



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y la gestión política de las
áreas administrativas en el gobierno regional del
Cusco, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mg. Loza Gómez, Leoncio

ASESOR:

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio.

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

PERÚ – 2019

Página del jurado

.....
Dr. Rolando Martin Barraza Sánchez. .

Presidente

.....
Dr. Waldo Enrique Campaña Morro.

Secretario

.....
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza.

Vocal

Dedicatoria

Esta responsabilidad está ofrecida a:

Dios; que llevo en mi mente.

Santiago y María; mis padres, mis grandes respetos y admiración.

Mi familia, quienes perennemente gobiernan mi camino.

A mi novia, que llega para animar mi sendero.

Cusco y mi pueblo de Ichikiato; por darme el liderazgo.

Agradecimiento

A Dios mi guía que me lleva donde estoy.

Mi madre María, quien me enseñó el camino a seguir al éxito, mi padre Santiago, quien con su humildad pudo darme su confianza y valentía, a ambos les debo todo el éxito y mi triunfo.

La UCV, que busca el cambio de la persona a través de la educación.

A mi asesor, por ser mi guía y mi mejor maestro en la universidad.

Gracias.

Declaración de Autoría.

Yo, Leoncio Loza Gómez, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulada: “Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018”.

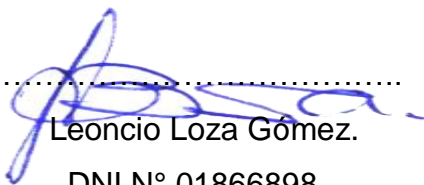
Presentado, en 125 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado 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.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, mayo de 2018


.....
Leoncio Loza Gómez.
DNI N° 01866898.



Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: **“Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018”**, con la finalidad de determinar la relación entre compromiso organizacional y la gestión política en el gobierno regional del Cusco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

ÍNDICE

Pagina del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración Jurada.....	v
Presentacion.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos.....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	25
1.4.1 Problemas específicos.....	25
1.5 Justificación del estudio.....	26
1.6 Hipótesis.....	26
1.6.1 Hipótesis específicos.....	26
1.7 Objetivos.....	27
1.7.1 Objetivo general.....	27
1.7.1.1 Objetivos específicos.....	27
II. MÉTODO.....	29
2.1 Diseño de investigación.....	29

2.2 Variables.....	29
2.2.1 Variables.....	30
2.3 Población y muestra.....	36
2.3.1 población.....	36
2.3.2 Muestra.....	37
2.3.3 Muestreo.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiab.....	38
2.4.1 Técnicas: Encuestas.....	38
2.4.2 Instrumentos: Cuestionario.....	38
2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento.....	39
2.4.3.1 Validación.....	39
2.4.3.2 Confiabilidad.....	39
2.4.4 Validez.....	40
2.5 Métodos de análisis de datos.....	40
III. RESULTADOS.....	42
3.1 Descripción.....	42
3.2 Análisis descriptivo para cada variable y sus dimensiones.....	42
3.2.1 Variable: Compromiso organizacional.....	42
3.2.1.1 Interpretación y análisis.....	44
3.2.2 Variable: Gestiona política.....	45
3.2.2.1 interpretación y análisis.....	46
3.2.3 Relación de variables.....	47
3.2.3.1 interpretación y análisis.....	47

3.2.4 Dimensiones: Afectivo y Representación.....	47
3.2.4.1 interpretación y análisis.....	49
3.2.5 Dimensiones: Afectivo y Administración.....	50
3.2.5.1 interpretación y análisis.....	51
3.2.6 Dimensiones: Afectivo y promoción.....	52
3.2.6.1 interpretación y análisis.....	53
3.2.7 Dimensiones: Normativo y Representación.....	53
3.2.7.1 interpretación y análisis.....	54
3.2.8 Dimensiones: Normativo y Administración.....	55
3.2.8.1 Interpretación y análisis.....	56
3.2.9 Dimensiones: Normativo y promoción.....	56
3.2.9.1 Interpretación y análisis.....	57
3.2.10 Dimensiones: Continuidad y Representación.....	58
3.2.10.1 Interpretación y análisis.....	59
3.2.11 Dimensiones: Continuidad y Administración.....	59
3.2.11.1 Interpretación y análisis.....	60
3.2.12 Dimensiones: Continuidad y Promoción.....	61
3.2.12.1 Interpretación y análisis.....	62
3.3 Prueba de Hipótesis.....	62
3.4 Resultados cualitativos de la entrevista.....	76
IV. DISCUSIÓN.....	79
V. CONCLUSIONES.....	80
VI. RECOMENDACIONES.....	81

