



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los
servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de
Dios y Cusco-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Autor:

Mg. Carlos Béjar Ramos

Asesor:

Dr. Hugo Sierra Valdivia.

Sección:

Gestión del talento humano

Línea de Investigación:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

PERÚ- 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Raza Urbina, Segundo Rodolfo
Dr. Presidente

Dr. Quispe Barra, Marco Antonio
Dr. Secretario

Dr. Sierra Valdivia, Hugo
Dr. Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre, doña Raymunda Ramos Alvarez, quien con su ejemplo pragmático me encamino por el sendero del éxito.

A mí padre, don Rodolfo Béjar Luna por brindarme su apoyo en los momentos que lo solicite, y que hicieron posible ser un profesional de éxito, a mis padres, dedico con mucho cariño este trabajo de tesis.

CARLOS

AGRADECIMIENTO

A todos los servidores públicos, auxiliares, técnicos y profesionales, de carrera del Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco, que colaboraron con el presente trabajo de investigación, involucrándose en desarrollar los cuestionarios y las entrevistas que realizamos en cada una de estas instituciones públicas, gracias por su ayuda incondicional en el logro de la presente tesis.

Igualmente hago llegar mi agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, del doctorado en gestión pública y gobernabilidad, que han contribuido en brindarme sus conocimientos y su guía en el desarrollo de este trabajo.

Del mismo modo, agradezco a todos mis familiares, amigos y compañeros de trabajo su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo de investigación, que significa para mí un logro muy importante en vida profesional.

CARLOS

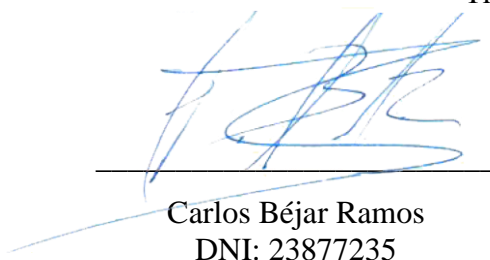
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Béjar Ramos, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Puerto Maldonado; declaro que el trabajo académico titulado “Estudio comparativo del Compromiso Laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco - 2018”, presentado, en el presente trabajo de investigación para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad es original ejecutado por el suscrito.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de similitudes y/o plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero de 2019



Carlos Béjar Ramos
DNI: 23877235

PRESENTACIÓN

El actual informe de tesis titulado: Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018; se elaboró para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, el cual se realizó con mucha dedicación y esfuerzo, aprovechando los conocimientos y experiencias compartidos por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

También aprovecho la oportunidad para dar testimonio de la excelencia en el desarrollo de la malla curricular, así como el diseño de los cursos conducentes a obtener dentro del cronograma establecido de los seis semestres del ciclo doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad, conforme dispone la ley universitaria número 30220, el Grado Académico que corresponde, siendo la única Escuela de Posgrado, en el Perú que, pertenece a la Universidad Cesar Vallejo, que brinda un servicio de educación superior a nivel de posgrado de calidad total.

Para el desarrollo de este trabajo se ha aplicado el enfoque mixto, las técnicas e instrumentos, como cuestionarios y entrevistas entre otros, necesarios para una rigurosa investigación, empezando por la introducción, el método, el trabajo empírico, los resultados, y su respectiva discusión, las conclusiones y recomendaciones terminando con los anexos en el marco de las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

INDICE

CARATULA

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos Previos.....	6
1.2.1. Trabajos internacionales.....	6
1.2.2. Trabajos Nacionales	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Marco conceptual.	17
1.3.2. Comportamiento Humano En Las Organizaciones	19
1.3.3. Hombre Complejo	21
1.3.4. Actitudes en el trabajo	21
1.3.5. Compromiso Laboral.....	22
1.4. Marco Normativo	28
1.4.1. Derecho al trabajo	28
1.4.2. Regímenes laborales públicos	29
1.4.3. Régimen laboral público del decreto legislativo N.º 276	30
1.4.4. Régimen laboral del Decreto Legislativo Nº1057.....	30
1.4.5. Régimen laboral del Decreto Legislativo 728.....	31
1.5. Marco Teórico.....	32
1.5.1. Teorías relacionadas al tema.	32
1.5.2. Dimensiones del Compromiso laboral.	33
1.6. Marco filosófico.....	36
1.6.1. La axiología y los valores.....	36

1.6.2. Los valores en el trabajo.....	37
1.7. Definición de términos.....	37
1.7.1. Definición de compromiso laboral.-.....	37
1.7.2. Definición de organización.-.....	38
1.7.3. Definición de identificación.-.....	38
1.7.4. Definición de satisfacción laboral.-.....	38
1.7.5. Definición de Valores.-.....	38
1.7.6. Definición de disponibilidad.-.....	39
1.7.7. Definición de celeridad.-.....	39
1.7.8. Definición de lealtad.-.....	39
1.7.9. Definición de voluntad.-.....	39
1.7.10. Definición de responsabilidad.-.....	40
1.7.11. Definición de personalidad.-.....	40
1.7.12. Definición de actitud positiva.-.....	40
1.8. Formulación del Problema.....	41
1.8.1. Problema General:.....	42
1.8.2. Problemas Específicos:.....	42
1.9. Justificación del Estudio.....	42
1.9.1. Justificación metodológica.....	43
1.10. Hipótesis.....	43
1.10.1. Hipótesis General.....	43
1.10.2. Hipótesis Específicas.....	43
1.11. Objetivos.....	44
1.11.1. Objetivo General:.....	44
1.11.2. Objetivos Específicos:.....	44
CAPITULO II METODO.....	45
2.1. Diseño de la Investigación.....	45
2.2. Tipo de Investigación.....	45
2.3. Enfoque de la Investigación.....	45
2.4. Métodos.....	46
2.4.1. Método Analítico.....	46
2.4.2. Método comparativo.....	46
2.4.3. Método Hermenéutico.....	47
2.5. Técnica de la triangulación.....	47

2.5.1. Definición de la variable Compromiso Laboral	48
2.6. Operacionalización de las variables	49
2.7. Población Y Muestra.....	51
2.7.1. Población	51
2.7.2. Muestra.....	51
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	51
2.9. Métodos Y Análisis De Datos	52
2.10. Aspectos Éticos.....	52
CAPITULO III RESULTADOS	53
3.1. Resultados descriptivos:.....	53
3.2. Prueba de Normalidad.....	65
3.3. Contrastación de la Hipótesis.....	65
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	71
CAPITULO V: CONCLUSIONES	74
CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	84
“PLAN DE ACCION DE LAPROUESTA DE ORDENANZA REGIONAL PARA MEJORAR LA GESTION PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS “	85
1. Descripción Ejecutiva.....	85
2. Ámbito Geográfico	86
3. Objetivo.....	87
4. Justificación	88
5. Beneficiarios/Destinatarios	88
6. Recursos/Estrategias/Actividades	89
6.1. Actividades.....	89
6.2. Recursos/Herramientas	90
6.2.1. Recursos Humanos	90
6.2.2. Materiales	91
7. Presupuesto/Financiamiento.....	91
8. Cronograma	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos: Variables y dimensiones.	53
Tabla 2: Resultados generales de la variable compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.	54
Tabla 3: Resultados generales de la dimensión compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.	56
Tabla 4: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.	57
Tabla 5: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Cusco.	58
Tabla 6: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.	59
Tabla 7: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Cusco.	60
Tabla 8: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.	61
Tabla 9: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.	62
Tabla 10: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.	63
Tabla 11: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Cusco.	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Resultados generales de la variable compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.....	54
Gráfico 2: Resultados generales de la dimensión compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.....	56
Gráfico 3: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.....	57
Gráfico 4: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región del Cusco.....	58
Gráfico 5: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.....	59
Gráfico 6: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Cusco.....	60
Gráfico 7: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.....	61
Gráfico 8: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.....	62
Gráfico 9: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.....	63
Gráfico 10: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Cusco.....	64

RESUMEN

La tesis “Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018” consta de la estructura siguiente: Problema de Investigación, Marco Teórico, Metodología de la Investigación, Resultado del Trabajo de Investigación, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

La presente investigación tiene como propósito de, determinar las diferencias que existen en el nivel de compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco. Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por la población de 440 servidores públicos nombrados de carrera. La muestra objeto de estudio está constituida por 120 servidores públicos nombrados, 60 del Gobierno Regional de Madre de Dios, y 60 del Gobierno Regional del Cusco, que se realizó por selección aleatoria simple. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta y la entrevista.

La investigación responde al tipo básica, el diseño descriptivo comparativo, los instrumentos utilizados para la búsqueda de datos, se componen de, dos cuestionarios, el enfoque es mixto secuencial que se han utilizado para conseguir información imprescindible para medir la percepción que tienen los trabajadores respecto a la variable, Compromiso laboral en las dos unidades de análisis.

Al finalizar la presente investigación, se concluyó que existe, diferencias significativas entre el nivel de compromiso laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional del Cusco y Madre de Dios, así como las diferencias en la estructura orgánica de servidores públicos, auxiliares técnicos y profesionales, dentro del cumplimiento de sus funciones, conforme a los

documentos de gestión que regulan sus actividades. Siendo evidente que existen, diferencias significativas en el compromiso laboral entre de los servidores públicos.

Palabra clave: Compromiso laboral, Identidad, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The thesis "Comparative Study of Labor Commitment of Public Servants in the Regional Government of Madre de Dios and Cusco-2018" consists of the following structure: Research Problem, Theoretical Framework, Research Methodology, Result of Research Work, Conclusions, Recommendations, Bibliographic References and Annexes.

The purpose of this research is to determine the similarities and differences that exist in the level of labor commitment among the public servants of the regional government of Madre de Dios and the Regional Government of Cusco. For this purpose, a descriptive research was carried out, where the group to be researched was made up of a universe of 440 career workers. The sample object of study is constituted by 120 appointed public servants, 60 of the Regional Government of Madre de Dios, and 60 of the Regional Government of Cusco, which was carried out by simple random selection for both men and women. The technique and instrument used for data collection was the survey.

The research responds to the non-experimental type, the descriptive design, the instruments used to search for data, are composed of two questionnaires, which have been used to obtain essential information to measure the perception that workers have regarding the variable, Commitment work in the two analysis units.

At the end of the present investigation, it was concluded that there are significant differences between the level of labor commitment of the public servants of the Regional Government of Cusco and Madre de Dios, as well as similarities in the organic structure of public servants, technical assistants and professionals, within of compliance with its functions, in accordance with the management documents that regulate its activities. Being evident that there are similarities and significant differences in labor commitment among public servants.

Keyword: Labor commitment, Identity, job satisfaction.

INTRODUCCION

En el Perú los fenómenos laborales no están desconectados de las normas del derecho laboral a nivel internacional, es así que derecho al trabajo es inherente al ser humano por lo tanto los servidores públicos nombrados en las distintas entidades de la nación son personas que tienen una obligación contractual pues la remuneración es consecuencia del trabajo efectivo; en el presente caso la investigación tiene el propósito de demostrar que el problema sobre el compromiso laboral sigue vigente, es por ello que se ha determinado como ámbitos de estudio el gobierno regional de Cusco y el gobierno regional de Madre de Dios para plasmar un estudio comparativo en torno al compromiso laboral.

En consecuencia las unidades de análisis reportan resultados objetivos y subjetivos en vista de haber sistematizado acciones en torno y mediante el enfoque mixto, las mismas que a través de los resultados obtenidos demuestran y corroboran la hipótesis planteada, la base del análisis está centrada en el plano teórico del comportamiento humano, los aspectos axiológicos de la filosofía puesto que los valores son inherentes a la persona humana y en la burocracia se han perdido los valores positivos como es la honestidad, la decencia y la honradez, aspectos netamente subjetivos, que debemos recuperar para fortalecer a las instituciones públicas como son los gobiernos regionales.

Para finalizar debemos referir que el Perú a la fecha de la presentación de la presente investigación, se cuenta con 197 años de república donde se han postergado practicar los verdaderos valores positivos por parte de la clase política enquistada en los tres poderes del estado, habiendo penetrado la corrupción a los gobiernos regionales deteriorando la institución cuyos objetos se muestran en el nivel de compromiso laboral que tienen los empleados del sector público.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

El compromiso es entendido en el diccionario electrónico de la real academia de la lengua española, como una “obligación contraída”, y el vocablo laboral como, “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”. En consecuencia, se estaría coligiendo que, compromiso laboral es, la obligación contraída con el trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Es importante mencionar, que el compromiso laboral está relacionado estrechamente, con la administración de personal que, a principios del año, 1950 se denominaba “relaciones industriales”, en 1990 “recursos humanos”, en el 2000, se llamó “gestión de talento humano” y al presente se considera como “gestión de capital humano”. Andrade, M (2018).

En consecuencia, esta concepción se sustrae del aspecto contractual, meramente jurídico para dar un viraje y concebirlo como, una actitud del servidor público, de carácter voluntario, juicioso, valorativo dentro del espectro de la axiología teniendo en cuenta el entorno que discurre sobre la entidad, y la dinámica interna del mismo.

Robbins, S. (2000). en su libro; *La administración del mundo de hoy*, concibe el compromiso laboral u organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”.

El compromiso laboral es un problema a nivel mundial, los trabajadores de los cinco continentes que conforman, las regiones (Europa, América, Asia, Oceanía, África) crecieron en su nivel de compromiso, salvo África, que pasó del 62% al 59%. Asimismo, una cuarta parte de los trabajadores está dentro de la categoría altamente comprometido y 40% en la de

moderadamente comprometido. Si se fracciona por generaciones, los millennials son los menos comprometidos (63%) y los más son los baby boomers (70%). OCDE/CAF/CEPAL (2018).

Esta problemática, esta engarzada a nivel latinoamericano, la falta de compromiso laboral está presente en los demás países con índices más o menos del 87%, Sin embargo, existe excepciones en el sentido que; Honduras y El Salvador ostentan niveles altos de compromiso laboral que está en el orden del 87% y 84%, respectivamente. Esto corresponde a que en dichos estados un trabajo formal “es un lujo”. En virtud de lo presentado en el informe sobre tendencias globales.

La falta de compromiso laboral es el principal problema que afronta el 87% de las empresas peruanas, según el informe, Tendencias Globales de Capital Humano. (2015). Esta afirmación, es el resultado de una investigación que se realizó Deloitte Perú, que es una corporación de carácter mundial con una red global de firmas miembro en más de 150 países. Con más de 264.000 profesionales, es así que se destaca la inquietud de los responsables en administración de personal, frente a la problemática del compromiso laboral de los empleados, que se traduce en falta de compromiso laboral, este fenómeno se debe entre las múltiples causas, se menciona a los trabajadores jóvenes denominados, Millennials que están exigiendo a los contratantes a variar sus perspectivas traducidas en acontecimientos novísimos de laborar, poniéndole énfasis a los medios tecnológicos de comunicación de última generación.

Tendencias Globales de Capital Humano de Deloitte. (2017), hace un recuento de los expectantes retos para los dirigentes corporativos y de los responsables de los “recursos de capital” en un perspectiva digital, financiero, estadístico y sociocultural en persistente cambio apresurado. En una era digital, los jefes corporativos y de recursos de capital están trabajando obligados para estructurar las pautas concernientes a cómo constituir, reclutar, desarrollar, gestionar y comprometer a la fuerza laboral del siglo XXI. En consecuencia, el compromiso

laboral sigue siendo un problema, que tiene que enfrentarse en un contexto, frente al desarrollo de la tecnología digital.

Es en este contexto, los empleados que están al servicio del estado y que trabajan en las distintas instituciones públicas del gobierno peruano, tienen una presencia significativa en las planillas del gobierno, pues hay más de 30 formas de contratación en el Estado y 157 escalas de remuneración aprobadas por decreto. En el Perú no se sabe cuántos empleados públicos hay, según Servir. (02 de agosto del 2009). El Comercio. Sin embargo, en el ejercicio fiscal del año 2015, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su planilla electrónica, reporta, 1`347,558. Servidores públicos al servicio del Estado, de los cuales se puede afirmar que; 600,000, que equivalen al 60% del total de empleados públicos. Vignolo, O. (16 agosto 2013). Estarían sujetos a los regímenes laborales de los decretos legislativos números, doscientos setenta y seis, setecientos veintiocho y mil cincuenta y siete (D. Legislativos; 276; 728 y 1057) respectivamente, que regulan las acciones administrativas de los servidores públicos en 2,000 entidades del Estado, entre ellas los veinticinco, Gobiernos Regionales, entre los cuales están, el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco, entidades que están conformadas por un significativo número de trabajadores, comprometidos laboralmente con sus respectivas entidades.

Es menester señalar que, desde que se implementó la, Ley de Gobiernos Regionales, Ley N°27867, se heredó en todo el Perú la estructura orgánica de los Consejos Transitorios de Administración Regional llamados (CTAR), donde solo se agregaron, el Consejo Regional, integrado por consejeros regionales, como una instancia fiscalizadora y normativa, así como la figura del, presidente y vicepresidente, hoy Gobernador y Vicegobernador. Funcionarios públicos por elección popular, teniendo que trabajar con los, empleados públicos, nombrados, reincorporados por sentencia judicial, contratados; por funcionamiento, inversión, servicios no

personales, hoy contrato administrativo de servicio - CAS -, por terceros o locación de servicios y otras modalidades contractuales.

A la fecha de la presente investigación, desde el año 2003 han transcurrido 16 años de inicio de un nuevo modelo de descentralización del poder político en la nación peruana, donde el factor principal es la fuerza laboral, del capital humano, más conocido como burocracia, efectivamente esta aumenta en cada, inicio de gestión gubernamental, por cada gobernante, sea a nivel nacional regional o local, estos trabajadores tendrán que ponerse la camiseta del Gobierno Nacional, Regional o Local, respectivamente, fin de contribuir con alcanzar los objetivos y metas del plan de inversiones, que el gobernante de turno ha planificado.

Claro está que la administración pública, ha sido penetrada por la corrupción desde niveles jerárquicos muy altos, del poder ejecutivo, legislativo y judicial, involucrándose también los Gobiernos Regionales, es el caso del ex – Presidente de la Región Cusco Jorge Acurio Tito,(periodo 2011 a 2013) vacado, quien está acusado de haber recibido coimas por más de un millón de dólares, por concesiones de obras viales por parte de Odebrecht, y que actualmente se encuentra privado de su libertad en un penal de la ciudad de Lima, a la espera de su sentencia, del mismo modo el ex - Gobernador de la Región Madre de Dios, Luis Aguirre Pastor, (periodo 2011 y 2012) vacado, quien está sentenciado en el penal, San Francisco de Asís de la ciudad de Puerto Maldonado, y afronta diversos procesos judiciales por corrupción de funcionarios.

Los servidores públicos, no son ajenos a estos hechos que afectan el compromiso laboral para con su entidad y la nación, sin embargo los trabajadores públicos, están sujetos al cumplimiento de los documentos de gestión que imponen las funciones que deben desempeñar, estas son de obligatoria observancia, como son el reglamento de organización y funciones, el manual de organización y funciones , el reglamento interno de trabajo, las diversas normas legales en cada sistema administrativo del, Gobierno Regional, como es el sistema administrativo de gestión de capital humano.

La gestión pública admite que el salario de sus trabajadores, es la contraprestación del trabajo real y efectivo, logrado al servicio de la comunidad, debiendo de ser este servicio, optimo, en el cumplimiento de sus procesos, a efecto que el ciudadano se sienta feliz de ser bien atendido por parte de los servidores públicos que representan al estado, brindando un servicio eficiente y eficaz, demostrando que el compromiso laboral de parte del empleado público es objetivo y tangible a favor de la población beneficiaria.

