales en Barranca y demostró una asociación fuerte ($r=0.899$) entre gestión de recursos humanos y dedicación laboral.

Aguilera (2023) encuestó a 97 empleados municipales en Uchiza y concluyó que el desarrollo de los recursos humanos impulsa la dedicación y productividad, beneficiando a la organización.

Muñoz (2022) analizó la gestión de recursos humanos en un colegio de alto rendimiento de Moquegua, encontrando que es clave para el compromiso organizacional y que la preparación del director influye directamente. Esteba y Alvarez (2023) estudiaron la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso en Promart Moquegua; sus resultados muestran una fuerte correlación ($Rho = 0.898$), confirmando la hipótesis alternativa. Márquez (2021) investigó el impacto de la gestión del talento humano en el compromiso de los colaboradores de Voluntarios Telefónica del Perú, concluyendo que el 81.1% percibió su compromiso en nivel adecuado, destacando el desarrollo personal y el compromiso afectivo.

METODOLOGIA

La investigación se llevó a cabo en el año 2024 dentro del Gobierno Regional de Moquegua, ubicado en el Malecón Mariscal Domingo Nieto 1B S/N, Sector El Gramadal, Moquegua. La ubicación geográfica y la estructura institucional permitieron acceder a la totalidad de los trabajadores de las áreas administrativas y operativas involucradas. La unidad de estudio estuvo conformada por trabajadores que desempeñan funciones en las áreas de recursos humanos, contabilidad, tesorería, control de la propiedad, logística, servicios generales y administración regional. Esta delimitación responde a la necesidad de examinar la gestión del talento humano en sectores clave para el funcionamiento institucional.

La población total constó de 110 trabajadores distribuidos entre las siguientes áreas: oficina regional de administración, oficina de logística y servicios generales, oficina de contabilidad,

oficina de tesorería, oficina de control patrimonial y oficina de recursos humanos. Para garantizar la máxima representatividad y evitar sesgos en el análisis, se optó por un enfoque censal. Esto significa que no se realizó un cálculo de muestra, sino que se incluyó a los 110 trabajadores de las áreas mencionadas, permitiendo obtener resultados robustos y generalizables para toda la institución.

Utilizando IBM Static SPSS y Jamovi, analizaremos los datos mediante tablas de frecuencias, haremos análisis de fiabilidad utilizando el alfa de Cronbach y el alfa de Omega, comprobaremos la normalidad y contrastaremos hipótesis según criterios.

El instrumento para la recolección de información será el cuestionario. El instrumento para medir la gestión del talento humano, basado en Castro M. (2020), consta de 18 ítems politómicos con respuestas de 1 (“nunca”) a 5 (“siempre”). Su validez fue confirmada por tres expertos y su fiabilidad alcanzó un alfa de Cronbach de 0,822. La escala es ordinal, permitiendo distinguir grados, aunque las diferencias entre niveles no son consistentes.

Para el compromiso laboral, se empleó el cuestionario de Olaya (2022), compuesto por 20 ítems politómicos con la misma escala de respuesta. Presentó una fiabilidad de 0,889 (alfa de Cronbach). Ambos instrumentos clasifican los resultados en bajo, regular y alto, según un baremo establecido por estandarización (Montañez & Palma, 2023), expresado en puntuaciones como percentiles o escalas típicas.

RESULTADOS

Se llevó a cabo un análisis estadístico para determinar la asociación entre el compromiso laboral y la evaluación del rendimiento utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados obtenidos se presentan en la siguiente tabla, donde se observa un coeficiente de correlación de ,728, lo que indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

El valor p obtenido ($p = 0,000$) es menor al nivel de significación establecido ($\alpha = 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis del investigador. Esto evidencia una asociación sustancial entre el compromiso laboral y la evaluación del rendimiento, con una correlación del 72,8%. Dichos resultados sugieren que, a mayor compromiso laboral, mejor es la evaluación del rendimiento, lo cual es relevante para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones organizacionales.