REFERENCIAS.....	83
ANEXOS.....	85
“A”: ARTICULO DE INVESTIGACIÓN.....	86
“B”: DECLARACIÓN JURADA Y AUTORIZACIÓN.....	99
“C”: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	100
“D”: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	101
“E”: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTA.....	103
“F”: TABLA DE VARIABLES PARA SISTEMATIZACIÓN DE INFOR.....	104
“G”: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	108
“H”: RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA ENTREVISTA.....	110
“I”: RESULTADOS APLICADOS A ATLAS TI.....	114
“J”: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE RECOL. DE DATOS.....	115
“K”: PRUEBA PILOTO APLICADO A OTRAS ÁREAS.....	119
“L”:MATRIZ DE VACIADO DE DATOS.....	122

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018”, tiene como objetivo, determinar cómo y en qué medida existe el compromiso organizacional y su relación con la gestión política del gobierno regional del Cusco, 2018.

La investigación tiene un enfoque mixto, descriptivo, comparativo, fenomenológico y el diseño no experimental. Se aplicó a una población conformada por funcionarios, secretarias, residentes de obras y asistentes administrativos y técnicos, con una muestra de 20 personas, no probabilístico intencional. Se analizaron los datos a través del programa IBM SPSS 23, utilizándose para determinar la relación entre las variables de estudio, el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall y su correspondiente prueba de hipótesis.

Se logró demostrar que las variables Compromiso organizacional y la Gestión política se relacionan en forma directa y significativa, obteniéndose coeficientes de correlación positiva 0.90, 3%, como $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Palabras claves: Compromiso Organizacional, Gestión Política.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational commitment and political management of administrative areas in the regional government of Cusco, 2018", aims to determine how and to what extent there is organizational commitment and its relationship with the government's political management regional of the Cusco, 2018.

The research has a mixed, descriptive, comparative, phenomenological and non-experimental design approach. It was applied to a population made up of officials, secretaries, residents of works and administrative and technical assistants, with a sample of 20 people, not intentional probabilistic. Data were analyzed through the IBM SPSS 23 program, being used to determine the relationship between the study variables, Kendall's Tau-b correlation coefficient and its corresponding hypothesis test.

It was possible to demonstrate that the variables Organizational Commitment and Political Management are directly and significantly related, obtaining positive correlation coefficients 0.90, 3%, as $p = 0.000 < 0.05$ the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted, affirms that there is a high level of significant and positive correlation between both variables.

Key words: Organizational Commitment, Political Management.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La investigación busca uso apropiado de los bienes de la entidad, así como la atención inmediata al ciudadano en una gestión de calidad a través de un compromiso organizado de los trabajadores del gobierno regional del Cusco, en la Gerencia de Infraestructura y la Dirección de Recursos Humanos; teniendo como guía a los actores políticos elegidos mediante el voto de confianza por un periodo de tiempo, y la conducción de la institución con los trabajadores comprometidos en la solución de los problemas existentes, así como el trabajo en equipo en la administración pública, mas no un problema social por falta de liderazgo y la poca gestión que se muestra actualmente en el gobierno regional Cusco.

La nueva gestión pública en América Latina Según, Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPAL (2010) nace de un conjunto de países prósperos (Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Canadá), que tienen una costumbre administrativa desigual a la Latinoamericana. La nueva gestión pública está relacionada con la energía y poder del sector estatal. Hay una inquietud por las consecuencias y el uso de los fondos públicos; si se hacen bien los objetos, la sociedad legalizara la labor administrativa y el gobierno afirmara la permanencia política, donde se busca la mayor obtención y las buenas relaciones humanas y el servicio de calidad, este ejemplo dinámico, rápido, inmediato, dado que promueve equipos que facilitan el cumplimiento, a veces sucede, que por una legítima ventaja en generar resultados, se concluye olvidando el sentido de la labor pública (p. 23).

El tema de compromiso organizacional en América Latina es poco utilizado en la indagación. Como antecedente en compromiso organizacional, Según, Arias (2001) opina que las potencias competitivas en el compromiso organizacional se crearon un estudio profundo para luego ser utilizados, mientras que los países en progreso están en desarrollo (p. 8).