No obstante, y a pesar de la importancia de la incidencia que tiene el compromiso laboral en el Perú, los Gobiernos Regionales y el rol que estas Entidades libran en el desarrollo económico del Perú. El poder ejecutivo ha promulgado la ley del servicio civil, Ley N°30057, que constituye un régimen laboral publico más, profundizando aún más la discriminación laboral, en el tema de recursos humanos por parte del Estado, encontrándose una problemática latente es por eso que se esta investigación trata del estudio comparativo entre el compromiso laboral, de los trabajadores que laboran en el sector público, en el presente caso del Gobierno Regional de Madre de Dios, y el Gobierno Regional del Cusco.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos internacionales

Montoya, M. (2015). *Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Cuyo objetivo general fue; proponer y validar un modelo que determine si los factores tales como empoderamiento de los trabajadores y la identificación de los trabajadores con los equipos de trabajo, influyen en la generación de un clima de innovación en las empresas y como este clima de innovación genera un alto desempeño de los trabajadores y un alto compromiso organizativo de los trabajadores. Se empleó el modelo de

investigación cuantitativa, habiéndose recolectado los datos, para que a través de un análisis estadístico se probaran las hipótesis planteadas.

Características de la muestra trabajadores de ambos sexos, de empresas manufactureras como de servicios en el Perú, tanto empresas pequeñas, medianas y grandes, entre 24 y 70 años de edad, utilizando las técnicas del cuestionario, procesando la información a través de la escala de Likert.

Llegando a la conclusión siguiente (conclusión número cinco relevante a la presente investigación); En cuanto al compromiso organizativo de los trabajadores, primero se analizó lo que se ha investigado hasta la fecha, lo cual indica entre otros puntos, que cuando el conocimiento se transmite a los empleados pertenecientes a las diferentes áreas de la organización constituye un proceso clave para el desempeño innovador de la empresa (Vaccaro et al. 2012). Este resultado apoya el argumento de que, para que el conocimiento sea creado y explotado, tiene que ser compartido, y es este proceso de intercambio de conocimiento con participación activa de los trabajadores, que conduce a la generación de nuevas ideas, procesos y productos, es decir, a la innovación (Nonaka, Toyama y Konno 2001; Lin, 2007), además prácticas en las empresas con alta participación de los trabajadores contribuyen a la generación del compromiso necesario para que estos empleados estén dispuestos a superar su resistencia natural a compartir lo que ellos saben, (Camelo-Ordaz, García- Cruz, Sousa-Ginel, et al., 2011), siendo el resultado de nuestra investigación que un clima para la innovación en las empresas, repercute positivamente en un mayor compromiso organizativo de los trabajadores (AC), confirmando la hipótesis 4 (H4).

Por lo tanto, las empresas deben realizar acciones para generar un clima de innovación, como identificación de los trabajadores con los equipos de trabajo, así como

empoderamiento de los trabajadores puesto que este genera resultados positivos, tanto en el desempeño como en el compromiso de los trabajadores, tal y como ha sido confirmado en esta investigación.

Cámara, S.M. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*.

Dicha investigación tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Tipos de Conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de Compromiso Organizacional.

El estudio se basa en los resultados obtenidos utilizando una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira y aplicándose un instrumento que reúne la Escala de Conflicto Intragrupal (adaptada por Passos&Caetano, 2002), la Escala de Compromiso Organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las Escalas de Medida de Factores de la Cultura Organizacional (Dela Coleta & Dela Coleta, 2005). Se utilizó una metodología Empírica, Cuantitativa, No experimental/Correlacional y Maestral.

Se llegó a la siguiente conclusión (sobre la variable compromiso organizacional). Los resultados demostraron que el Compromiso Organizacional aumenta con el aumento del Índice de Afiliación, Índice de Orientación hacia el Futuro y Tiempo de Trabajo en el centro educativo y disminuye de forma significativa por influencia del Conflicto de Proceso. En general, los resultados obtenidos revelan que será necesario estudiar la relación del Compromiso, Conflicto y Cultura con otras variables organizacionales, sugiriéndose que se dedique atención a aspectos como las capacidades de comunicación interpersonal y el clima laboral.

Reyes, A. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual. Estudio de caso sobre Administración de Compromiso Organizacional, Administración del Conocimiento y Capital Intelectual.*

Objetivo general; contribuir teórica y empíricamente al análisis del impacto que ejerce el compromiso organizacional en la administración del conocimiento y la formación de capital intelectual de las empresas a través de un modelo que permite mejorar la administración de recursos humanos en las empresas a fin de lograr una mejor generación de la riqueza, se empleó el enfoque cuantitativo, con una población objetivo de personas clave que pertenecen al primer nivel de la organización, considerando que tienen acceso a información vital para el funcionamiento de la empresa. El número estimado fue de 20 personas por empresa. Con esta cantidad de personas clave o de primer nivel que participarían y tomando en cuenta que son 200 empresas la base de datos seleccionada, se calculó como nuestra población total objetivo 4,000 persona.

Llegándose a las siguientes conclusiones; La investigación ha permitido comprobar que el compromiso organizacional tiene un impacto importante y altamente significativo en los componentes del capital intelectual y la administración del conocimiento. Los objetivos específicos trazados fueron cubiertos en su totalidad, esto es, se desarrolló un marco teórico en base a la revisión de la literatura a nivel mundial, se construyó un modelo conceptual hipotético, se identificó y evaluó el impacto que tienen los elementos afectivos, de continuidad y normativo en el stock de conocimiento individual, stock de conocimiento de grupo, stock de conocimiento organizacional.

Concluimos que el motor de los incentivos económicos para generar, compartir y utilizar el conocimiento dentro de las organizaciones, carece de fuerza en la

consecución de estas metas. Lo más importante es el sentimiento afectivo y la obligación moral de las personas hacia la organización.

García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas Variables*.

Objetivo general: Describir teorías y analizar a través de entrevistas a trabajadores con la finalidad de confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral, utilizando una metodología: No experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable, siendo el, diseño de investigación; Descriptivo, método: No experimental, población 25; y Muestra: 20.

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, que se usaron; técnicas mixtas.

Las cuantitativas muestran cómo se organizaron los fenómenos, cifrar los hechos sociales o conocer las frecuencias. Las técnicas cualitativas ofrecen una gran disponibilidad para conseguir captar el discurso de los sujetos, conseguir conocer sus motivaciones y sus determinaciones sociales, las que les impulsan a realizar ciertos comportamientos. Instrumentos: Entrevistas, dinámica de grupos.

Llegando a las siguientes conclusiones; La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistado abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral; Según los resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30

% a las relaciones -interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.

El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario, pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va a existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica.

No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo, al respeto y con mayor porcentaje al reconocimiento por parte del superior o jefe de su trabajo.

Por otro lado, concluye que, las personas entrevistadas que valoraban mala su relación con su superior o jefe, lo atribuyen a la falta de reconocimiento de este a su trabajo. Los trabajadores exponen con estos datos que el reconocimiento por parte de su superior o jefe es un elemento motivador para la realización de su trabajo, la inversión en estos elementos motivadores no tiene gasto económico, pero sí gran repercusión en los trabajadores y en consecuencia en su desarrollo del trabajo. El trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento o diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él.

Soto, L. (2010). *Compromiso organizacional del personal en el seguro social universitario de Cochabamba*. Objetivo general; conocer el nivel de compromiso organizacional en los funcionarios del Seguro Social Universitario de Cochabamba, siendo el tipo de investigación, según el carácter de la medida; cuantitativa, porque permitió hacer mediciones respecto al compromiso organizacional del Seguro Social Universitario, por la profundidad de la Investigación, fue un estudio descriptivo porque busco la descripción del comportamiento de las variables de los objetivos específicos identificados.

Por su alcance temporal, dicho estudio es transversal (sincrónicos); es un estudio transversal porque se realizó en un corte del tiempo definido (corte transversal), año 2010 entre los meses de abril y mayo, según el marco en el que tuvo lugar, el estudio de campo o sobre terreno, correspondió al Seguro Social Universitario de Cochabamba, donde el personal de esta institución fue el universo de estudio. Según la dimensión temporal fue descriptiva: porque busco la descripción del comportamiento de las variables, de los objetivos en un tiempo determinado.

El método o diseño del protocolo de investigación manejado fue el cuestionario de investigación en relación a los objetivos específicos planteados, aplicación de las encuestas, a todo el personal (De planta y contrato a plazo fijo) del Seguro Social Universitario de Cochabamba. Muestra 195.

Habiéndose llegado a las siguientes conclusiones; Respecto al compromiso afectivo o actitudinal de los funcionarios del Seguro Social Universitario están inmiscuidos emocionalmente con la Institución, ya que, para los trabajadores, tiene un significado

personal grande, sienten que pueden dedicar su carrera al beneficio del Seguro Social Universitario y perciben los problemas como si fuesen propios.

En el compromiso calculativo o de continuidad el personal del Seguro Social Universitario le debe mucho a la Institución debido a los años de trabajo y experiencia acumulada, sin embargo, consideran su permanencia más por necesidad que por un deseo personal ya que no existen otras alternativas de trabajo. El compromiso normativo existente en el personal de la institución refleja un nivel de lealtad hacia la Institución, asimismo se sienten obligados de permanecer en la institución por la obligación moral que tienen con el personal y con la Institución.

El compromiso organizacional de los funcionarios del Seguro Social Universitario de la ciudad de Cochabamba, está en función a los niveles de compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativa. Según los resultados obtenidos, se obtuvo un mayor porcentaje de compromiso afectivo y de normativo.

Malagón. M.C. (2015). *El Sentido de coherencia y el compromiso laboral de las enfermeras en el ámbito socio sanitario de Girona*. Objetivo general; Conocer el sentido de coherencia de las enfermeras del ámbito socio sanitario de Girona y relacionarlo con la salud percibida, el optimismo disposicional, el compromiso laboral y el síndrome de desgaste profesional, habiéndose presentado un diseño de investigación, basado en la observación, de tipo descriptivo y transversal desde septiembre del 2012 a Enero de 2014, utilizando el método, descriptivo transversal, siendo la población de 156 personas, no habiendo muestra porque se trabajó con la totalidad, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, se realizó mediante un cuaderno que contiene 7 cuestionarios autos administrados.

Llegándose a las conclusiones siguientes; En su mayoría tienen un sentido de coherencia elevada, buena salud percibida, altos niveles de optimismo y de compromiso laboral. Estos atributos están asociados a la percepción de apoyo social y a la ausencia de conflictos laborales a causa del trabajo. Presentan una edad media de 37.7 años, en su mayoría mujeres, con buena percepción de nivel socioeconómico y de apoyo social. La mayoría con estabilidad laboral, amplia experiencia y con la percepción de tener conflictos familiares relacionados con el trabajo.

Presentan un sentido de coherencia de puntuación media de 67.9 sobre una puntuación máxima de 91. Las enfermeras con mayor sentido de coherencia presentan mayor percepción de nivel socioeconómico, de apoyo social y ausencia de problemas crónicos de salud. Presentan un índice de salud de 0.918 sobre una puntuación máxima de 1. Las participantes con mayor salud percibida refieren apoyo social y tienen entre 21 y 35 años.

Presentan un compromiso laboral, con una puntuación media de 4,31 sobre una puntuación máxima de 6. Las enfermeras con mayor compromiso laboral son mayores de 36 años, con percepción de apoyo social, amplia experiencia laboral, refieren realizar formación continuada y con ausencia de conflictos familiares relacionados con el trabajo.

1.2.2. Trabajos Nacionales

Yache, E.J. (2016). *El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo – 2016*. La investigación, es correlacional, tuvo como propósito general determinar la

relación del Clima Institucional y el Compromiso Laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016. La población estuvo constituida por 133 trabajadores, de la que se dedujo la muestra igual a 56 utilizando la técnica del muestreo aleatorio simple. Los datos fueron recolectados utilizando el Cuestionario de Clima Institucional y el Cuestionario del Compromiso Laboral, constituido por un conjunto de ítems en las cuales están considerados las dimensiones Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborables para el Clima institucional, así también las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo para el Compromiso laboral.

Los datos se tabularon y analizaron utilizando las frecuencias absolutas, así como relativas con el coeficiente de correlación de Pearson a través de paquetes computarizados tales como el SPSS 23.0 y el Microsoft Excel 2016. Luego de realizar el proceso de indagación se halló que existe relación entre el Clima institucional y el Compromiso laboral, lo cual se corroboró al aplicar la prueba estadística Correlación de Pearson $R = 0.858$ ($p < 0.05$), lo cual señala un vínculo significativo entre el Clima institucional y el Compromiso laboral en los trabajadores administrativos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016. Por tanto, se recomienda diseñar un Plan de mejora respecto al clima institucional, reestructurando el sistema del recurso humano; ya que con ello se elevará el compromiso laboral de los trabajadores.

Menacho, I. (2016). *Relaciones interpersonales, conflictos laborales y compromiso institucional*, Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento 2016. Objetivo general, determinar el modelo de regresión logístico que describe la relación entre los

conflictos laborales frente a las relaciones interpersonales y el compromiso institucional en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento en el año 2016.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, se utilizó el diseño no experimental de nivel causal, regresión logística, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: encuesta conflictos laborales en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), cuestionario de relaciones interpersonales, en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), cuestionario de compromiso institucional en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca de las variables en estudio en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La población estuvo constituida por 122 Trabajadores Administrativos, la muestra no probabilística consideró toda la población. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El modelo de regresión logístico estimado entre los conflictos laborales frente a las relaciones interpersonales y el compromiso institucional es significativo en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento en el año 2016.

Chávez, F.M. (2016). *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. El objetivo general fue determinar la relación entre el mobbing y el compromiso laboral del personal de salud asistencial en el Hospital Regional de Ayacucho, 2016.

Con respecto a la metodología, el diseño de investigación fue descriptivo-correlacional y transversal. La muestra estratificada estuvo constituida por 236 (38,9%) profesionales y técnicos asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho de una población de 606 (100%). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de mobbing y la escala sobre compromiso laboral.

El Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, al 95% de nivel de confianza, fue estadígrafo de contraste de hipótesis. Los resultados de la investigación determinaron que el 38.2% reporta tendencia al mobbing, 36.8% ausencia de mobbing y 25% mobbing. El 59.8% presenta un compromiso laboral medio, 23.3% alto y 16.9% bajo. En conclusión, el mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral ($r_s = -0.506$; $p = 0.000$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco conceptual.

El trabajo

El trabajo es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad. Alonso, M. (1975).

El trabajo es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más

cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida. Landa, C. (2017).

La libertad en el trabajo

La libertad de trabajo está constituida por un conjunto de decisiones asociadas al trabajo. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente). También la libertad de trabajo comprende el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir ya no trabajar (derecho de cese). Landa, C. (2017).

En sí la libertad de trabajo es el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. La libertad de trabajo conlleva a que no haya interferencias de ninguna persona natural o jurídica, para asumir una decisión un trabajador. Paredes, J. (2010).

Neves, J. (2016). Refiriéndose a la libertad de trabajo, sostiene que la proclamación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio. Este se encuentra vedado por nuestra Constitución (artículo 23) y por los instrumentos internacionales de derechos humanos. De la libertad de trabajo se derivan la prohibición del trabajo forzoso y la esclavitud. (Landa, 2017).

Es así que, a decir de Quiñones, Sergio; la libertad de trabajo, ni el Estado ni particular alguno, podrá impedir u obligar a una persona a elegir y ejercer una actividad humana productiva. Del mismo modo, el derecho a la libertad de trabajo comprende dos libertades: la libertad de contratar y la libertad contractual.

Gestión del capital humano

Idalberto Chiavenato, en su obra; Recursos Humanos, sostiene que los trabajadores, pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo o sea en el centro de labor, desarrollando

actividades y funciones que están establecidas en los reglamentos de trabajo, realizando acciones de carácter laboral, social y deportiva, por efecto de las actividades que se realizan en grupo, tienen gran sentido de pertenencia.

Del mismo modo en dichas instituciones laborales están presentes las personas a fin de poder lograr su cometido que es llevar un salario sus familias, así como lograr sus sueños de comprar sus bienes muebles e inmuebles que son anhelados desde que se independizan y viven la vida fuera del seno familiar ilusiones y sueños que serían imposibles de alcanzarlos si no contaran con un trabajo en una entidad y/o organización empresarial

El sistema de gestión pública de capital humano, o recursos humanos no sería objetivo si no existieran las organizaciones públicas y privadas, la gestión pública requiere una adecuada preparación pues cuando se gestiona al personal, estos deben ser capacitados en el cargo que desempeñan, asimismo se debe tener en cuenta el clima organizacional y los ambientes deben ser los adecuados a efecto que se den las interacciones que se requieren entre los trabajadores.

Asimismo, el indicado autor, propone un enfoque sistémico, que se concibe como en tres niveles de análisis, el nivel social entendido como macro sistema, donde se dan las cosas en forma compleja, el otro es el nivel de comportamiento organizacional como sistema, y por último el comportamiento individual, como micro sistema.

1.3.2. Comportamiento Humano En Las Organizaciones

Según Robbins (2004), el comportamiento organizacional (CO), es una fuente de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente realiza en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización. Como el CO se interesa particularmente en las situaciones que conciernen al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración.

Para Chiavenato (1999), el comportamiento de las personas presenta las siguientes características:

- 1) *El hombre es proactivo.* Está orientado hacia la actividad, hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.
- 2) *El hombre es social.* El participar en una organización, lo lleva a desarrollarse en compañía de otras personas o con algunos grupos, en los cuales se busca mantener la identidad y bienestar psicológico de la persona.
- 3) *El hombre tiene necesidades diversas.* Las personas se encuentran motivadas por una gran variedad de necesidades.
- 4) *El hombre percibe y evalúa.* Selecciona los datos, los evalúa en función de sus propias experiencias y de acuerdo con sus propias necesidades y valores.
- 5) *El hombre piensa y elige.* Los planes de comportamiento que elige, desarrollan y ejecuta para luchar con los estímulos con los cuales se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales.
- 6) *El hombre posee capacidad limitada de respuesta.* Las características personales son limitadas. La capacidad de respuesta está dada en función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones.

En función de esas características del comportamiento humano, nace el concepto de *hombre complejo*.

1.3.3. Hombre Complejo

Según Chiavenato (1999), el ser humano se concibe como un sistema de necesidades biológicas, de motivos psicológicos, de valores y de percepciones: un sistema individual. El concepto de hombre complejo dice que, los individuos están motivados por un deseo de utilizar sus habilidades para solucionar los problemas que afrontan o para dominarlos, o, en otros términos, por dominar el mundo externo.

Los diversos sistemas individuales se desarrollan de acuerdo con patrones diferentes de percepción de valores y de motivos. La percepción que un individuo tiene en una situación particular está influida por sus valores, motivos y actitudes.

Los sistemas individuales no son estáticos, sino que se desarrollan constantemente en la medida en que los problemas que enfrentan les proporcionan nuevas experiencias.

Para Cañedo y Guerrero (2008), los valores pueden clasificarse en dos grandes grupos: finales e instrumentales. Los valores finales orientan sobre los objetivos de las organizaciones y se integran en su visión y misión. También son propios de la misión los valores sociales, unos generales. Los valores instrumentales y operativos son los que se asocian a la forma de hacer las cosas, y su función es alcanzar la visión y la misión ("profesionalidad, sentido de pertenencia...").

1.3.4. Actitudes en el trabajo

Hellriegel y Slocum (2009), menciona que las actitudes son un tipo de diferencia individual que afecta el comportamiento de la persona en la organización. Las actitudes son sentimientos, creencias y tendencias conductuales, más o menos duraderas, acerca de personas, grupos, ideas, cuestiones u objetos específicos.

Para Hellriegel y Slocum (2009), una persona podría tener diferentes motivos para elegir trabajar en una organización. Cuando ingresa a la misma se espera que esa

persona manifieste en forma consistente una actitud positiva hacia la organización y que les explique a otros porque decidió incorporarse a ella, que productos o servicios sobresalientes considera que ofrece la organización y que grandes retos le ofrece a ella para su desarrollo profesional. Una actitud consta de:

-Un componente afectivo: Los sentimientos, las sensaciones, los estados de ánimo y las emociones respecto de una persona, idea, hecho u objeto.