Tabla 1*Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral*

Compromiso laboral		
Coefficiente de correlación	,728**	1
Sig. (bilateral)	0,000	
N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La fuerza de la relación encontrada respalda la importancia de fomentar el compromiso laboral para optimizar los resultados en la evaluación del desempeño. En contextos organizacionales, estos hallazgos pueden ser utilizados para implementar estrategias que impulsen el compromiso, con el objetivo de mejorar el rendimiento general de los colaboradores.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, lo que concuerda con lo reportado por estudios previos en el ámbito organizacional. En particular, el coeficiente de correlación de 0,870 evidencia que la adecuada gestión del talento impacta de manera relevante en la dedicación y motivación de los empleados, similar a lo encontrado por Cabezas y Brito (2021), quienes concluyeron que la gestión del talento humano afecta de manera sustancial y favorable el rendimiento laboral de los colaboradores. Esto refuerza la idea de que las estrategias de recursos humanos no solo contribuyen al bienestar individual, sino que también promueven la productividad y la sostenibilidad de la organización.

Asimismo, los hallazgos de la presente investigación coinciden con los resultados obtenidos por Lopez (2022), quien identificó una alta correlación (0,899) entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en el contexto público, y por Esteba y Alvarez (2023), quienes reportaron una fuerte asociación (Rho = 0,898) en el sector privado. Estas coincidencias sugieren que, independientemente del sector, la implementación de buenas prácticas de gestión de talento humano genera un impacto positivo sobre el compromiso organizacional y la evaluación del desempeño, tal como se observa en el coeficiente de correlación de 0,728 encontrado en este estudio para la relación entre evaluación del rendimiento y compromiso laboral.

La discusión de estos resultados permite afirmar que el fortalecimiento de los procesos de recursos humanos, la promoción de la inclusión y el vínculo organizativo, así como el impulso al crecimiento profesional, son elementos clave para elevar los niveles de compromiso laboral. Estos resultados son consistentes con la literatura científica, la cual

destaca la importancia de contar con políticas integrales de gestión del talento para asegurar el éxito institucional y la satisfacción de los empleados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que la gestión del talento humano evidencia una correlación de 0,870 con el compromiso laboral; es decir, una adecuada gestión se asocia con niveles superiores de compromiso. La inclusión organizativa presenta un coeficiente de 0,558 ($p=0,000$) respecto al compromiso laboral, lo que sugiere que la promoción de la inclusión incrementa el compromiso de las personas colaboradoras. El vínculo organizativo, con una correlación de 0,548, indica que relaciones organizacionales más sólidas favorecen un mayor compromiso. Asimismo, el crecimiento profesional guarda relación con el compromiso institucional, con una correlación de 0,576; el desarrollo profesional impulsa el compromiso de la plantilla. Finalmente, la evaluación del rendimiento muestra una correlación de 0,728 con el compromiso laboral, evidenciando que evaluaciones regulares contribuyen a una mayor eficiencia en el compromiso organizacional.

Se recomienda al área de recursos humanos poner énfasis en todos los procesos de contratación del personal, asegurando transparencia y una adecuada selección, ya que cada área es fundamental para el desarrollo de la institución. Es aconsejable que el encargado del área de gestión del talento humano promueva un ambiente laboral donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y aceptados, fortaleciendo así el compromiso y la motivación. Se sugiere priorizar los procesos de integración y capacitación de nuevos empleados, facilitando su adaptación y alineación con los objetivos institucionales. Se recomienda al área de recursos humanos valorar el crecimiento profesional y laboral de cada trabajador mediante incentivos de reconocimiento profesional, lo cual incrementa el compromiso organizacional. Es importante dar prioridad al desarrollo y crecimiento individual de cada colaborador, pues esto beneficia tanto al trabajador como a la institución en términos de eficiencia y compromiso.