La realidad problemática nacional en la gestión pública, según el Plan Bicentenario al 2021 (2012) nos hace ver que la marcha eficaz en la administración sobrelleva las diplomacias administrativas como las correlaciones entre la colectividad social donde la disposición del manejo, como solicitudes colectivas en una organización sólida que busque una permuta de cualidades

con la sociedad civil. Para ello es conveniente realizar habilidades para desarrollar el buen gobierno, para un porvenir en la cooperación ciudadana, transparencia, claridad, eficacia, valoración, como las estrategias políticas donde cambien por experiencias diarias renovadas; así como la sociedad civil que cultiven una armonía de paz en busca de sus derechos y el compromiso para desenvolverse en las necesidades de la atención, control, petición de las autoridades de turno.

La elección de las autoridades políticas en el Perú, cada cinco años plantea un desafío a las nuevas administraciones en las instituciones del estado, que se debe ejercer el mandato otorgado por la población votante en las elecciones con el fin de impulsar el desarrollo de sus pueblos en el marco de la normativa actual. Pocas autoridades conocen la administración pública, que llevaran a cabo sus gestiones de desarrollo nacional, regional con efectividad, no solamente de cumplir el mandato de gobierno recibido de la población, sino garantizar la continuidad y sostenibilidad de la administración pública, donde se cumplan los propósitos, las normas, las practicas que se deben seguir en un proceso de transferencia, en procura de mejorar la gestión de los gobiernos para de esta manera consolidar las buenas prácticas de gobierno y de gestión para el fortalecimiento institucional en nuestro país (p. 8).

La realidad problemática regional según el Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021 (2016) dice que el gobierno regional del cusco tiene como propósito principal de promover el progreso regional completa, razonable y el bienestar de la población a través de la gestión pública, como un instrumento de gestión regional que orienta las acciones para lograr un desarrollo integral y armónico de la región y sus diversas instituciones. Dicha gestión depende de la eficacia y eficiencia en la realización de las políticas públicas responsables y mantenidas, estabilidad financiera y progreso social que favorece al desarrollo del talento, el bienestar hermanado y la disminución de la pobreza.

La misión de establecer y llevar la gestión regional, acorde a funciones, cooperadas y facultadas acorde a las políticas públicas para favorecer al progreso total y razonable de la región.

En su visión existirá un lugar de gestión de progreso, con una apropiada y eficaz unificación y unión social basada en la enseñanza educativa y el trabajo eficaz

para resolver los problemas sociales; donde será una región con una sólida base económica fructífera para una buena atención de calidad, con la protección del medio ambiente; fortaleciendo la producción en los importantes centros comerciales mundiales optimizando la eficacia de existencia de la metrópoli (p. 73).

Como trabajadores públicos observamos desde cerca los desarrollos de los países vecinos en la práctica de la gestión y su compromiso organizacional de sus trabajadores con sus instituciones con altos índices de aceptación de sus ciudadanos. El Perú está en proceso de desarrollo que muy pronto alcanzara resultados positivos en la gestión, sobre todo en nuestra región del Cusco que está en proceso, tanto los establecimientos públicos y/o privados porque tenemos calidad de profesionales que se identifican con su pueblo en su gran mayoría.

En cuanto a ley orgánica de los gobiernos regionales de la legitimidad y naturaleza jurídica, dice el gobernador regional es la máxima autoridad política elegido mediante el voto democrático de la población, que goza de libertad política, económico y administrativo en sus funciones de su competencia en el entorno.

Cuya finalidad de los gobiernos regionales tienen el propósito fundamental impulsar el progreso en toda la región, originando el desarrollo, dando trabajo a la población y avalar el derecho de todos los ciudadanos y la acción plena con equivalencia de necesidades en todas las provincias.

El Desarrollo regional es alcanzar una estrategia optima en los contenidos públicos y herramientas de progreso financiero general, social, formativo, por medio de procedimientos, eventos y planes encaminados a crear entornos que accedan el desarrollo mercantil concertado, el desarrollo general distributivo y la preservación de las riquezas originarias, encaminados en la defensa de la igualdad de las personas con oportunidades.

En la gestión regional, se gobierna con la estrategia de mejora de calidad, establecida a corto, intermedio y prolongado plazo, a modo que el método anualizado y el presupuesto participativo regional aprobado con el consentimiento de manejos nacionales y en cumplimiento de la norma legal.