-Un componente cognitivo: los pensamientos, las opiniones, el conocimiento o la información que tiene el individuo.

-Un componente conductual: la predisposición de actuar, en función de que algo sea evaluado de forma favorable o desfavorable.

No es fácil prever cuál es el comportamiento que una persona observa en realidad ante cada situación de la vida, y menos en las organizaciones, esto dependerá de un factor que se analizará a continuación.

1.3.5. Compromiso Laboral

Conway (2004) citado por Peralta (2013), El concepto de compromiso laboral ha ido cobrando importancia en las organizaciones, debido al interés por comprender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; asimismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados misionales.

La definición más seguida de compromiso organizacional quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991): el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización.

Meyer (1997) citado por Peralta (2013), afirma que el compromiso con la organización refleja la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en

su decisión de continuar formando parte de ella. Es más probable que los empleados comprometidos permanezcan en la organización que los empleados no comprometidos. En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante. Cáceres (2000) citado por Peralta (2013).

Robbins (2004), explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja.

Como señaló Sénior Manager (2009) citado por Pérez (2012), el compromiso laboral en toda empresa es de gran importancia ya que este influirá mucho en el desempeño eficiente que tengan los colaboradores en la empresa.

Para Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional.

Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), sintetiza el concepto de *Compromiso* en una sola frase que recurrentemente es utilizada, considerando que estar comprometido es, “tener puesta la camiseta de la organización” (p. 79).

Según O' Reilly (1989) citado por Vargas (2007), el compromiso organizacional es la adhesión psicológica individual a la organización, incluyendo un sentido de involucramiento en el trabajo, lealtad y una creencia en los valores de la organización. El compromiso organizacional es generado porque existe una fuerte identificación del individuo con la organización.

Hellriegel y Cols, citados por Funes (2013), explicaron que mientras el compromiso inicial de los empleados con una empresa está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; Así como también, si las experiencias de trabajo inicial son afectan a las expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen lazos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; con continuidad la antigüedad en el trabajo brinda beneficios que tienden a establecer actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo se reducen con la edad, provocando que los trabajadores se ligen con más fuerza al empleo actual.

Slocum (2001) explicó que al igual que la satisfacción laboral, el compromiso con la organización influye en si una persona permanece en el puesto. “El compromiso organizacional es la *fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella*” (p. 57). Los empleados que permanecen con la organización durante un largo período tienden a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por períodos más cortos. Para los empleados a largo plazo, sólo pensar en empaquetar y cambiarse, es demasiado. Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por:

-Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y Un deseo por permanecer dentro de la organización, Slocum (2001) encontró que los empleados que se sienten muy comprometidos quizá se considerarán miembros dedicados de la organización, considerarse un “estado psicológico que vincula a la persona” (Hera, 2004) citado por Cámara (2012) y en consecuencia la hace compartir los valores, creencias, estrategias, metas y resultados de la organización, por lo cual al estudiar este constructo es muy importante y puede ser incluso primordial para proporcionar un conocimiento más profundizado de cada organización.

Hellriegel y Cols, citados por Funes (2013), explicaron que mientras el compromiso inicial de los empleados con una empresa está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; Así como también, si las experiencias de trabajo afectan a las expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen lazos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; con continuidad la antigüedad en el trabajo brinda beneficios que tienden a establecer actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo se reducen con la edad, provocando que los trabajadores se ligan con más fuerza al empleo actual.

Al mismo tiempo Slocum (2001) explicó que al igual que la satisfacción laboral, el compromiso con la organización influye en si una persona permanece en el puesto. “El compromiso organizacional es la *fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella*” (p. 57). Los empleados que permanecen con la organización durante un largo período tienden a estar mucho más

comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por períodos más cortos. Para los empleados a largo plazo, sólo pensar en empacar y cambiarse, es demasiado. Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por:

Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización. La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y. Un deseo por permanecer dentro de la organización.

Harter, Schmidt y Hayes (2002) citado por Peralta (2013), agregan que con relación al compromiso laboral se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización. Sin embargo, añaden, esta comprensión es demasiado general para ser aplicada fácilmente en la práctica porque existe una distancia entre ella y las experiencias del día a día de los trabajadores en su situación de trabajo; entonces proponen abordarla de manera más cotidiana.

La adquisición del grado o nivel de compromiso organizacional en cada trabajador suele ocurrir en los primeros meses o incluso semanas tras su incorporación laboral. Es decir, esta va aparejada a los procesos de socialización laboral inicial.

Una organización funciona por las personas que trabajan en ella, por lo que es muy importante que estén comprometidas con la organización, las personas comprometidas se determinan por sus valores, personalidad, actitudes y por la satisfacción de sus expectativas.

Tomando las definiciones y conceptos de los autores de diversas investigaciones sobre compromiso laboral tales como, García e Ibarra en su libro; Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato, así como de, Robbins, en su libro; Comportamiento Organizacional, podemos colegir que ambos investigadores, coinciden en manifestar que los empleados tienen la necesidad

de identificarse con su trabajo y más aun con la entidad donde laboral, haciéndose participes de lograr sus objetivos y las metas que ha trazado el empleador, es importante recalcar que, los trabajadores se sientan parte de la organización o sea se sientan el sentido de pertenencia, a efectos de identificarse plenamente.

Es así que dicho compromiso laboral, debe ser el resultado de todo un proceso debidamente concebido, de parte de la los responsables de la buena marcha de la organización, que vienen a ser lo ejecutivos liderado por el empleador, teniendo en consideración la actitud y comportamiento del empleado frente al trabajo y la organización.

Siguiendo al autor de libro, Comportamiento Organizacional, de Idalberto Chiavenato, que sostiene que toda organización tiene un pasado y que es necesario comprenderlo, así como participar en el presente, o sea en la actividad del día, día con la voluntad de involucrase en las actividades planificadas, y ser participe en las acciones laborales en forma total e integra. Esto solo sucederá en razón que el liderazgo de empleador y su directorio demuestren confianza hacia su personal capaz de genera un cambio en la mentalidad de la organización, que se traducirá en mejor eficiencia.

Estando en la época y la globalización, los medios tecnológicos, están remplazando al capital humano, haciendo más maquinizado el trabajo, donde el trabajador solo opera las maquinas con carácter de cumplir las órdenes emanadas del directivo jerárquico. En consecuencia, los entornos cambian vertiginosamente, llevando el compromiso laboral a diferentes niveles donde se debe de adaptarse el trabajador con la finalidad de recibir su contraprestación pecuniaria.

1.4. Marco Normativo

A nivel constitucional, la libertad de trabajo se encuentra amparada en los artículos; 2 inciso 15 y 59 de la Constitución Política de 1993. Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho:(...) A trabajar libremente, con sujeción a ley. Artículo 59.- Rol Económico del Estado *“El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.”*

1.4.1. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. El año 1848, con ocasión de la revolución de febrero en Francia, históricamente por primera vez se enuncia el derecho al trabajo, como parte de las demandas del movimiento de trabajadores. El gobierno provisional francés, el 25 de febrero de 1848, mediante una proclama reconoció el derecho al trabajo. Blancas. (2003).

Asimismo, el mismo autor (Blancas, 2003), haciendo un recuento de las constituciones políticas que reconocen el derecho al trabajo, señala constituciones europeas como la de Grecia (art. 22.1), Luxemburgo (art. 11.4), Portugal (art. 59) y España (art. 35.1), que reconocen explícitamente el «derecho al trabajo». La Federación Rusa (art. 37.3) y la de Rumania (art. 38) también. En el ámbito latinoamericano son quince las constituciones que consagran el derecho de toda persona al trabajo. Estas son: Bolivia,

Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

En la Constitución Política del Perú de 1993, tenemos dos artículos referidos al derecho al trabajo. Artículo 22.- Protección y fomento del empleo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23.- El Estado y el trabajo “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, En consecuencia, la ley a través de la interpretación de los magistrados nos trae precisiones conceptuales en la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 008-2005 –AI/TC, fundamento 18, define el trabajo: “Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. “Jurisprudencia del T.C. (2005).

1.4.2. Regímenes laborales públicos

En primer lugar, cabe resaltar que la Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con

nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares.

¿Qué es un régimen laboral público? Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (15 aproximadamente).

1.4.3. Régimen laboral público del decreto legislativo N.º 276

Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

1.4.4. Régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se

encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

1.4.5. Régimen laboral del Decreto Legislativo 728

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Teorías relacionadas al tema.

1.5.1.1. Teoría psicológica del compromiso laboral

Que la investigadora señora, Aravena, María Caamaño, en su obra; Compromiso organizativo, rotación y ausentismo: un Examen de los efectos directos y de interacción. Diario de organización Comportamiento, identificó tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización.

Éstos se logran al presentar un compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y compromiso como una obligación de permanecer en la organización. Etapas que, para los trabajadores de la organización, permitirán alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad. Por otro lado, otro enfoque que el autor del libro mencionado, es sopesar la identidad laboral versus el compromiso laboral. Según él, la identificación laboral es: “Un tipo de identificación social en donde el empleado internaliza los atributos de la organización, en conjunto con las metas y logros propios, percibiendo la identificación como perteneciente o que opera con ella”. En términos de la identidad laboral, se puede decir que ésta es una parte específica de la identidad social

definiéndola como la parte del concepto propio que una persona tiene de sí mismo, incluyendo los valores y las emociones, dentro de un grupo o grupos de individuos del cual forma parte, indicando además que “el compromiso laboral refleja las metas individuales del empleado”. Esto implica proponer la formulación de estrategias y líneas de acción para lograr los objetivos de la institución formando a la vez a sus trabajadores para mejorar su nivel científico y laboral, proponiendo un intercambio académico, colaborando con la difusión del conocimiento, estimulando a su vez la calidad de la investigación científica.

Por otro lado, también está en sus funciones dirigir y controlar las fases previas de la implementación para lograr que el proceso sirva a la organización en su desempeño a través del desarrollo integral de sus trabajadores de acuerdo con las competencias corporativas que se dan en la organización.

El compromiso laboral ha sido estudiado como un constructo relacionado con las personas y su trabajo; y en relación hacia diferentes enfoques como puede ser la organización, el director general, el director, supervisor o coordinador de área.

Así, se adoptó como base el concepto de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Se asume que el compromiso laboral es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas cualquiera que sea.

1.5.2. Dimensiones del Compromiso laboral.

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización. Estos autores, propusieron una división del compromiso conocido como el modelo tri dimensional:

1.5.2.1. Dimensión 1: Afectiva.

Como su nombre lo indica, está relacionada con la parte de las emociones que los empleados van forjando, en las actividades que realizan en la organización. Que esta intrínsecamente pegado al lado sentimental del ser humano, que se traducen en el sentir la satisfacción de haber llenado sus necesidades en el plano espiritual psicológico, disfrutando de su permanencia continúa en la entidad.

Es así que dichos trabajadores que se identifican con este tipo de compromiso, se están identificando con la entidad como pertenencia de orgullo, o sea que son capaces de defender a su entidad de la arremetida de otros empleados que no pertenecen a la organización. En consecuencia, el compromiso se relaciona íntimamente con el lado afectivo del trabajador, es por eso que a lo largo de los años que transcurren el empleado va desarrollando esos lazos emocionales percibiendo la satisfacción de trabajar para dicha organización, sintiéndose bien en su entidad por lo cual desea permanecer el tiempo que lo requiera.

De lo expuesto se colige que los empleados que se identifican con este tipo de compromiso se sienten muy orgullosos de pertenecer a la entidad a la cual brindan sus mejores años de su vida, de esa manera se convierte en una motivación muy poderosa para que incremente satisfactoriamente su nivel de compromiso laboral.

1.5.2.2. Dimensión 2: Continua.

El trabajador, debe permanecer por un lapso considerable en una entidad, vale decir que, a lo largo de su trayectoria laboral, está directamente ligado a una obligación financiera, porque tiene obligaciones de carácter contractual que cumplir, ya sea con su familia, negocios, u otros, así también la parte biopsicosocial, o sea la edad físicamente crece, y se acumula la edad va avanzando a la jubilación, e

indudablemente está ligado a las emociones que es la parte psicológica del ser humano.

Es muy difícil renunciar a un trabajo de años pues esto implicara renunciar al salario, y también a toda una forma de vida, en la organización donde pasa muchas horas compartiendo la vida social en la actividad laboral. En el supuesto de perder el empleo se encuentra en un momento de crisis, que afectaría en la salud del trabajador. En este aspecto, el afanoso empleado percibe que sus oportunidades fuera de la organización se ven reducidas, y por lo tanto se incrementa su apego con la empresa.

1.5.2.3. Dimensión 3: Normativa.

Esta debe de comprenderse como las reglas que están por sobre la voluntad del trabajador, vale decir que está sujeto a normas de rango constitucional, leyes ordinarias, reglamentos, y documentos de gestión, que son los instrumentos que tiene que acatar para poder desarrollar sus actividades y funciones dentro de la entidad.

Es así que, por mandato constitucional el trabajo es un derecho que le asiste a todo, ciudadano, a laborar dependientemente o independiente en el Estado peruano, sin embargo, en nuestro país la actividad laboral, estatal se ha profundizado la crisis, al tener más de 15 modalidades contractuales, y más de un millón trescientos mil trabajadores, que, necesitan seguridad jurídica y reglas claras como se dice, a igual trabajo igual remuneración.

En todo el ámbito de laboral, desde el norte hasta el sur de este a oeste, sin excepción todo servidor público o privado pasa por los tres elementos del compromiso laboral, con más intensidad en unos que otros, que se pueden medir por sus efectos como son

el mayor apego y orgullo de pertenecer a la entidad y otros detalles que se observa en los empleados con niveles altos de compromiso laboral.

1.6. Marco filosófico.

1.6.1. La axiología y los valores

Milton Rokeach, psicólogo social, en su obra; La naturaleza de los valores humanos, en la década de los setentas, se puso a estudiar los valores de las personas, desde la disciplina que dominaba, que es la psicología social y organizacional, manifiesta que los valores simbolizan las necesidades humanas así como también las peticiones y/o demandas, sociales y/o sindicales, es así que el autor discrimina entre valores terminales y valores instrumentales, los primeros los conceptúa como aquellos que persiguen metas individuales, y sociales los segundos son los procesos e instrumentos que sirven para alcanzar los valores terminales, La propuesta axiológica de Schwartz

Nos centraremos en el análisis axiológico de Rokeach Schwartz, en los años 1992, planteo las necesidades de carácter universal como eje de la formación del sistema de valores. De tal modo, los valores se entienden como creencias vinculadas a las emociones que actúan como guía de las acciones y juicios, las cuales pueden ser ordenadas por orden de importancia o prioridad, conformando el sistema de valores propio de cada individuo. Igualmente, basa la estructura del sistema de valores en intereses y motivaciones, destacando la importancia que el contenido motivacional tiene en la formación de dichos valores.

Según esta teoría, los valores humanos surgen de tres exigencias universales, como son: la función de la humanidad como ente en el mundo social y de la naturaleza; las relaciones que se establecen entre individuo y grupo, pujando por mantener el equilibrio entre el grado de autonomía y la dependencia grupal; y la conducta social responsable

–las maneras de fomentar en los individuos el respeto del bienestar de los demás y la coordinación entre ellos.

De estas tres necesidades básicas surge un espectro de diez valores universales comunes a todas las culturas que se ordenan en un continuo circular, situándose próximos entre sí aquellos cuya consecución y logro se relacionan y son congruentes.

1.6.2. Los valores en el trabajo

Ahora bien, en el caso de los organismos públicos, el análisis de los valores laborales adquiere un matiz particular. Al respecto cabe señalar que en esta última década se han intensificado los estudios sobre valores en los organismos estatales; no sólo porque numerosos estudios han demostrado su influencia en la eficiencia y efectividad, tanto individual como organizacional, sino además y principalmente, por las implicaciones a nivel social que tienen las decisiones de gestión gubernamental.

En otros términos, si partimos del supuesto de que los valores organizacionales influyen en las percepciones, motivaciones y comportamientos de las personas en su trabajo, es en los organismos públicos donde tienen un mayor impacto, en tanto que la principal función de las acciones del Estado tiene como finalidad la búsqueda del bien común.

1.7. Definición de términos

1.7.1. Definición de compromiso laboral.-

El compromiso laboral de acuerdo a la definición de David Reyero Trapiello es la “vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo empleado-organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo.

1.7.2. Definición de organización.-

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utiliza recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.

1.7.3. Definición de identificación.-

En la psicología, identificación es la percepción que cada individuo tiene de sí mismo, constituido por sus creencias, habilidades destrezas entre otros; es un mecanismo por el cual una persona suele parecerse a otra o el comportamiento que copiamos de otro ser. Debemos establecer que la identificación está estrechamente relacionada con la identidad, que es el grupo o conjunto de rasgos y características de un sujeto o de una sociedad en comparación a otros.

1.7.4. Definición de satisfacción laboral.-

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

1.7.5. Definición de Valores.-

Los valores humanos comúnmente llamados simplemente como "valores" tienen una connotación moral y refieren a aquellas actitudes positivas y éticas en el actuar del día a día, principios como la honestidad, la perseverancia, el amor al prójimo, la empatía y otras cualidades que permiten a los seres humanos realizarse como mejores personas.

El tema de los valores es un problema acerca de la responsabilidad humana y el significado del hombre en su interacción con el mundo que lo rodea, entre lo que es, y

lo que debería ser; guiando con ello la conducta, moldeando las ideas y condicionando los sentimientos en beneficio común.

1.7.6. Definición de disponibilidad.-

Se denomina disponibilidad a la posibilidad de una cosa o persona de estar presente cuando se la necesita. La disponibilidad remite a esta presencia funcional que hace posible dar respuestas, resolver problemas, o meramente proporcionar una ayuda limitada. Así, puede decirse que un determinado producto se encuentra disponible para su venta, que un asesor se encuentra disponible para atender dudas, que una herramienta se encuentra disponible para ser usada, etc.

1.7.7. Definición de celeridad.-

El concepto de celeridad deriva del vocablo latino caleritas. Se trata de un término que hace referencia a la velocidad, la premura, la rapidez o la prisa.

1.7.8. Definición de lealtad.-

Lealtad es sinónimo de nobleza, rectitud, honradez, honestidad, entre otros valores morales y éticos que permiten desarrollar fuerte relaciones sociales y/o de amistad en donde se creen un vínculo de confianza muy sólido, y automáticamente se genera respeto en los individuos.

1.7.9. Definición de voluntad.-

(Del latín voluntas) es la potestad de dirigir el accionar propio. Se trata de una propiedad de la personalidad que apela a una especie de fuerza para desarrollar una acción de acuerdo a un resultado esperado. La voluntad implica generalmente la esperanza de una

recompensa futura, ya que la persona se esfuerza para reaccionar ante una tendencia actual en pos de un beneficio ulterior.

1.7.10. Definición de responsabilidad.-

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta. En muchos casos, la responsabilidad viene dada por un cargo, un rol o una circunstancia, como un puesto de trabajo o la paternidad. En una sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos. En muchos casos, la responsabilidad obedece a cuestiones éticas y morales.

1.7.11. Definición de personalidad.-

La personalidad es un conjunto de formas de comportarse y pensar que suponen diferencias individuales y que se ven afectadas por el desarrollo de la persona. Incluye actitudes, formas de relacionarse con los demás, habilidades, hábitos y formas de pensar. Se trata de un constructo, que al igual que la inteligencia, ha generado numerosas investigaciones. A lo largo de la historia, numerosas personas han intentado definirla, así como plantear posibles teorías que faciliten la comprensión de un concepto, que a simple vista parece fácil.