REFERENCIAS

- Aguilera, G. (2023). La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad distrital de Uchiza, 2023. [Tesis de grado. Universidad de Huánuco]. Repositorio digital UH. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3473347>
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas*, 139-152. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>

- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del conocimiento*, 742-761. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i11.3296
- Calle, A., Álava, N., Tubay, K., & Villegas, R. (2023). La gestión del talento humano en la administración Pública: análisis de prácticas, políticas y desafíos. *Ciencia y Desarrollo*, 358-359. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo 2020. *Ciencia latina*, pág. 684. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 184-203. Obtenido de <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- Castro, M. (2020). Gestión del talento humano y rotación de personal en el colegio mayor secundario presidente del Perú, Lima-2020. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46944>
- Chire, D., & Zarate, L. (2022). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106213>
- Cieza, E., & Jara, L. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. [Tesis de grado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio digital UPAGU. Obtenido de [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1933/TESIS%20\(3\).pdf?sequence=1](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1933/TESIS%20(3).pdf?sequence=1)
- Coaquira, E. (2018). Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua 2017. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31449>
- Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends Report*. Obtenido de <https://www.deloitte.com/global/en/our-thinking/insights/topics/marketing-sales/global-marketingtrends/2022/human-capital-trends.html>
- Dueñas, R. (2015). *Ekos Recursos Humanos*.
- Esteba, B., & Alvarez, C. (2023). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022. [Tesis de grado. Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio digital UJCM. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2049/Bianca-Claudia_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, B., Donate, M., & Guadamillas, F. (2019). El capital social como enfoque teórico en dirección estratégica. *Portal de revistas científicas: EPV EHU*, 19(2), 137-158. doi:<https://doi.org/10.5295/cdg.160646bo>
- Jara, A., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 1-20. oi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- López, J. (2020). *Compromiso organizacional*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Lopez, J. (2022). Gestión del talento humano y compromiso laboral en la municipalidad provincial de Barranca 2019. [Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio digital UNJFSC. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3419027>
- Mamani, B., & Roque, D. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. [Tesis de grado. Universidad José Carlos Mariategui]. Repositorio digital UJCM. Obtenido de [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1387/Danie la-Betzy_tesis_t%C3%ADtulo_2022.pdf?sequence=1](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1387/Danie%20la-Betzy_tesis_t%C3%ADtulo_2022.pdf?sequence=1)
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. [Tesis de grado. Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital UPU. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez, C. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del programa voluntarios telefónica del Perú S.A.A, 2020. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT Obtenido de [https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1913/Markue z-Quinto-Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1913/Markue%20z-Quinto-Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montañez, J., & Palma, A. (2023). Propuesta para la elaboración de Baremos de un instrumento en trabajos de investigación. *Revista científica multidisciplinar*, 7(6), 1-19. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284
- Muñoz, S. (2022). Análisis de la gestión del talento humano en el colegio de alto rendimiento de la región Moquegua, 2021. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital UCV Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86428/Mu% c3%b1oz_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86428/Mu%C3%B1oz_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Olaya, I. (2022). Gestión del talento humano y el compromiso laboral docente de un centro cultural en Lima 2021. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital UCV Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79658>

- Panduro, O. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay, región de Ucayali, 2020. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2986497>
- Peralta, L. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de atención residencial "Jesús mi Luz" del INABIF - Cusco 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1
- Puentes, T. (2021). *¿Que es el compromiso laboral? definición, beneficios y consejos para incentivarlos* Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromisolaboral/>
- Puentes, T. (2021). *¿Que es el compromiso laboral? definición, beneficios y consejos para incentivarlos* Obtenido de Crehana.: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromisolaboral/>
- Rio, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnología*, 13-20. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Salud Organizacional. (2020). *¿Cual es la importancia del compromiso laboral?* Obtenido de <https://www.humanas.es/cual-es-la-importancia-delcompromiso-laboral/>
- Sánchez, A. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve?* Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/recursoshumanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>
- Sánchez, I. (2014). Compromiso laboral y estrés en los empleados. *Universidad de extremadura*, 85-100.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Politécnica de Chimborazo: ESPOCH Obtenido de <https://pubhtml5.com/urwp/kkcs/basic/>