1.7.12. Definición de actitud positiva.-

La actitud positiva nos permite elegir pensar de manera constructiva, práctica, objetiva y sana. Nos permite esperar siempre lo bueno de todo lo que nos sucede, tratar de tener siempre pensamientos agradables y todo ello influye en que transmitamos esa forma de

ser a los demás. Recuerda que lo que está en tu interior se reflejará en tu mundo exterior. Si por dentro solo ves problemas, todo lo ves negativamente, si te sientes menos que los demás, si tienes odio, resentimientos, rencores, envidia, etc. todo ello se reflejará en tu mundo exterior. Si, por el contrario, empiezas a generar dentro de ti todo tipo de sentimientos hermosos, agradecimiento, gratitud, felicidad, optimismo, todo ello se reflejará en tu mundo exterior.

1.8. Formulación del Problema

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye una parte importante, ya que puede ser uno de los elementos con que cuenta la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización.

El compromiso laboral de los servidores públicos, es una característica importante para el éxito de la organización, un empleado comprometido suele ser más eficiente y tiende a mostrar un esfuerzo discrecional, donde el empleado de forma espontánea y voluntaria realiza las actividades por encima del nivel mínimo requerido, dando más de sí, por lo que el trabajo se vuelve menos tedioso y más agradable.

El compromiso laboral es uno de los elementos que tiene recursos humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los servidores públicos con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma. Es importante saber qué empleados son los que tienen un mayor compromiso para con la entidad, y los factores que influyen en esta.

Debido a que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, y los servidores públicos comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Es importante para los gobiernos regionales conocer que tan comprometidos están los trabajadores públicos, y en este caso conocer quién es más comprometido si un hombre o una mujer y explorar las posibles causas a lo que se debe esta actitud, dando una pauta para que la organización pueda tomar decisiones de acuerdo a esta.

1.8.1. Problema General:

¿Qué nivel de diferencias existen en el compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018?

1.8.2. Problemas Específicos:

- ¿Qué nivel de diferencias existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco?
- ¿Qué nivel de diferencias existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco de acuerdo al género?

1.9. Justificación del Estudio

El presente trabajo pretende comparar y conocer el compromiso laboral entre los trabajadores y/o servidores públicos de la región Madre de Dios y el Cusco como núcleo fundamental para la satisfacción laboral, por lo tanto, este constituye el insumo fundamental, a partir del cual se puede conocer si existe actitudes que son; similares y diferentes el trabajo en el sector público.

Se debe tener en cuenta que las relaciones interpersonales en estas instituciones constituyen el insumo a partir del cual se debe generar espacios de diálogo, de armonía, de compromiso, que permita institucionalizar al conjunto humano.

1.9.1. Justificación metodológica

El compromiso laboral entre los servidores públicos del gobierno regional de Madre de Dios y el Cusco refleja actitudes divergentes por lo cual induce a conocer si en efecto existen diferencias en las necesidades y expectativas.

Al pretender estudiar el compromiso laboral se puede entender la importancia que tiene la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad en el Desarrollo Humano, en el aspecto de gestión de una institución.

1.10. Hipótesis

1.10.1. Hipótesis General

Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.

1.10.2. Hipótesis Específicas

- Existen diferencias significativas en las características actitudinales del compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.
- Existen diferencias significativas en el nivel del clima organizacional entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.

- Existen diferencias en el nivel de satisfacción laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.

1.11. Objetivos

1.11.1. Objetivo General:

Determinar las diferencias que existen en el nivel de compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco.

1.11.2. Objetivos Específicos:

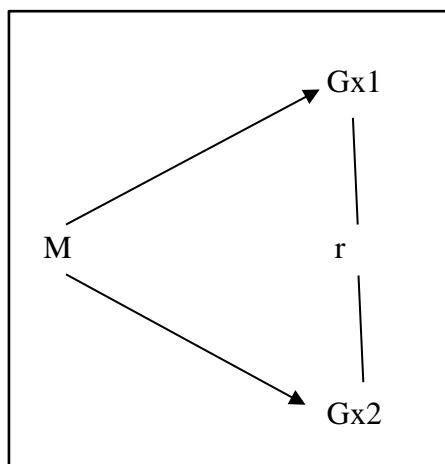
- Determinar las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco.
- Determinar las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco de acuerdo al género.

CAPITULO II METODO

2.1. Diseño de la Investigación

El método es descriptivo comparativo porque consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que los caracterizan de manera tal manera que se dan en el presente (Sánchez Carlessi, 2006, p.50).

Es comparativo porque se describe los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las características que existen en la variable del estudio.



2.2. Tipo de Investigación

Es de tipo básico porque se busca conocer y entender mejor las condiciones del personal (Sánchez Carlessi y Reyes mesa (1992)

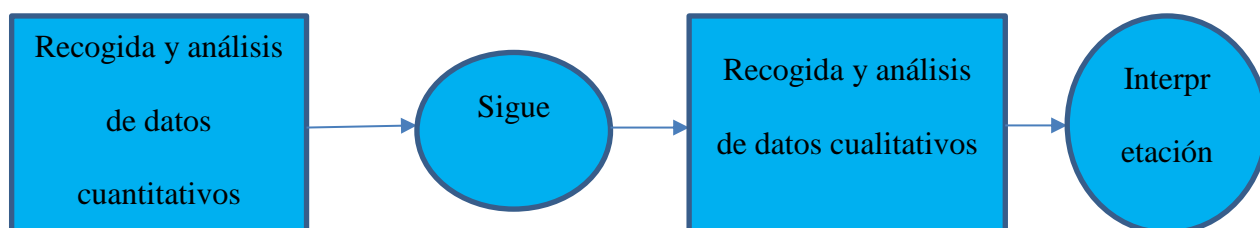
2.3. Enfoque de la Investigación

Enfoque: Mixto secuencial (cuantitativo- cualitativo.)

En cuanto a los enfoques la investigación presenta un enfoque mixto, porque se trabajó tanto con teorías así también datos estadísticos que se recolectaron de la realidad problemática.

Este diseño se lleva a cabo en dos fases distintas interactivas. Se inicia el diseño con la recogida y análisis de los datos cuantitativos que tiene la prioridad en la dirección de las preguntas de investigación. Seguidamente se recogen y analizan los datos cualitativos en base a los resultados primeros de la fase cuantitativa.

El investigador interpreta cómo los resultados cualitativos ayudan a explicar los resultados cuantitativos iniciales. Cresswell y Plano (2010).



2.4. Métodos

Se utilizaron los siguientes métodos:

2.4.1. Método Analítico

Se consideró el método analítico para poder entender lógica y ordenadamente la realidad problemática donde se identificaron las partes del hecho problemático así también para la revisión de datos recolectados y relacionarlos entre sí.

Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede explicar, hacer analogías y comprender de mejor manera la investigación.

Alberto Jiménez Sardón (2013).

2.4.2. Método comparativo

El método comparativo es un recurso ampliamente utilizado en las ciencias sociales.

Incluso algunos han llegado a considerar la comparación como un procedimiento inherente a la investigación científica (Grosser 1973; Laswell 1968; Almond 1966,

citados por Nohlen, 2003). El objetivo fundamental del método comparativo consiste en la generalización empírica y la verificación de hipótesis

2.4.3. Método Hermenéutico

La presente investigación considero la importancia de la interpretación para evitar los sesgos en la información recabada. El término hermenéutico proviene del griego que significa declarar anunciar esclarecer y por último traducir. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión así la hermenéutica será la encargada de proveer métodos para la correcta interpretación. La hermenéutica tiene tres etapas fundamentales:

- El establecimiento de un conjunto de textos
- La interpretación
- La generación de teorías

La primera etapa del proceso metodológico de la hermenéutica pertenece al nivel empírico mientras que la segunda y tercera etapa pertenece al nivel interpretativo con esta información se puede deducir que en todo el proceso científico la investigación suele salir a partir de la exploración que se le puede realizar a la bibliografía y la identificación clara y observable y verificable de un problema de investigación. Manuel Machado Vilorio (2019)

2.5. Técnica de la triangulación

La presente investigación utilizo la triangulación en forma procedimental y conceptual de la investigación, teniendo en cuenta que el presente trabajo tuvo a bien manejar el enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo). La triangulación coadyuvo en el entendimiento de los datos obtenidos, la misma que permitió un mayor análisis. En cualquier caso, la triangulación, como estrategia de investigación en ciencias sociales, es algo más que un proceso de validación convergente. Supone un continuum que

recoge una visión holística del objeto de estudio. No está orientada meramente a la validación, sino que persigue un ensanchamiento de los límites de la comprensión de la realidad estudiada. Genera en consecuencia una "dialéctica de aprendizaje" (Olsen, 2004).

2.5.1. Definición de la variable Compromiso Laboral

2.5.1.1. Definición conceptual de la variable Compromiso Laboral

García e Ibarra (2014, citando a Robbins, 2010) define el compromiso laboral como “un estado en el cual un empleado se identifica laboralmente con una organización 40 en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. (p. 6).

2.5.1.2. Definición operacional de la variable Compromiso Laboral

Harter, Schmidt y Hayes (2002) las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización.

2.6. Operacionalización de las variables					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Variable 1: COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.	Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de	Harter, Schmidt y Hayes (2002) las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización.	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN DIMENSIÓN 2: IDENTIFICACION	<ul style="list-style-type: none"> • DISPONIBILIDAD • CELERIDAD • LEALTAD • EFICIENCIA 	1.Nunca 2. Casi nunca 3.Algunas veces 4. Casi siempre. 5. Siempre. 1.Nunca 2. Casi nunca 3.Algunas veces 4. Casi siempre.

	<p>cumplimiento profesional.</p>		<p>DIMENSIÓN 3 SATISFACCION</p> <p>DIMENSION 4 VALORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VOLUNTAD • RESPONSABILIDAD • PERSONALIDAD • ACTITUD 	<p>5. Siempre.</p> <p>1.Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3.Algunas veces</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre.</p> <p>1.Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3.Algunas veces</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre.</p>
--	----------------------------------	--	--	--	--

2.7. Población Y Muestra

2.7.1. Población

Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández S, Roberto, 2006). La población en estudio está conformada por los servidores públicos Nombrados con Decreto Legislativo N° 276, considerando que el Gobierno regional de Madre de Dios tiene una población de 120 y el Gobierno Regional del Cusco tiene una población de 320. Teniendo un total de población de 440 servidores públicos.

2.7.2. Muestra

La muestra, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia. (Hernández S, Roberto, 2006). Se determinó la muestra por medio de un muestreo no probabilístico. Es así que la muestra quedó constituida por 120 trabajadores nombrados con Decreto Legislativo N° 276, pertenecientes al personal de la Región Cusco y Madre de Dios.

El muestreo es no probabilístico, por conveniencia está conformado por 120 personas agrupadas en 60 servidores públicos por cada región; adaptándose al muestreo por cuotas para realizar las relaciones que existen en cada grupo. (Grupo x servidores públicos de Madre de Dios y grupo y servidores públicos de Cusco)

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

- Cuestionario de Encuesta permitió medir la diferencia en el compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco.
- El Coeficiente de validez del Cuestionario de Encuesta sobre el compromiso laboral entre los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco, se realizó con la opinión de expertos.
- La confiabilidad se realizó utilizando escala de alfa de Cronbach

2.9. Métodos Y Análisis De Datos

- Método comparativo se refiere a la organización de ese proceso en una serie de pasos lógicamente concatenados y epistemológicamente justificados, como lo plantea Raventós (1983). Este autor articula de manera lógica y secuenciada las operaciones vinculadas con la comparación
- Método de investigación científica. Porque sigue un proceso lógico de operaciones. (Bunge Mario 1972 pág., 36).
- Método Inductivo- deductivo: Se utilizará durante el proceso de aplicación e interpretación de datos que se recaben.
- Método hermenéutico. Para la elucidación de la información conseguida.
- Método comparativo correlacional.

2.10. Aspectos Éticos

La investigación en/con Seres Humanos requiere conocer en profundidad las regulaciones éticas nacionales e internacionales que han sido establecidas en el desarrollo de estos ensayos. Estas regulaciones explican la necesidad actual de considerar la relación riesgo / beneficio cuando se va a experimentar o realizar una intervención en seres humanos.

En consecuencia, en la presente investigación se ha tenido en cuenta, las buenas prácticas que establecen que los sujetos que participan en investigación, en el plano socio laboral, han sido informados de los objetivos, de la tesis, habiendo dado su consentimiento de forma libre, voluntaria y sin coacción.

CAPITULO III RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos:

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos: Variables y dimensiones.

VARIABLES Y DIMENSIONES	MUESTRA	ALFA DE CRONBACH
Compromiso laboral de los servidores públicos.	60	0,836
Organización.	60	0,811
Identificación.	60	0,867
Satisfacción.	60	0,881
Valores.	60	0,842

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Para determinar la confiabilidad del instrumento del presente estudio, los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, los valores obtenidos fueron mayores a 0,800 y menores a 0,900, tanto para la variable como las dimensiones de estudio; lo que significa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad alta.

BAREMOS DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL MDD

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	25.5 - 28.00	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Muy bueno
Casi Siempre	61% - 80%	22.9 - 25.40	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Bueno

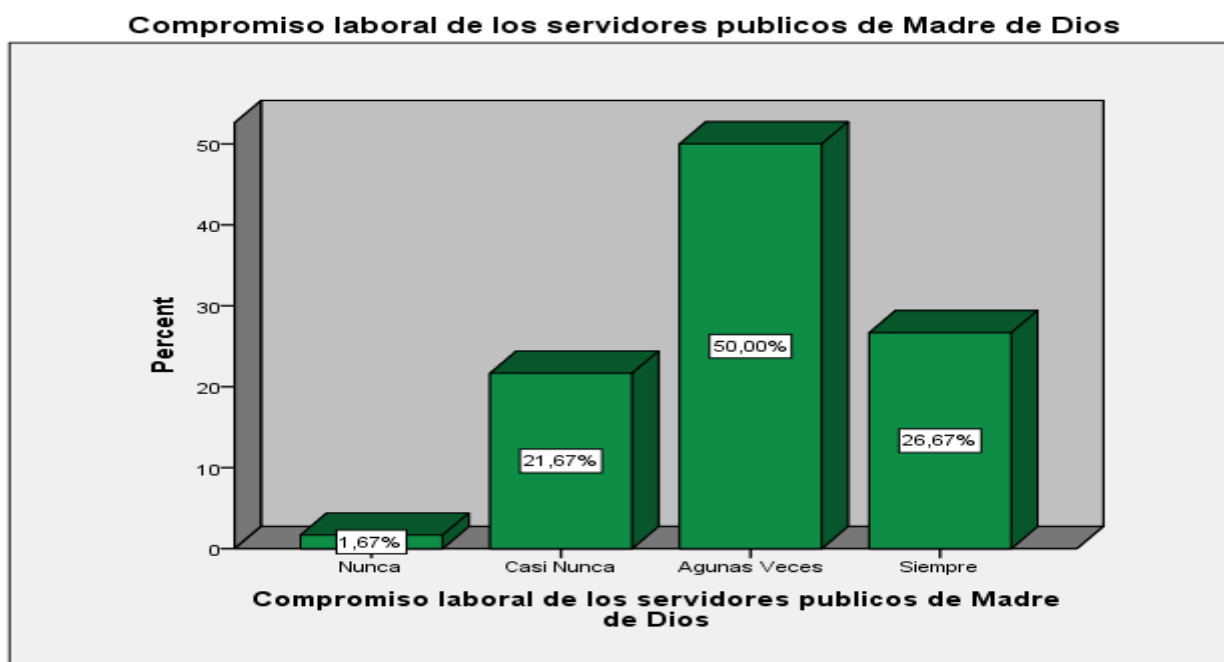
Algunas veces	41% - 60%	20.2 - 22.80	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Regular
Casi nunca	21% - 40%	17.7 - 20.20	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es
Nunca	00% - 20%	15 .0 - 17.60	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Muy bueno

Tabla 2: Resultados generales de la variable compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Compromiso laboral de los servidores públicos de Madre de Dios					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	13	21,7	21,7	23,3
	Algunas Veces	30	50,0	50,0	73,3
	Siempre	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Gráfico 1: Resultados generales de la variable compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Interpretación:

Según la Tabla 2 y Gráfico 1, se puede observar que 50,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región Madre de Dios, manifiestan un compromiso laboral algunas veces lo que quiere decir y confirman que es Regular, el 26.67% afirman que es muy Bueno, de la misma manera el 21.57% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 1.67% indica que no se encuentran comprometido laboralmente.

Análisis:

Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 25.5 a 28.00 puntos, sin embargo, se encuentra en el intervalo Regular, lo que quiere decir el compromiso laboral es Mediano.

BAREMOS DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DE CUSCO

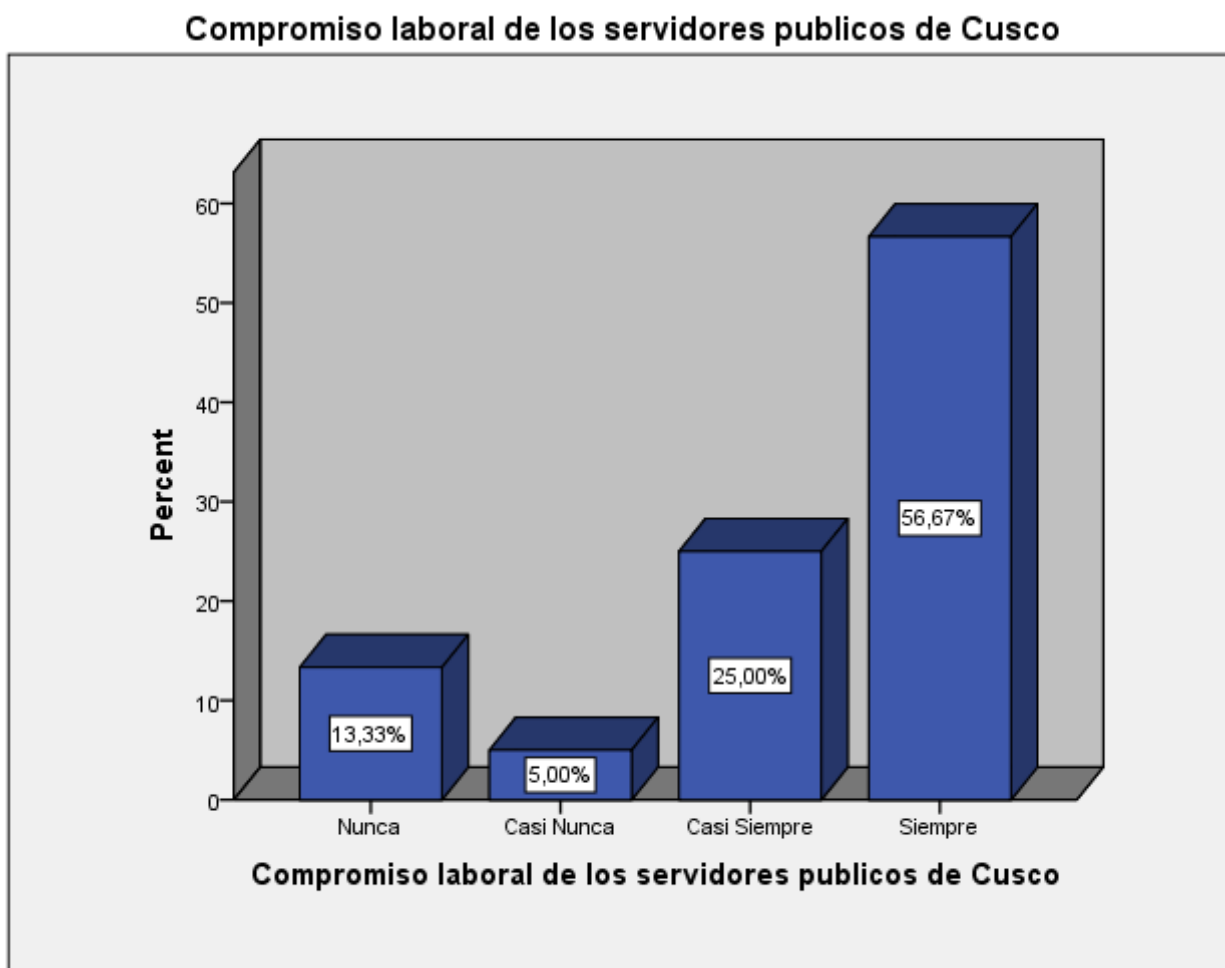
CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	29.5 - 33.00	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Muy bueno
Casi Siempre	61% - 80%	25.9 - 29.40	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Bueno
Algunas veces	41% - 60%	22.3 - 25.80	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Regular
Casi nunca	21% - 40%	18.7 - 22.20	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es malo
Nunca	00% - 20%	15 .0 - 18.60	El compromiso Laboral de los Servidores Públicos es Muy malo

Tabla 3: Resultados generales de la dimensión compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.

Compromiso laboral de los servidores públicos de Cusco					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	8	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	3	5,0	5,0	18,3
	Casi Siempre	15	25,0	25,0	43,3
	Siempre	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Gráfico 2: Resultados generales de la dimensión compromiso laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Interpretación:

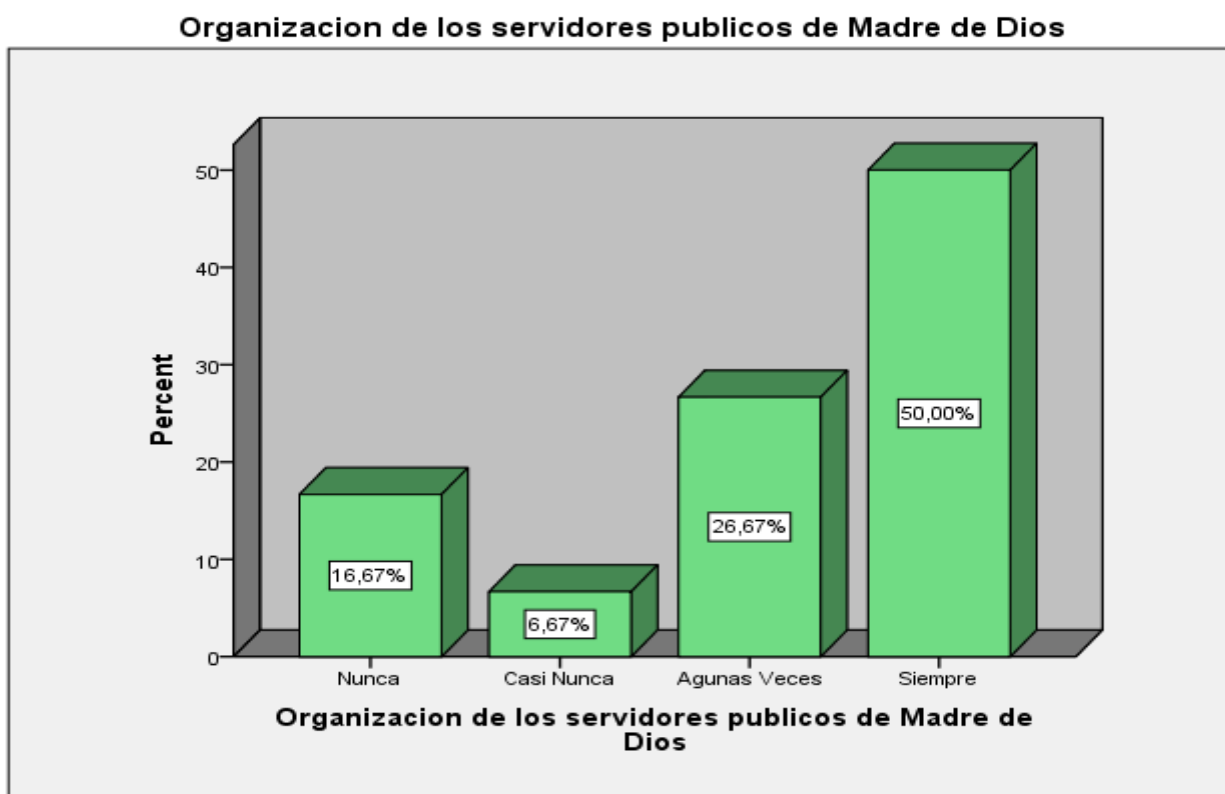
Según la Tabla 3 y Gráfico 2, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 del Cusco, manifiestan un compromiso laboral Muy Bueno, el 25,00% afirman que es Bueno, de la misma manera el 5,00% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 13,33% indica que no se encuentran comprometido laboralmente.

Tabla 4: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

		Organización de los servidores públicos de Madre de Dios			
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	10	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	4	6,7	6,7	23,3
	Algunas Veces	16	26,7	26,7	50,0
	Siempre	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Gráfico 3: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Interpretación:

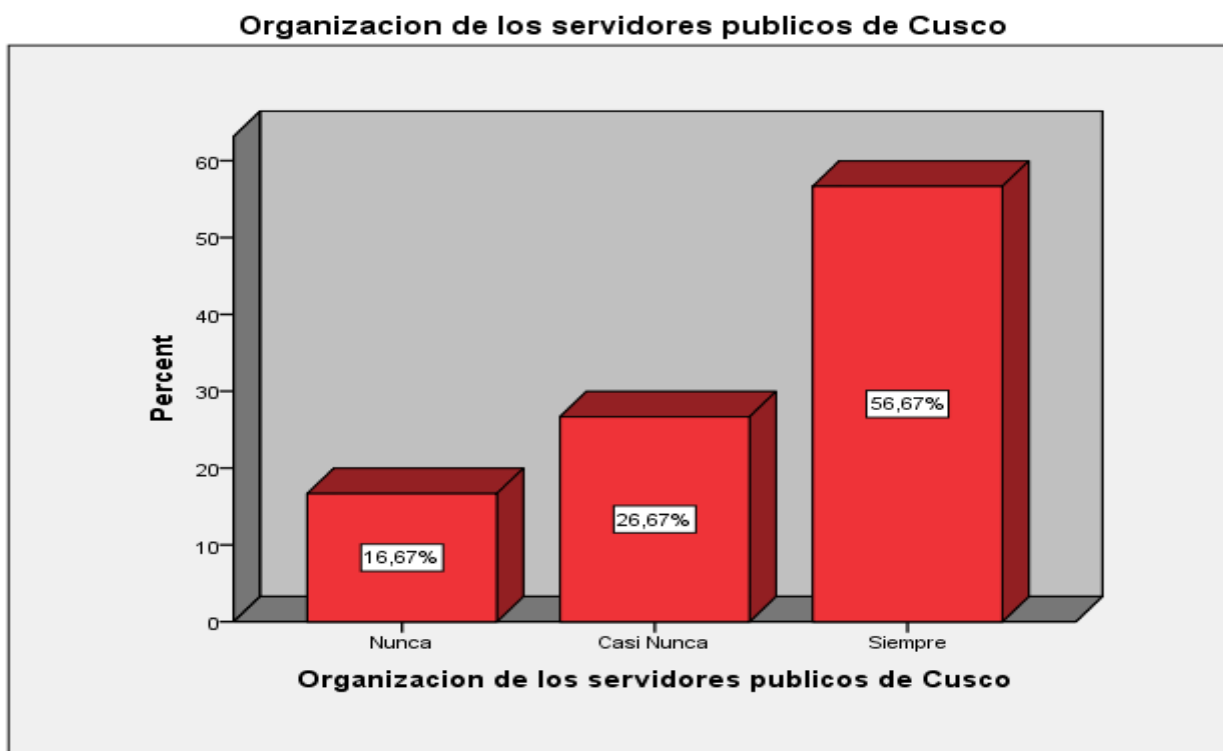
Según la Tabla 4 y Gráfico 3, se puede observar que 50,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, manifiestan tener una Organización laboral Muy Bueno, el 26.67% afirman que es Regular, de la misma manera el 6.67% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 16.67% indica que no se encuentran comprometido laboralmente con la institución.

Tabla 5: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región de Cusco.

Organización de los servidores públicos de Cusco					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	10	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	16	26,7	26,7	43,3
	Siempre	34	56,7	56,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Gráfico 4: Resultados generales de la dimensión organización de los servidores públicos de la Región del Cusco.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Interpretación:

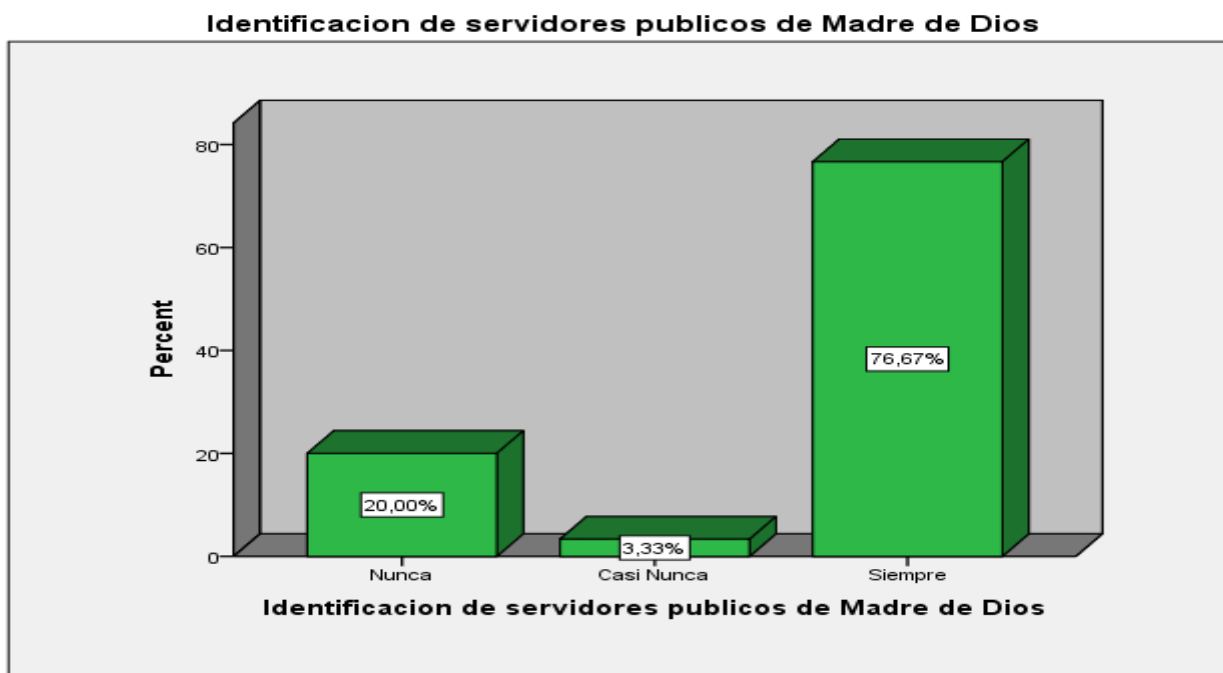
Según la Tabla 5 y Gráfico 4, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 del Cusco, manifiestan tener una Organización laboral Muy Bueno, el 26,67% afirman que casi nunca se encuentran organizados, de la misma manera el 16,67% manifiestan que nunca participan organizativamente.

Tabla 6: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Identificación de servidores públicos de Madre de Dios					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	12	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	2	3,3	3,3	23,3
	Siempre	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Gráfico 5: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios

Interpretación:

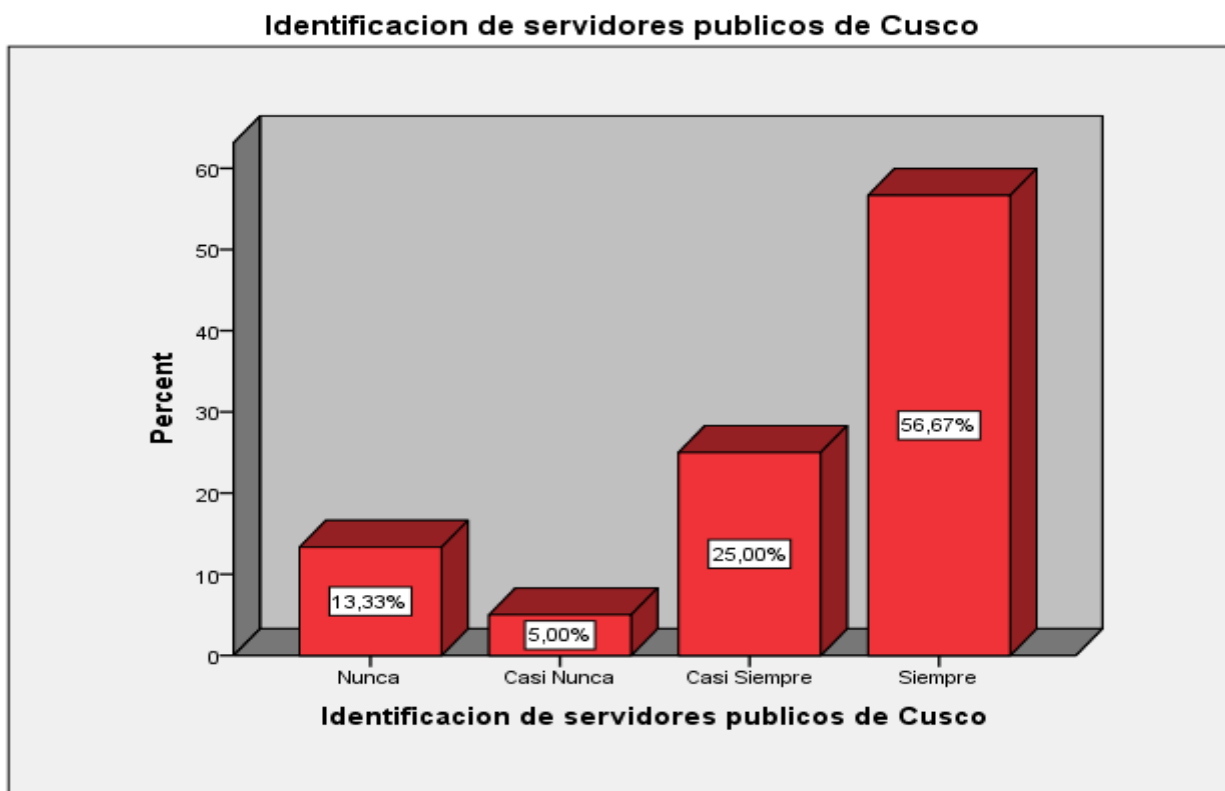
Según la Tabla 6 y Gráfico 5, se puede observar que 76,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, Tienen una Identificación Muy Bueno, el 3,33% afirman que Casi Nunca se Identifican con la institución, de la misma manera el 20,00% manifiestan que no tiene identificación institucional.

Tabla 7: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Cusco.

Identificación de servidores públicos de Cusco					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	8	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	3	5,0	5,0	18,3
	Casi Siempre	15	25,0	25,0	43,3
	Siempre	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Gráfico 6: Resultados generales de la dimensión identificación de los servidores públicos de la Región de Cusco.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Interpretación:

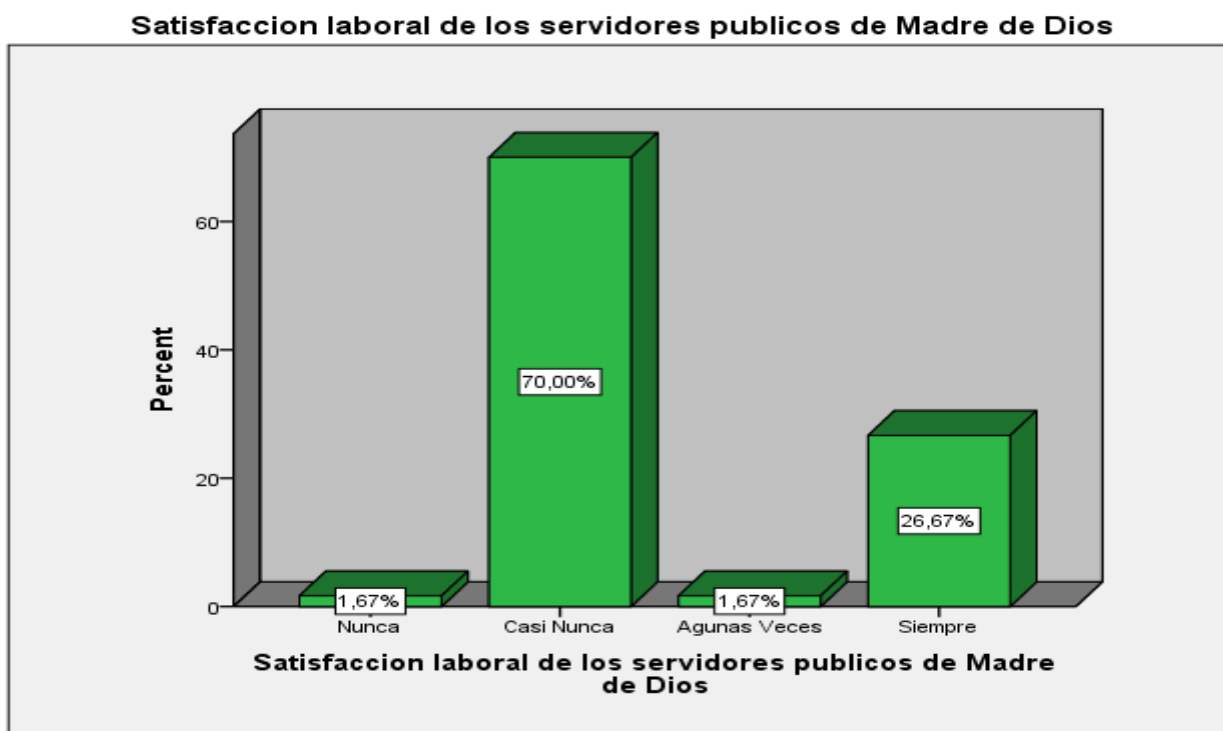
Según la Tabla 7 y Gráfico 6, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, Tienen una Identificación Muy Bueno, el 25.00% afirman que tienen una buena Identificación, de la misma manera el 5.00% manifiesta que casi nunca se identifica con la institución y el 13.33% manifiestan que nunca se identifica institucionalmente.

Tabla 8: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Satisfacción laboral de los servidores públicos de Madre de Dios					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	42	70,0	70,0	71,7
	Algunas Veces	1	1,7	1,7	73,3
	Siempre	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios y Cusco.

Gráfico 7: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Interpretación:

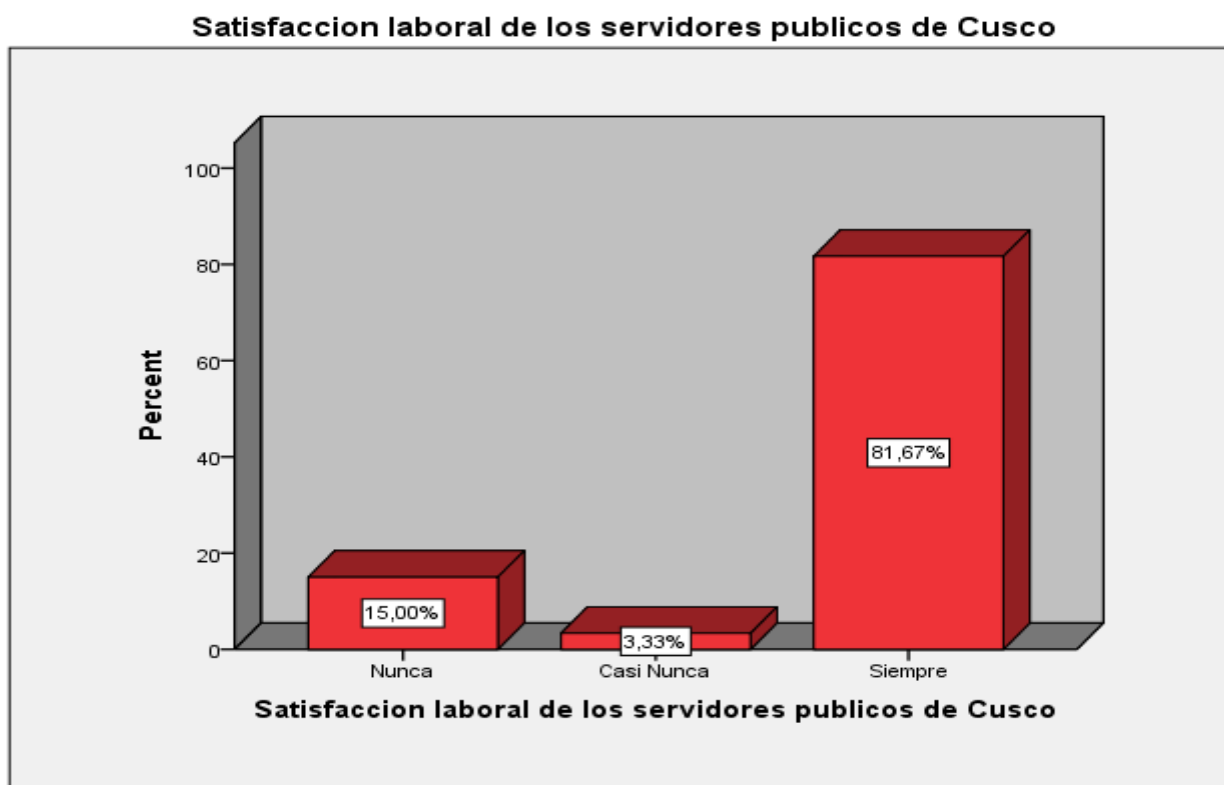
Según la Tabla 8 y Gráfico 7, se puede observar que 70,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, Casi nunca Tienen Satisfacción laboral, el 26.67% afirman que siempre Tienen satisfacción laboral, de la misma manera el 1.67.00% manifiestan que Regularmente Tienen Satisfacción laboral y 1.67% no se encuentra satisfecho laboralmente.

Tabla 9: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.

Satisfacción laboral de los servidores públicos de Cusco					
		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	9	15,0	15,0	15,0
	Casi Nunca	2	3,3	3,3	18,3
	Siempre	49	81,7	81,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Gráfico 8: Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral de los servidores públicos de la Región de Cusco.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Interpretación:

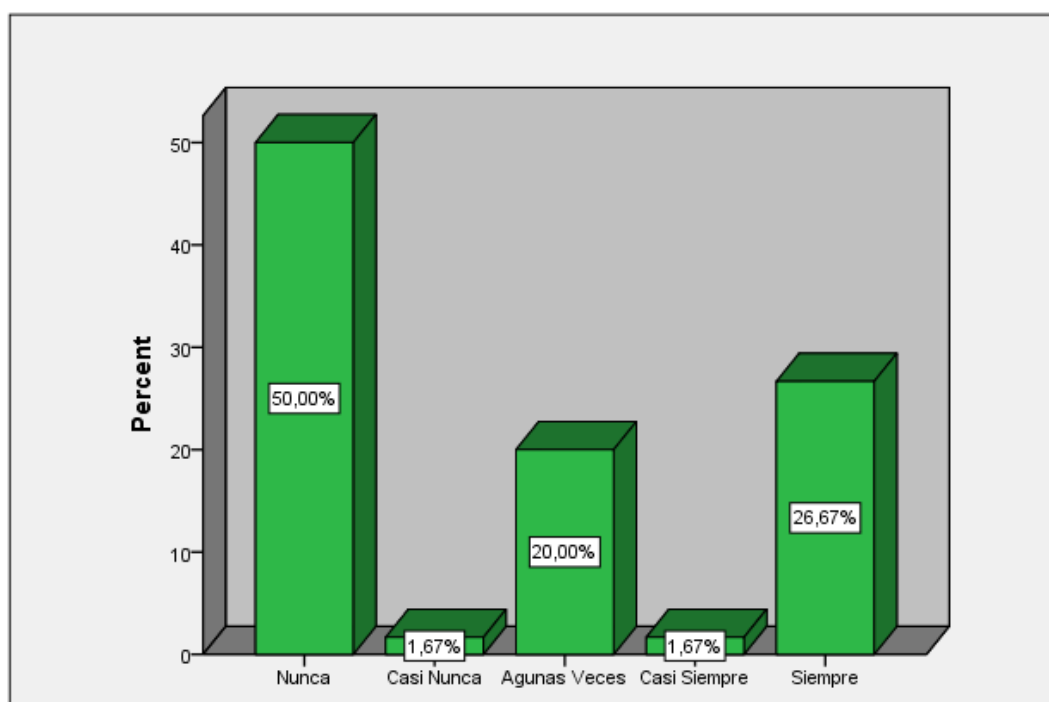
Según la Tabla 9 y Gráfico 8, se puede observar que 81,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, Siempre Tienen Satisfacción laboral, el 3,33% afirman que Regularmente Tienen satisfacción laboral, de la misma manera el 15,00,00% manifiestan que no se siente Satisfecho laboralmente.

Tabla 10: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Nunca	30	50,0	50,0	50,0
Casi Nunca	1	1,7	1,7	51,7
Algunas Veces	12	20,0	20,0	71,7
Casi Siempre	1	1,7	1,7	73,3
Siempre	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios

Gráfico 9: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Madre de Dios.

Interpretación:

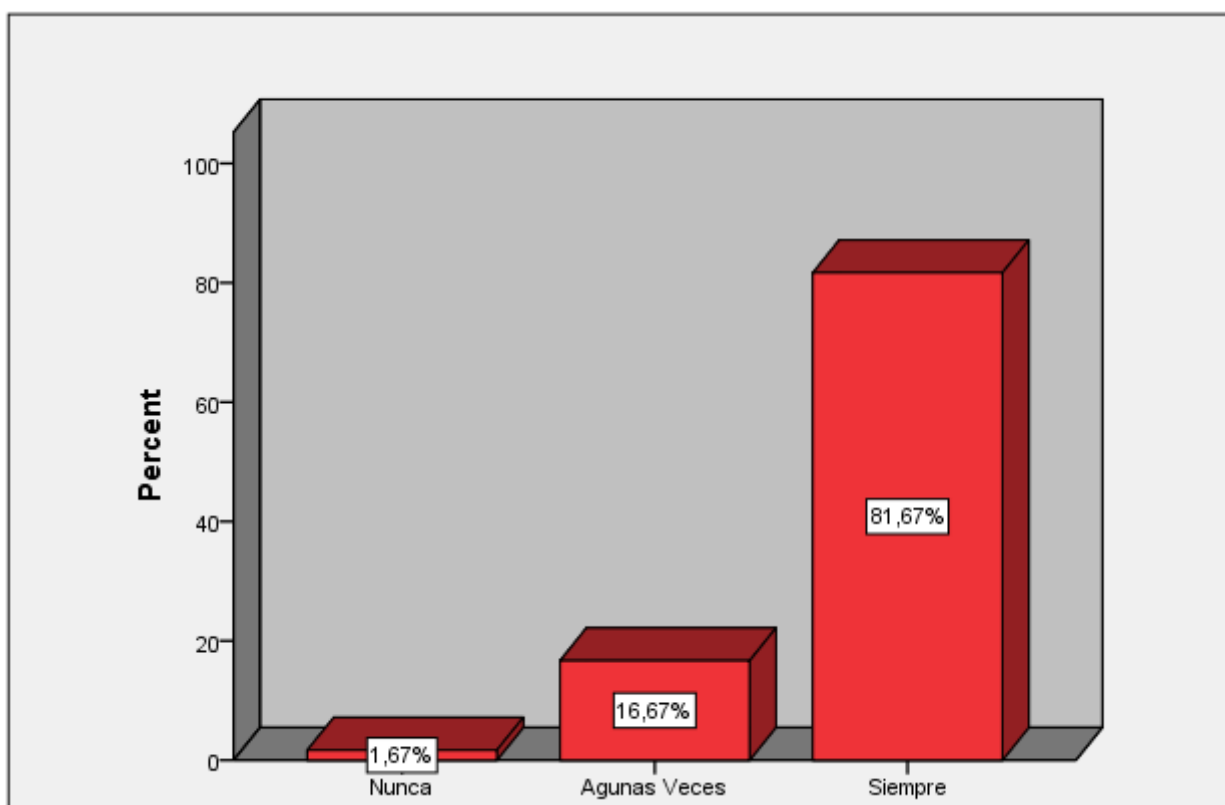
Según la Tabla 10 y Gráfico 9, se puede observar que 50,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, manifiestan escasos valores, el 26,67% afirman que siempre Tienen valores, de la misma manera el 20,00% manifiestan que Regularmente Tienen valores, el 1,67% Casi siempre demuestran valores y 1,67% casi nunca demuestran valores.

Tabla 11: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Cusco.

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Algunas Veces	10	16,7	16,7	18,3
Siempre	49	81,7	81,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Gráfico 10: Resultados generales de la dimensión valores de los servidores públicos de la Región de Cusco.



Fuente: Encuesta a los servidores públicos de la Región de Cusco.

Interpretación:

Según la Tabla 11 y Gráfico 10, se puede observar que 81,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, tienen muy buena manifestación en valores, el 16,67% afirman que regularmente Tienen valores, de la misma manera el 1,67% manifiestan que nunca demuestran valores.

3.2. Prueba de Normalidad

Teniendo en cuenta que los datos son ordinales se ha visto por conveniente obviar la prueba de normalidad.

3.3. Contratación de la Hipótesis.

Para desarrollar y comprobar la hipótesis mencionada, se trabajó con muestras independientes en número de 60 servidores públicos de las regiones de Madre de Dios y de Cusco.

Para determinar el nivel de influencia se trabajó con las variables de organización de servidores públicos y con el compromiso laboral teniendo en cuenta la satisfacción laboral y la identificación como dimensiones.

Las tablas de análisis se realizaron utilizando el IBM SPSS, la misma que corrobora la hipótesis planteada.

Análisis de servidores públicos Nombrados de Madre de Dios.

Correlaciones				
			Organización de los servidores públicos de Madre de Dios	Compromiso laboral de los servidores públicos de Madre de Dios
Rho de Spearman	Organización de los servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	1,000	,275*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	60	60
	Compromiso laboral de los servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	,275*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una influencia determinada con el Rho de Spearman de 0.275 es un nivel de relación bajo positivo del compromiso laboral de los servidores públicos con relación a la organización de los servidores públicos de Madre de Dios.

La significancia es de 0.034 significa que es menor a 0.05 esto significa que el error es de %3.4 y este parámetro determina la desconfianza o significancia que la hipótesis que existe una relación de las variables tratadas.

Análisis de Cusco.

Correlaciones				
			Organización de los servidores públicos de Cusco	Compromiso laboral de los servidores públicos de Cusco
Rho de Spearman	Organización de los servidores públicos de Cusco	Coeficiente de correlación	1,000	,998**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	,998**	1,000

	Compromiso laboral de los servidores públicos de Cusco	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Existe una influencia determinada con el Rho de Spearman de 0.998 es un nivel de relación muy alto positivo del compromiso laboral de los servidores públicos con relación a la organización de los servidores públicos del Cusco.

La significancia es de 0.000 significa que es menor a 0.05 esto significa que el error es de %0 aproximado y este parámetro determina la desconfianza o significancia que la hipótesis de relación existe entre las variables tratadas.

Comparando ambos resultados observamos que existe una diferencia del compromiso laboral con respecto a la organización de los servidores públicos de la región de Madre de Dios a los servidores públicos del Cusco se observa que las influencias son 0.275 y 0.998 mucha diferencia, por lo que la hipótesis alterna se considera.

Los objetivos específicos y la hipótesis corroboran la influencia y di referencia significativa entre la satisfacción laboral y la organización por lo podemos comprobar que a pesar de que son trabajadores con el mismo decreto N°276 tanto en el ámbito de Madre de Dios y el de Cusco tienen diferencia significativa en cuanto a la satisfacción laboral y la organización.

OE1. Determinar el nivel de influencia y las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco

HE1: • Existe influencia y diferencias significativas entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.

Correlaciones				
			Organización de los servidores públicos de Madre de Dios	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Madre de Dios
Rho de Spearman	Organización de los servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	1,000	-,267*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	60	60
	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	-,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una relación muy pobre negativa de -0.267 y que nos indica la organización con la satisfacción laboral son inversos o es una relación vertical.

Del Cusco

Correlaciones				
			Organización de los servidores públicos de Cusco	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Cusco
Rho de Spearman	Organización de los servidores públicos de Cusco	Coeficiente de correlación	1,000	,129
		Sig. (bilateral)	.	,324
		N	60	60
	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Cusco	Coeficiente de correlación	,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,324	.
		N	60	60

No es indica que existe una relación pobre positiva, lo que indica que son paralelos muy pobres, sobre la significancia significa que la desconfianza de los servidores públicos del cusco no está satisfecha de la organización no es indica un nivel de desconfianza de %32.4.

OE2. Determinar el nivel de influencia y las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco.

HE2: • Existe influencia y diferencias significativas entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.

Correlaciones				
			Identificación de servidores públicos de Madre de Dios	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Madre de Dios
Rho de Spearman	Identificación de servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Madre de Dios	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Una buena identificación el nivel de relación es de 0.780 y la desconfianza es casi 0.00 es una correlación significativa.

Correlaciones				
			Identificación de servidores públicos de Cusco	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Cusco
Rho de Spearman	Identificación de servidores públicos de Cusco	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,321

		N	60	60
	Satisfacción laboral de los servidores públicos de Cusco	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,321	.
		N	60	60

El nivel de correlación es de 0.130 y la desconfianza o error es de %32.1 esto indica es muy pobre relación positiva y que la desconfianza de los servidores públicos que no están satisfechos laboralmente, considerando la identidad

Comparación

Existe una diferencia en Madre de Dios están satisfechos en Cusco no están contentos ellos hacen notar que les falta más.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

Según la Tabla 2 y Gráfico 1, se puede deducir que los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región Madre de Dios, manifiestan un compromiso laboral algunas veces, lo que quiere decir y confirman que es Regular, el 26.67% afirman que es muy Bueno, de la misma manera el 21.57% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 1.67% indica que no se encuentran comprometido laboralmente.

Según la Tabla 3 y Gráfico 2, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 del Cusco, manifiestan un compromiso laboral Muy Bueno, el 25.00% afirman que es Bueno, de la misma manera el 5.00% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 13.33% indica que no se encuentran comprometido laboralmente., por lo que se confirma que el compromiso laboral de los servidores públicos de Madre de Dios es menor en comparación a los servidores públicos. de la región Cusco

Según la Tabla 4 y Gráfico 3, se deduce que 50,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, manifiestan tener una Organización laboral siempre, el 26.67% afirman que es Regular, de la misma manera el 6.67% manifiestan que casi nunca se encuentran comprometido laboralmente y el 16.67% indica que no se encuentran comprometido laboralmente con la institución.

Según la Tabla 5 y Gráfico 4, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 del Cusco, manifiestan tener una Organización laboral Siempre, el 26.67% afirman que casi nunca se encuentran organizados, de la misma manera el 16.67% manifiestan que nunca participan organizativamente; lo que confirma que existen diferencias significativas en el nivel de organización laboral entre los servidores

públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco confirmándose que los servidores Públicos de Madre de Dios tienen mayor organización laboral.

Según la Tabla 6 y Gráfico 5, se puede demostrar que 76,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, Tienen una Identificación Muy Bueno, el 3.33% afirman que Casi Nunca se Identifican con la institución, de la misma manera el 20.00% manifiestan que no tiene identificación institucional.

Según la Tabla 7 y Gráfico 6, se puede observar que 56,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, Tienen una Identificación Muy Bueno, el 25.00% afirman que tienen una buena Identificación, de la misma manera el 5.00% manifiesta que casi nunca se identifica con la institución y el 13.33% manifiestan que nunca se identifica institucionalmente. Por lo que se deduce que si existe diferencia porcentual en el nivel de identificación demostrándose mayor porcentaje en la identificación de los servidores públicos de Madre de Dios.

Según la Tabla 8 y Gráfico 7, se puede observar que 70,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, Casi nunca Tienen Satisfacción laboral, el 26.67% afirman que siempre Tienen satisfacción laboral, de la misma manera el 1.67.00% manifiestan que Regularmente Tienen Satisfacción laboral y 1.67% no se encuentra satisfecho laboralmente.

Según la Tabla 9 y Gráfico 8, se puede observar que 81,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, Siempre Tienen Satisfacción laboral, el 3.33% afirman que Regularmente Tienen satisfacción laboral, de la misma manera el 15.00.00% manifiestan que no se siente Satisfecho laboralmente.; por tanto se deduce que los servidores Públicos de Madre de Dios casi nunca se encuentran satisfechos laboralmente

empero se comprueba que los servidores públicos del Cusco manifiestan siempre satisfacción laboral por lo que se confirma que existe diferencias en el nivel de satisfacción laboral.

Según la Tabla 10 y Gráfico 9, se puede observar que 50,00% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, manifiestan escasos valores, el 26.67% afirman que siempre Tienen valores, de la misma manera el 20.00% manifiestan que Regularmente Tienen valores, el 1.67% Casi siempre tiene valores y 1.67% casi nunca demuestran valores.

Según la Tabla 11 y Gráfico 10, se puede observar que 81,67% de los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región del Cusco, manifiestan alto porcentaje en valores, el 16.67% afirman que regularmente manifiestan valores, de la misma manera el 1.67% manifiestan que nunca demuestran valores; lo que se deduce que los servidores públicos de la región de Madre de Dios, demuestran bajos niveles en valores y los servidores públicos de la región de Cusco demuestra alto nivel de valores lo que se confirma que existe diferencias de valores entre los servidores públicos de Madre de Dios y Cusco.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. El compromiso laboral de los servidores públicos entre Madre de Dios y Cusco presentan diferencias significativas en el nivel de compromiso laboral puesto que los servidores públicos en madre de dios demostraron que el nivel de compromiso laboral es regular con un 26.67 %, en cambio los servidores públicos de Cusco indicaron mayor nivel de compromiso laboral indicando ser bueno con un 56.67 %, lo que se demuestra que la gestión de la región Madre de Dios genera escasas motivaciones económicas, sociales, infraestructura adecuada afectiva y laboral. Por lo que se puede deducir que el compromiso laboral requiere mayor fortalecimiento de gestión.
2. Los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 de la Región de Madre de Dios, manifiestan tener una Organización laboral siempre y los servidores públicos nombrados por decreto legislativo N° 276 del Cusco, manifiestan tener una Organización laboral Siempre pero en mayor porcentaje lo que demuestra que los servidores públicos de Madre de Dios y Cusco si demuestran diferencias significativas en la organización laboral.
3. La identificación de los servidores públicos en la Región Madre de Dios es muy buena así mismo la identificación de los servidores públicos de la región Cusco, sin embargo la región Madre de Dios demuestra alto porcentaje de identificación diferenciándose con un 20 % más que los servidores públicos de la región Cusco, lo que indica mayor identificación en la región de Madre de Dios.
4. los servidores públicos en la región de Madre de Dios casi nunca manifiestan satisfacción laboral por lo que porcentualmente se demuestra con un 70 %, sin embargo los servidores públicos de la región Cusco indican tener el 81.67% de satisfacción

laboral, por lo que se confirma diferencias significativas de satisfacción laboral entre los servidores de la Región Madre de Dios y Cusco.

5. Los valores de los servidores públicos de la Región Madre de Dios y Cusco demuestran diferencias considerando que los servidores públicos de la Región Madre de Dios, manifiesta escasos valores en comparación de los servidores de la región Cusco indicando una diferencia porcentual de 31.67%, lo que confirma mayor actitud en valores en los servidores públicos del Cusco.

CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

1. Es necesario gestionar e involucrar las motivaciones intrínsecas y extrínsecas en el servidor público para fortalecer el ánimo y el espíritu emocional que permita mayor desenvolvimiento en sus actividades encomendadas al mismo tiempo que permita tener una integridad saludable la misma que fortalezca su institución, con mayor compromiso laboral.
2. La organización laboral, permite el trabajo en equipo la misma que permite consolidar criterios laborales estrictamente objetivados en la misión y visión de la institución por tanto permite el desarrollo institucional, por lo que esta necesita fortalecerse a través de estrategias de capacitación y participación integral.
3. Los servidores públicos se sienten identificados y ello permite fortalecer el compromiso laboral en la institución por lo que es indispensable las prácticas de las relaciones blandas y el respeto a la dignidad profesional de los servidores públicos.
4. Los servidores públicos en la región de Madre de Dios casi nunca manifiestan satisfacción laboral por lo que se requiere urgentemente motivaciones socioeconómicas, afectivas e integrativas para incrementar el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la región en mención.
5. Los valores son actitudes integrativas de conocimiento y conciencia por lo que la institución del gobierno regional de Madre de Dios necesita integrar acciones holísticas actitudinales en el que hacer laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, M. (2018). *¿Cuál es la diferencia entre RRHH y Talento Humano?*

recuperado de: <https://blogs.evaluar.com/cual-es-la-diferencia-entre-rrhh-y-talento-humano>

Alonso García, Manuel.(1975). *Curso de derecho del trabajo*. Quinta Edición. Barcelona:

Ariel, Recuperado de: <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/curso-de-derecho-del-trabajo/autor/manuel-alonso-garcia/>

Blancas Bustamante Carlos. (2003). El derecho al trabajo en la futura Constitución. Derecho PUCP. Revista facultad de derecho. Recuperado de:<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10597>

Cámara R. S.M. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira. Tesis Doctoral. UCA. Universidad de Cádiz. España: Recuperado de* <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3136?locale=es>

Creswell, J. W. y Plano, V. L. (2006). *Designing and conducting mixed methods research*. EE.UU.: Sage Publications.

Chávez Centeno Frida María (2016), “Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.” Tesis para obtener el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Escuela de Posgrado.Universidad Cesar Vallejo.

Chávez, Frida María. (2010). *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo.

Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20257>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*.] Bogotá. Mc. Gram Hill Interamericana.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2012). *Tecnologías de la información y las comunicaciones*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.com>

Drucker, P. (1995). *Cultura organizacional de éxito*. London.: Dorling Kindersley Limited

Escurre, L. (1991). *Tópicos de la estadística*. Perú.: Pontificia Universidad Católica del Perú.

En el Perú no se sabe cuántos empleados públicos hay, según Servir. (02 de agosto del 2009).

El Comercio. Recuperado de,

<https://archivo.elcomercio.pe/amp/politica/gobierno/peru-no-se-sabe-cuantos-empleados-publicos-hay-segun-servir-noticia-322216>.

Fidias Arias. (2011). *Metodología de la Investigación*. Economía Social. G-001. Unefa-Guacara. Recuperado de: <http://metodologiaeconomia2011.blogspot.com/>

Funes, M. (2013). *Compromiso laboral en una institución del estado* (Doctoral dissertation, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala).

Francowski, S (2002). *Mediación, contexto y escuela*. Universidad de Belgrano.

García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Grado relaciones labores y Recursos humanos. Universidad de Valladolid. España.

Recuperadode:<file:///C:/Users/DTC/Desktop/ESTUDIO%20DESCRIPTIVO%20DE%20ALGUNAS%20VARIABLES%20TFG-B.60.pdf>

HARTER J., SCHMIDT F., HAYES T., 2002. Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. APA PsycNet for Institutions (2002) by the American Psychological Association. Journal of Applied Psychology 87, 268-279.

Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores.

Heller, R. (2005). Grandes maestros de los negocios. Tomo 2. Peter Drucker. Edit. Dorling Kindersley Limited.

Hamachek , D. y otros. (1970) .The character and skills of the effective Teacher. Journal of Higher Education.

Hernández, S. (2014) Metodología de La Investigación 6ta edición. Recuperado de:<https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-lainvestigacion-hernandez-sampieri.pdf>

Landa Arroyo, César. *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017. Recupeado de: https://biblioteca.ucsp.edu.pe/biblioteca/catalogo/buscar_avanzada.php?conector1=A

[ND&conector2=AND&cadena1=Landa%20Arroyo,%20C%C3%A9sar&cadena2=&c](#)
[adena3=&x=-](#)

[966&y=407&campo1=autor&campo2=&campo3=&tipo=&conector5=&conector6=](#)
[&conector7=&conector8=&conector=&frase_completa=si](#)

Malagón Aguilera María Del Carmen. “El Sentido De Coherencia Y El Compromiso Laboral De Las Enfermeras En El Ámbito Sociosanitario De Girona”-Universidad de Girona 2015. Memoria presentada para optar al título de doctora por la Universidad de Girona

Menacho Vargas Isabel. “Relaciones interpersonales, conflictos laborales y compromiso institucional, Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento 2016” tesis para optar el grado académico de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.

Montoya Ramírez Manuel Fernando (2015) Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores, Tesis presentada para obtener el título de Doctor por la Universidad Politécnica de Cataluña. Programa de Doctorado: administración y dirección de empresas.

Montoya (2014). Tesis maestría “Validación De La Escala De Compromiso Organizacional De Meyer Allen En Trabajadores De Un Contact Center Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas -2014

Neves Mujica, Javier. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Tercera Edición. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <file:///C:/Users/DTC/Desktop/introduccionalderechotrabajoperu.pdf>

Nohlen, Dieter. 2003 El Método comparativo. www.rzuser.uni-heidelberg.de. Consultado el 114 de diciembre de 2013.

OCDE/CAF/CEPAL. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*: Éditions OCDE, París. <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2018-es>

Oscar Martin River Carrascal “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas.” Pontificia Universidad Católica Del Perú- 2010

Paredes Infanzón, Jelio.(2010). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ley N° 29497. Multiservicios La Esperanza, Lima. Recuperado de: http://biblioteca.amag.edu.pe/cgi-bin/koha/opac_search.pl?q=au:%22Paredes%20Infanzon,%20Jelio%22

Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007).El compromiso laboral: Discursos en la organización. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>

Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2011). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 81-109.

Quiñonez Infante, Sergio. (2007). *La libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Colección Derecho PUCP. Monografías, Colección Derecho PUCP – Editorial Palestra. 1ra. Edición. Octubre. Recuperado de: www.estudioherrera.com/detalle.php?id=16&id1=155

Reyes Valdez, Arturo. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual*. **Tesis doctoral**. Universidad Autónoma de Nuevo León. España. **Recuperado de:** <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2009>

Reyes Valdez Arturo (2009) “El impacto del compromiso organizacional en la Administración del conocimiento y capital intelectual: Estudio de caso sobre Administración de Compromiso Organizacional, Administración del Conocimiento y Capital Intelectual”: Tesis para obtener el Grado de Doctor en Filosofía con especialidad en Administración. Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Contaduría Pública y Administración: Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado Doctorado en Filosofía con especialidad en Administración.

Reyes Meza, C., & Sánchez Carlessi, H. (2002). Metodología y diseño de la investigación científica. *Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú.*

Robbins, S. (2000), La Administración en el Mundo de Hoy, Editorial: [Prentice Hall](#) I.S.B.N : 970170195X

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión (No. 65.013). Alianza,.

Sentencia del Tribunal Constitucional (2005) **Exp. 008-2005-AI/TC**, fundamento 18. Recuperado de: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Soto Cabello, Lucila. (2010). Compromiso organizacional del personal en el seguro social universitario de Cochabamba. Universidad de san simón. Bolivia. Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=Soto.+\(2010\).+Compromiso+organizacional+del+personal+en+el+seguro+social+universitario+de+Cochabamba.+Universidad+de+San+Sim%C3%B3n+20082010&oq=Soto.+\(2010\).+Compromiso+organizacional+de+l+personal+en+el+seguro+social+universitario+de+Cochabamba.+Universidad+de+San+Sim%C3%B3n+2008-2010&aqs=chrome..69i57.507192j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Soto.+(2010).+Compromiso+organizacional+del+personal+en+el+seguro+social+universitario+de+Cochabamba.+Universidad+de+San+Sim%C3%B3n+20082010&oq=Soto.+(2010).+Compromiso+organizacional+de+l+personal+en+el+seguro+social+universitario+de+Cochabamba.+Universidad+de+San+Sim%C3%B3n+2008-2010&aqs=chrome..69i57.507192j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Tendencias Globales de Capital Humano. (2015). *La falta de compromiso laboral es el principal problema*. Recuperado de:

<file:///C:/Users/DTC/Desktop/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Tendencias Globales en Capital Humano. (2017). Reescribiendo las reglas para la era digital.

Recuperado de, file:///C:/Users/DTC/Downloads/2017_Global-Tendencias-Capital-Humano%20

Yache Cuenca Eduardo Javier (2016) “El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016.” Tesis para obtener el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Escuela de Posgrado.Universidad Cesar Vallejo.

Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21017>

Vignolo, O. (16 agosto 2013), ¿Por qué reformar el empleo público peruano?

Itaiusesto.Recuperado de, <http://www.itaiusesto.com/por-que-reformar-el-empleo-publico-peruano/>

Virginia García Sanz. La Motivación Laboral Estudio Descriptivo De Algunas Variables Universidad De Valladolid- Junio 2012

ANEXOS

“PLAN DE ACCION DE LAPROPUESTA DE ORDENANZA REGIONAL PARA MEJORAR LA GESTION PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS “

1. Descripción Ejecutiva

1. El Artículo 10° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establece en el Numeral a, Literal c), que son competencias exclusivas de los Gobiernos Regionales formular y aprobar su Organización Interna y su Presupuesto Institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto;
2. El Reglamento de Organización y Funciones - ROF, es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la entidad, y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus relaciones y responsabilidades;
3. Mediante Decreto Supremo N° 043-2006-PCM, se aprueban los Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Reglamento de Organización y Funciones ROF de las Entidades de la Administración Pública; y en su Artículo 2°, señala las pautas para su aprobación, acorde con los criterios de diseño y Estructura de la Administración Pública que establece la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con el objetivo de priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos e identificar las responsabilidades específicas de las entidades públicas y sus unidades orgánicas, asignadas por el ordenamiento jurídico aplicable a cada caso;
4. El numeral 1.1 del artículo 1° la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, dispone expresamente; "Declarase al Estado peruano en proceso de

modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano";

2. **Ámbito Geográfico**

Madre de Dios (en quechua: *Amaru Suyu*) es uno de los veinticuatro departamentos que, junto a la Provincia Constitucional del Callao, forman la República del Perú. Su capital y ciudad más poblada es Puerto Maldonado.

Está ubicado al sureste del país, en la Amazonía, limitando al norte con Ucayali y Brasil, al este con Bolivia, al sur con Puno y al oeste con Cuzco. Con 85,300 km² es el tercer departamento más extenso —por detrás de Loreto y Ucayali— y con 1,3 hab/km², el menos densamente poblado. Fue creado el 26 de diciembre de 1912 a partir de territorios de Puno y Cuzco.

Recibe su nombre del río Madre de Dios, de cuya cuenca son tributarios la mayor parte de los ríos de la región y sobre cuyas riberas se erige la capital departamental: Puerto Maldonado.

Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica, forma parte del Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado.

Geografía. Departamento íntegramente selvático; tiene zonas de selva alta, selva baja y la sabana de palmeras. Parte de su geografía es accidentada, pues los Andes se precipitan hacia la selva formando abruptas laderas.

Ríos: río Madre de Dios, río de Las Piedras, río Manú, río Tambopata, río Tahuamanu y río Heath.

Abras: Señor de los Milagros (a 540 msnm) en Tambopata; Fitzcarrald (a 469 msnm) en Fitzcarrald.

Lagunas: Valencia y Sandoval.

Ubicación y límites. Limita al norte con Ucayali y Brasil; al este con Brasil y Bolivia; al oeste con Cuzco; al sur con Cuzco y Puno. Su capital Puerto Maldonado, está en la confluencia del río Madre de Dios y el río Tambopata.

Clima. El clima es tropical, cálido, húmedo, con precipitaciones anuales superiores a 1000 mm. La temperatura media anual en la capital es de 26 °C con una máxima de 38 °C en agosto y septiembre, en algunas ocasiones puede llegar a los 40 °C y una mínima de 21 °C, con lluvias de diciembre a marzo. En años excepcionales el territorio es invadido por masas de aire frío provenientes del sur durante los meses de julio y agosto, ocasionando descensos excepcionales de la temperatura hasta 8 °C en fenómenos denominados como Friajes.

Fauna y flora. Madre de Dios alberga algunas de las regiones de mayor biodiversidad del mundo. Por ejemplo, el parque nacional del Manu tiene el récord en número de especies de anfibios y reptiles.

Tiene una enorme diversidad de aves, grandes especies de felinos sudamericanos (jaguar, tigrillo, puma), múltiples especies de lagartos, y otros reptiles como la boa constrictora y la shushupe. También son abundantes y diversos los monos, los peces, los insectos y en general el conjunto de animales.

Su flora es también muy rica, y entre las que se encuentran especies de madera noble y alto interés. Al igual podemos encontrar muchas especies como el motelo sanango.

3. Objetivo

Optimizar los resultados en gestión pública, y de los indicadores de rendimiento de los recursos económicos, presupuesto asignado al Gobierno Regional de Madre de Dios, para

el desarrollo sostenible de las poblaciones, que viven en las tres provincias; Manu, Tahuamanu y Tambopata, así como en sus once distritos.

4. Justificación

Que, dada la trascendencia, del Gobierno Regional de Madre de Dios se ha identificado la necesidad impostergable de optimizar la Gestión Pública, en forma integral y sistemática tanto los resultados productivos como los indicadores de rendimiento de los valiosos recursos humanos y recursos económicos asignados por el tesoro público, para el desarrollo sostenible de la región.

Que, al comprender y significar el desarrollo regional, la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo económico, social, poblacional, cultural y ambiental, a través de planes, programas, proyectos y estrategias, que necesariamente deben estar orientados a la generación de condiciones que permitan el crecimiento económico en armonía con la dinámica demográfica, el desarrollo social equitativo y la conservación de los recursos naturales y el ambiente en el territorio regional;

En consecuencia, por estas consideraciones justificatorias, al amparo de lo regulado en la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, La Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por las Leyes 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, y, el marco legislativo regional constituido por la Ordenanza Regionales emitidas por el Gobierno Regional de Madre de Dios.

5. Beneficiarios/Destinatarios

El Gobierno Regional de Madre de Dios es conformado por el Departamento de Madre de Dios que tiene, una extensión de 85 300.54 km² con una población de 140 508

habitantes, cuenta con 3 provincias y 11 distritos, siendo estos pobladores los beneficiarios: Conforme se detalla en el siguiente cuadro N°01.

Cuadro N° 01

Región Madre de Dios Provincias del departamento de Madre de Dios Población beneficiaria 140, 508 habitantes,						
<u>Abigeo</u>	Provincia	Capital	Distritos	Superficie km ²	Población 2016	Altitud msnm
1701	Tambopata	Puerto Maldonado	4	36 268.49	101 787	205
1701	Manu	Salvación (Perú)	4	27 835.17	24 572	527
1701	Tahuamanu	Iñapari	3	21 196.88	14 149	245

Fuente INE.

6. Recursos/Estrategias/Actividades

6.1. Actividades

- 1.-La idea y el sentido de la propuesta
- 2.-Redaccion de la Propuesta normativa desarrollando.
 - a).- Antecedentes normativos
 - Gestión administrativa de personal.
 - Reclutamiento y selección de personal.
 - Formación y desarrollo profesional.

- Relaciones laborales.
- Prevención de riesgos laborales (PRL) .
- Evaluación del desempeño.
- Beneficios Sociales.
- Planificación de la plantilla.
- Análisis de puestos de trabajo
- Descripción y retribución del puesto de trabajo

b).-Exposición de Motivos

C.-Análisis Costo -Beneficio

d) Redacción del texto final de la ordenanza

6.2.Recursos/Herramientas

6.2.1. Recursos Humanos

El sistema de gestión de personas, designados por la Ley Laboral del Sector Público, como; Recursos Humanos, Empleados del Estado, Servidores Públicos, Talentos Humanos, debe estar estructurado desde una perspectiva estratégica, necesaria para comprender su rol en la generación de valor público.

En consecuencia, se debe tener claro los objetivos de los regímenes públicos vigentes además de los del Servicio Civil Meritocrático, el Sistema Administrativo de Recursos Humanos y la interrelación de sus subsistemas.

Asimismo, se debe potenciar los elementos clave de la gestión por competencias y la relevancia de su incorporación en el ámbito público. Ello contribuirá a tener una mejor gestión de recursos humanos en los gobiernos regionales

6.2.2. Materiales

Los materiales están ligados a la logística, vale decir que se necesitaran, son escritorios y materiales de oficina como papel bond A-4, computadoras, impresoras, servicio de internet, libros, transporte para realizar algunas diligencias, la etapa postulatoria, de presentación de la propuesta, los materiales corren por cuenta del que muestra o presenta la propuesta. Lo demás correr a cargo de la Entidad.

7. Presupuesto/Financiamiento

N°	DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO	TOTAL
01	Computadora personal	1	S/. 800	S/. 800
02	Internet	2000 horas	S/. 1.00	S/. 2,000
03	Papel bond A4	2 millar	S/. 30.00	S/. 60.00
04	Fotocopias	2 millar	S/. 0.50	S/. 1,000
05	Lapiceros	1 caja	S/. 18.00	S/. 18.00
06	Lápices	1 caja	S/. 12.00	S/. 12.00
07	Anillados	6	S/. 2.50	S/. 15.00
08	Movilidad	varios	S/. 5.00	S/. 100
09	Otros			S/. 1,000
	Total			4,945.00

8. Cronograma

Ejercicio fiscal 2019

Nro.	Actividades	Jun	Jul	Ago	Set	Oct
1ro.	Formulación y presentación oficial de la propuesta al Gobierno Regional y Consejo Regional	X				
2do.	Tramite y derivación a entidades y comisiones competentes del Consejo Regional		X			
3ro.	Dictamen de la Comisión Pertinente			X		
4to.	Debate y aprobación de la propuesta por el pleno del Consejo Regional			X		
5to.	Promulgación del Ejecutivo Regional				X	
6to.	Publicación de la ordenanza Regional, en el Diario Oficial "El Peruano"					X

El presupuesto y financiamiento este cargo del Gobierno Regional conforme al cronograma mencionado del ejercicio fiscal -2019, y al avance, de acuerdo a la Meta de gasto del Consejo Regional.

Puerto Maldonado, 04 de diciembre del 2018

CARTA N° 01-2018-CBR-UCV-

Doctor
EDWIN LICONA LICONA
PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO



Presente.-

Asunto: Solicita permiso para aplicación de encuesta del Trabajo de investigación "Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018".

Previo un atento y cordial saludo, me dirijo ante Ud. Para solicitar a su respetable Despacho, se sirva admitir permiso para realizar la aplicación de encuesta del Trabajo de investigación "Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018". La encuesta se realiza para comprobar datos que se realiza con fines de estudio doctoral en la mención Gestión y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo de Puerto Maldonado.

Aprovecho la oportunidad para presentarle a usted las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlos Bejar Ramos".

Abog. Carlos Bejar Ramos
Tesista.

Puerto Maldonado, 04 de diciembre del 2018.

CARTA N° 02 -2018-CBR-UCV



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

04 DIC 2018

Pro. Alfonso Bocángel Hanco
CPPE N° 301985
DIRECTOR DE PERSONAL

Señor:

**Prof. Alfonso Bocangel Hanco
DIRECTOR DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS**

Presente.-

De mi mayor consideración:

La presente misiva tiene el propósito de solicitarle permiso para la aplicación de encuestas del trabajo de investigación que vengo realizando en el *Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo*. El trabajo de investigación Titula "**Estudio comparativo del compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco – 2018**".

Los instrumentos de aplicación son encuestas que se dará a los servidores públicos previo consentimiento que servirá para comprobar los datos que se realizan con fines de estudio doctoral mencionado.

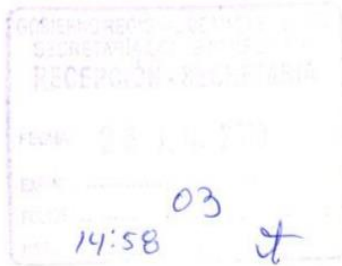
Aprovecho la oportunidad, para presentarle a usted las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente;

Handwritten signature of Carlos Bejar Ramos in blue ink.

Mg. Carlos Bejar Ramos
Tesisista

CARGO



ESCRITO N°: 01

SUMILLA : PRESENTA PROPUESTA DE ORDENANZA REGIONAL PARA MEJORAR LA GESTION PUBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.

**SEÑOR
DANY YORK CELI WIESS
CONSEJERO DELEGADO (e) DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.**

CARLOS BEJAR RAMOS, con DNI N° 23877235, Con domicilio real en el Jr. Apurímac N°550, del Distrito y Provincia de Tambopata - Madre de Dios; acudo a su respetable Despacho y en atentamente forma digo:

PETICION:

Que, al amparo de lo dispuesto en el numeral 20 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, me apersono a su digno Despacho a efecto de presentar una propuesta de; Ordenanza Regional, para Mejorar la Gestión Publica en el Gobierno Regional de Madre de Dios. Por lo que solicito a su excelencia, disponer las acciones administrativas que correspondan, conforme a sus atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 y el Reglamento del Consejo Regional.

Propuesta de Ordenanza Regional que debe ser aprobada por los siguientes fundamentos que a continuación paso a señalar.

PRIMERO.-

Que, los documentos de Gestión del Gobierno Regional, como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), este último que Aprueba el Organigrama Estructural del Gobierno Regional de Madre de Dios, están apartados de la realidad, que dinámicamente se mueve en relación a los recursos humanos (servidores públicos, auxiliares, Técnicos y Profesionales) en los diferentes regímenes labores, a los cuales esta vinculados contractualmente.

SEGUNDO.-

Que, dicho Organigrama estructural, considera una organización, no acorde con los conceptos de modernización del Estado, es así que, se tiene; Gerencias Regionales de Desarrollo Social, Desarrollo Económico, y otras que en el caso de las dos mencionadas, la primera tienen a su mando, la Dirección Regional de Educación y La dirección Regional de Salud entre otras, en la práctica (realidad fáctica) sucede que, el Funcionario Director de Educación tiene más poder que el Gerente Regional de Desarrollo Social, esto es debido a que dicho funcionario, tiene a su cargo y bajo su mando, un sector demasiado conflictivo, tanto en el aparato administrativo como el gran bolsón de directores y profesores de aula, así como su gremio que los representa el SUTEP- Madre de Dios, y agrupaciones de cesantes y jubilados por varias modalidades contractuales.

Es así que, la Dirección Regional de Educación, depende administrativamente del Gobierno Regional, sin embargo normativamente depende del Ministerio de Educación, siguiendo el cordón umbilical del centralismo, que hasta la fecha ha hecho que, la gestión pública del Gobierno Regional no sea eficiente y eficaz en resolver los problemas apremiantes de, dar el servicio de la educación básica regular a los niños y niñas de la Región Madre de Dios, sobre todo a los sectores marginales y las Comunidades Nativas, del Manu, Tahuamanu y Tambopata, asimismo, tener un déficit de infraestructura educativa, y el problema de siempre maestros impagos porque el centralismo reacciona muy tarde a los requerimientos de la Entidad.

TERCERO.-

Así como se detalla, en el tercer párrafo, la problemática de la falta de eficiencia y eficacia, de una estructura, de la Gerencia de Desarrollo Social, donde se debe reestructurar las funciones de los órganos administrativos dotándolos de verdaderas atribuciones, que se conecten con potencia para resolver directamente los problemas del sector educación, por lo que propone, crear la Gerencia Regional de Educación, que tienen un peso específico, en la gestión pública, y así amalgamar, el poder regional con el centralismo, con mejores estrategias a fin de conseguir las metas, programadas en el programa de inversiones de la entidad.

CUARTO.-

La propuesta, presentada, se considera como un documento de trabajo, ya que a la implementación de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en el año 2003, este organigrama estructural, no sufrió modificaciones sustanciales, ya han pasado dieciséis años, y la gestión pública regional no ha concretado una gestión exitosa, como muestra de esta aseveración es la devolución y/o retorno de presupuesto

que no se ejecutó, en las obras de inversión, indicador que nos da la certeza que entre otras causas de la ineficiencia de la gestión pública esta, la anacrónica estructura organiza del Gobierno Regional.

POR LO ESPUESTO:

MUCHO AGRADECERE A SU EXELENCA SE SÍRVA DISPONER EL TRAMITE, A LAS INSTANCIAS QUE CORRESPONDA A FIN QUE PREVIA EVALUACION Y DICTAMENES DEL HONORABLE CONSEJO REGIONAL, SE APUEBE EN LA COMISION RESPECTIVA Y LUEGO, EL PLENO DEL CONSEJO REGIONAL APRUEBE LA ORDENANZA QUE CORRESPONDA.

ANEXO.

Adjunto documentos que corroboran mi petición.

Puerto Maldonado, 25 de Junio del 2019



CARLOS BEJAR RAMOS
DNI N° 23877235

INSTRUMENTOS APLICADOS

ENTREVISTA SOBRE COMPROMISO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL

DEL CUSCO

Apreciado servidor público:

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes expresiones y/o afirmaciones y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios;

Llenado de Entrevista				
1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. Algunas veces	4. Casi Siempre.	5. Siempre

Orden	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Se cumplen con los principios de los derechos laborales?					
2	¿Existe discriminación entre los servidores públicos en su institución?					
3	¿Usted cumple con responsabilidad las funciones encargadas de					
4	¿Las responsabilidades que le encarga lo realizan con eficiencia?					
5	¿Se cumplen con las normas que regulan la descentralización administrativa, económica en la función pública de su institución?					

6	¿Los servidores Públicos contribuyen al desarrollo integral armónico y sostenible de la región?					
7	¿Los servidores Públicos reciben capacitación especializada que contribuya a la eficiencia laboral?					
8	¿Los servidores Públicos coadyuvan a la eficiencia en la administración de los recursos Públicos?					
9	¿Los servidores Públicos concurren puntualmente a sus actividades laborales?					
10	¿Cree usted que el Reglamento de Control de asistencia y permanencia de servidores públicos contribuye a la gestión eficaz?					
11	¿Cree usted que la actitud sumisa de obediencia y sin cuestionamientos contribuye a la eficacia institucional?					
12	¿Cree usted que la permanencia y el control de los servidores públicos coadyuve a la misión y visión de su institución?					
13	¿Los servidores públicos mujeres y varones tienen las mismas oportunidades laborales?					
14	¿Cree Usted que en los nombramientos y contrato consideren a personas con alguna discapacidad?					
15	¿Los servidores públicos tienen oportunidades en desarrollar intercambios laborales en otras regiones?					
16	¿Los servidores públicos están regidos bajo el régimen laboral?					
17	¿La institución reconoce su autorrealización como servidor público?					

18	¿Tiene usted actitudes afectivas y de respeto a sus compañeros de trabajo?					
19	¿Tiene Usted actitudes de resolución de problemas y aceptación de hechos en la acción laboral que realiza?					
20	¿El tiempo de trabajo le permite una alimentación adecuada?					
21	¿La institución fomenta el compromiso laboral en los servidores públicos?					
22	¿Los servidores públicos coadyuvan al compromiso organizacional de la institución?					
23	¿La institución contribuye a fortalecer el crecimiento organizacional?					
24	¿Los servidores públicos se sienten estimulados económicamente?					
25	¿Sus jefes inmediatos supervisan sus actividades laborales?					
26	¿Usted labora con empatía entre sus compañeros de su institución?					
27	¿Usted labora con autonomía y recursos suficientes en su institución?					
28	¿Los servidores públicos reciben capacitación para el desarrollo de habilidades de gestión?					
29	¿Los servidores públicos confían en el liderazgo de la autoridad institucional?					
30	¿En su institución practican el trabajo en equipo?					

31	¿Usted muestra disposición permanente en todas las exigencias de su institución?					
32	¿Los servidores públicos son valorados personal y profesionalmente en su institución?					
33	¿Los servidores públicos generan un ambiente de compañerismo en su institución?					
34	¿Cree Usted que la adulación y la complicidad sean actitudes asociadas a la lealtad?					

ENTREVISTA SOBRE COMPROMISO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL
DE MADRE DE DIOS

Apreciado servidor público:

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes expresiones y/o afirmaciones y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios;

Llenado De Entrevista				
1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. Algunas veces	4. Casi Siempre.	5. Siempre

Orden	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Se cumplen con los principios de los derechos laborales?					
2	¿Existe discriminación entre los servidores públicos en su institución?					
3	¿Usted cumple con responsabilidad las funciones encargadas en su institución?					
4	¿Las responsabilidades que le encarga lo realizan con eficiencia?					
5	¿Se cumplen con las normas que regulan la descentralización administrativa, económica en la función pública de su institución?					
6	¿Los servidores Públicos contribuyen al desarrollo integral					

	armónico y sostenible de la región?					
7	¿Los servidores Públicos reciben capacitación especializada que contribuya a la eficiencia laboral?					
8	¿Los servidores Públicos coadyuvan a la eficiencia en la administración de los recursos Públicos?					
9	¿Los servidores Públicos concurren puntualmente a sus actividades laborales?					
10	¿Cree usted que el Reglamento de Control de asistencia y permanencia de servidores públicos contribuye a la gestión eficaz?					
11	¿Cree usted que la actitud sumisa de obediencia y sin cuestionamientos contribuye a la eficacia institucional?					
12	¿Cree usted que la permanencia y el control de los servidores públicos coadyuve a la misión y visión de su institución?					
13	¿Los servidores públicos mujeres y varones tienen las mismas oportunidades laborales?					
14	¿Cree Usted que en los nombramientos y contrato consideren a personas con alguna discapacidad?					
15	¿Los servidores públicos tienen oportunidades en desarrollar intercambios laborales en otras regiones?					
16	¿Los servidores públicos están regidos bajo el régimen laboral?					
17	¿La institución reconoce su autorrealización como servidor público?					

18	¿Tiene usted actitudes afectivas y de respeto a sus compañeros de trabajo?					
19	¿Tiene Usted actitudes de resolución de problemas y aceptación de hechos en la acción laboral que realiza?					
20	¿El tiempo de trabajo le permite una alimentación adecuada?					
21	¿La institución fomenta el compromiso laboral en los servidores públicos?					
22	¿Los servidores públicos coadyuvan al compromiso organizacional de la institución?					
23	¿La institución contribuye a fortalecer el crecimiento organizacional?					
24	¿Los servidores públicos se sienten estimulados económicamente?					
25	¿Sus jefes inmediatos supervisan sus actividades laborales?					
26	¿Usted labora con empatía entre sus compañeros de su institución?					
27	¿Usted labora con autonomía y recursos suficientes en su institución?					
28	¿Los servidores públicos reciben capacitación para el desarrollo de habilidades de gestión?					
29	¿Los servidores públicos confían en el liderazgo de la autoridad institucional?					
30	¿En su institución practican el trabajo en equipo?					

31	¿Usted muestra disposición permanente en todas las exigencias de su institución?					
32	¿Los servidores públicos son valorados personal y profesionalmente en su institución?					
33	¿Los servidores públicos generan un ambiente de compañerismo en su institución?					
34	¿Cree Usted que la adulación y la complicidad sean actitudes asociadas a la lealtad?					



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apreciado servidor público:

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5

.Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios.

LLENADO DE ENTREVISTA

1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre.

Orden	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
	CONSTRUCTO: NORMATIVO					
	INDICADOR 1: CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ					
1	¿Se cumplen con los principios de los derechos laborales?					
2	¿Existe discriminación entre los servidores públicos en su institución?					
3	¿Usted cumple con responsabilidad las funciones encargadas en su institución?					
4	¿Las responsabilidades que le encarga lo					

	realizan con eficiencia?					
	INDICADOR 2: LEY DE BASES DE DESCENTRALIZACIÓN					
5	¿Se cumplen con las normas que regulan la descentralización administrativa, económica en la función pública de su institución?					
6	¿Los servidores Públicos contribuyen al desarrollo integral armónico y sostenible de la región?					
7	¿Los servidores Públicos reciben capacitación especializada que contribuye a la eficiencia laboral?					
8	¿Los servidores Públicos coadyuvan a la eficiencia en la administración de los recursos Públicos?					
	INDICADOR 3: Reglamento De Control De Asistencia Y Permanencia De Servidores Públicos					
9	¿Los servidores Públicos concurren puntualmente a sus actividades laborales?					
10	¿Cree usted que el Reglamento de Control de asistencia y permanencia de servidores públicos contribuye a la gestión eficaz?					

11	¿Cree usted que la actitud sumisa de obediencia y sin cuestionamientos contribuye a la eficacia institucional?					
12	¿Cree usted que la permanencia y el control de los servidores públicos coadyuve a la misión y visión de su institución?					
INDICADOR 4: LEY ORGANICA DE GOBIERNOS REGIONALES 27867						
13	¿Los servidores públicos mujeres y varones tienen las mismas oportunidades laborales?					
14	¿Cree Usted que en los nombramientos y contrato consideren a personas con alguna discapacidad?					
15	¿Los servidores públicos tienen oportunidades en desarrollar intercambios laborales en otras regiones?					
16	¿Los servidores públicos están regidos bajo el régimen laboral?					
CONSTRUCTO FILOSOFICO						
INDICADOR 5: TEORIA DE LA MOTIVACION DE ABRAHAM MASLOW						
17	¿La institución reconoce su autorrealización como servidor público?					
18	¿Tiene usted actitudes afectivas y de respeto a sus compañeros de trabajo?					

19	¿Tiene Usted actitudes de resolución de problemas y aceptación de hechos en la acción laboral que realiza?					
20	¿El tiempo de trabajo le permite una alimentación adecuada?					
CONSTRUCTO REFERENCIAL						
INDICADOR 6: ALDANA PEÑA JENNIFER (2013)						
21	¿La institución fomenta el compromiso laboral en los servidores públicos?					
22	¿Los servidores públicos coadyuvan al compromiso organizacional de la institución?					
23	¿La institución contribuye a fortalecer el crecimiento organizacional?					
24	¿Los servidores públicos se sienten estimulados económicamente?					
CONSTRUCTO: CONCEPTUAL						
INDICADOR 7: DAVID REYERO TRAPIELLO (2017)						
25	¿Sus jefes inmediatos supervisan sus actividades laborales?					
26	¿Usted labora con empatía entre sus compañeros de su institución?					
27	¿Usted labora con autonomía y recursos suficientes en su institución?					

28	¿Los servidores públicos reciben capacitación para el desarrollo de habilidades de gestión?					
29	¿Los servidores públicos confían en el liderazgo de la autoridad institucional?					
CONSTRUCTO TEORICO						
INDICADOR 8: MARIA CLAUDIA PERALTA GOMEZ, ANA MARIA SANTOFIMIO, VIVIANA SEGURA (2007)						
30	¿Cree Usted practicar el trabajo en equipo?					
31	¿Usted muestra disposición permanente en todas las exigencias de su institución?					
32	¿Los servidores públicos son valorados personal y profesionalmente en su institución?					
33	¿Los servidores públicos generan un ambiente de compañerismo en su institución?					
34	¿Cree Usted que la adulación y la complicidad sean actitudes asociadas a la lealtad?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en

El Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018.

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN				
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué nivel de influencia y diferencias existen en el compromiso laboral entre los servidores públicos nombrado del Gobierno regional de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia y las diferencias que existen en el compromiso laboral entre los servidores públicos nombrado del Gobierno regional de Madre de Dios y el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe influencia y diferencias significativas en el nivel de compromiso laboral entre los servidores públicos nombrados del Gobierno regional de Madre de</p>	<p>X = VARIABLE</p> <p>COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DIMENSIONES</p> <p>1.-Organización</p> <p>2.-Identificación</p>	<p>Descriptivo</p> <p>Comparativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>POBLACIÓN: 606</p> <table border="1"> <tr> <td>DETALLE</td> <td>SUB TOTAL</td> </tr> <tr> <td>GRUPO X (SERVIDORES)</td> <td>60</td> </tr> </table>	DETALLE	SUB TOTAL	GRUPO X (SERVIDORES)	60	<p>POBLACIÓN</p> <p>Servidores públicos del gobierno regional de Cusco y Madre De Dios DL. 276</p> <p>MUESTRA</p>	<p>MÉTODOS</p> <p>-Analítico</p> <p>-Hermenéutico</p> <p>-Científico</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>Observación</p>
DETALLE	SUB TOTAL									
GRUPO X (SERVIDORES)	60									

<p>Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018?</p>	<p>Gobierno Regional del Cusco.</p>	<p>Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.</p>	<p>3.-Satisfacción Laboral 4.-Valores INDICADORES Dimension1: Disponibilidad y celeridad Dimensión2: Lealtad y eficiencia. Dimensión 3:Voluntad y responsabilidad Dimensión 4: Personalidad y actitud positiva</p>	<table border="1"> <tr> <td>PÚBLICOS DE MADRE DE DIOS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>GRUPO Y (SERVIDORES PÚBLICOS DE CUSCO</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>120</td> </tr> </table> <p>Fuente: Elaboración Propia</p>	PÚBLICOS DE MADRE DE DIOS		GRUPO Y (SERVIDORES PÚBLICOS DE CUSCO	60	TOTAL	120	<p>SELECCIÓN: No probabilístico intencionado. TAMAÑO:120 separados en dos grupos TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS: Encuesta. Fichas bibliográficas. Observación.</p>	<p>Cuestionarios de Entrevistas y Encuestas.</p>
PÚBLICOS DE MADRE DE DIOS												
GRUPO Y (SERVIDORES PÚBLICOS DE CUSCO	60											
TOTAL	120											
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1:¿Qué nivel de influencia y diferencias existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar el nivel de influencia y las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: Existe influencia y diferencias significativas entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del</p>	<p>INSTRUMENTOS Material impreso Cámara filmadora Cámara fotográfica Grabadora de audio Libreta de Notas</p>	<p>SINCRONICO Periodo=2018</p>								

<p>regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco?.</p> <p>PE2:¿Qué nivel de influencia y diferencias existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco de acuerdo al género ?</p>	<p>Gobierno Regional del Cusco.</p> <p>OE2. Determinar el nivel de influencia y las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco de acuerdo al género.</p>	<p>Cusco durante el periodo 2018.</p> <p>HE2: • Existe influencia y diferencias significativas entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco durante el periodo 2018.</p>	<p>Lealtad y eficiencia</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Identificación</p> <p>Voluntad</p> <p>Absorción</p>			
--	---	--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

V1: Compromiso laboral de los servidores públicos

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Variable 1: COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de	Harter, Schmidt y Hayes (2002) las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización.	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN DIMENSIÓN 2:	DISPONIBILIDAD CELERIDAD	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre 1. Nunca.

VALIDACION DE EXPERTOS

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "ESTUDIO COMPARATIVO DEL COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS Y CUSCO - 2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: CAMADILLA PARI Tony Raúl
Grado Académico: Doctor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				X	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.				X	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.				X	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.			X		
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica				X	
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.					X
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				X	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.				X	

Firma del Profesional

DNI: 52141826

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "ESTUDIO COMPARATIVO DEL COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS Y CUSCO – 2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: QUISPE LAYME Vilma

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					X
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.					X
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.				X	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				X	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					X
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.					X
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.					X
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.				X	


 Firma del Profesional

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "ESTUDIO COMPARATIVO DEL COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS Y CUSCO – 2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: DR. FREDY DUEÑAS LINARES

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					X
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.					X
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.				X	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					X
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					X
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.					X
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.					X
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.					X

Firma del Profesional

 DNI. 23864419

Panel fotográfico