El gobierno regional inicia y apoya las decisiones de relación y el cambio de búsqueda y modos de gestión, conjuntamente con el gobierno regional y el gobierno nacional, creando uso de los instrumentos de gestión técnica utilizable. La administración en el sistema administrativo se pone en práctica bajo un procedimiento gerencial y se mantiene en la organización principal de direccionamiento, elaboración, estimación y monitoreo de las reglas expresadas por los procedimientos dependientes nacionales.

El trabajador del gobierno regional está en el sistema laboral aplicada en la administración pública.

También dicho trabajador se encuentra asociado al sistema laboral del Decreto Ley N° 20530 donde lograrán salvaguardar dicho sistema acorde a ley.

Creemos que es transcendental afrontar el tema de la concordancia entre el compromiso organizacional y la gestión política de gobierno regional del Cusco, específicamente en la gerencia de infraestructura y la dirección de personal del gobierno regional del Cusco.

Según, Steers (1977) define el compromiso como el coraje relativo de identificación y de incluir a la persona en una organización. Lo propone un camino a seguir en una investigación entre profesionales y trabajadores de una clínica, que propone orígenes en el compromiso organizacional (p. 25 – 43).

Sin embargo, Meyer y Allen (1997) opinan del compromiso organizacional como el cambio anímico que describe el compromiso de los trabajadores con la organización y menciona las dimensiones de este en tres grupos: afectivo, normativo y de continuidad:

- **El compromiso afectivo:**

El servidor afectivamente comprometido está en la institución es porque así lo elige, e invierte su esfuerzo porque quiere no solamente permanecer sino crecer profesionalmente en ella, su vínculo emocional, su identificación; el compromiso afectivo es más importante que el salario para retener talentos; la escasez de trabajadores calificados limita la productividad en la institución.

- **El compromiso de continuidad:**

Son actitudes hacia comportamientos específicos de permanecer o abandonar la institución; decir, el servidor se adapta a los cambios en la institución donde labora, con la humildad, el carisma, la amabilidad resultado será positivo; el abandono de un compañero del trabajo donde aprendieron de cado uno así como trabajo en equipo traerá al inicio adaptarse al cambio social de las personas.

- **El compromiso normativo:**

Refleja el afecto de obligación de continuar con la relación laboral el buen trato de sus superiores emociona su vínculo laboral hacia el futuro (p. 11).

Según, Arias (2001) opina que en los estados en pleno desarrollo, el tema de compromiso organizacional ha sido analizado de fondo que a diferencia de los estados sub desarrollo. Que también el autor, lo menciona la mayoría de las empresas en México, no se ha seguido una investigación profunda sino de forma en el compromiso organizacional en dicho país (p. 8).

Los componentes del compromiso normativamente, según Ramos (2005) son seis, el compromiso normativamente es calificado como el deber honesto, estas reglas son consentidas en forma voluntaria por los hombres de crear lo correcto por nuestro principio de lealtad, una emoción de afirmación y protección de los elementos que en este caso se ocupa ante la estructura. No querer dichos objetivos ocasionaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es aplicado por el funcionario como la cualidad de un deber ante la reciprocidad por la estructura que le ofreció cierto aporte específico (p.38).

Según, Bayona y Goñi (2007) el trabajo en equipo, el compromiso organizacional obedece a la persistencia de los objetivos del equipo de trabajo en el compromiso organizacional. Los cambios frecuentes como la globalización o el trabajo en equipo pueden cambiar una gestión pública con resultados buscados con los recursos humanos comprometidos con el compromiso organizacional para una institución (p. 1).

Así mismo, Navarro (2016) la representación política significa conducir en el beneficio de alguien. Sin embargo, si nos referimos a la política, la representación significa que los gobernantes elegidos representan al pueblo, tienen que conducir al progreso y el desarrollo de una sociedad en su conjunto,

porque son elegidos mediante el voto popular por un periodo de tiempo para cumplir las responsabilidades y las necesidades de la población (p. 21).

Sin embargo, en el plan bicentenario al 2021(2012) la gobernabilidad es una de los instrumentos más trascendentales para crear un ambiente favorable al progreso de excelentes condiciones de vida para la sociedad. Como el inicio de la igualdad donde se garantiza el desarrollo económico y social con equidad, buscando solucionar los problemas nacionales de instituciones (p.112).

1.2 Trabajos previos

Según, Hernández (2007) presentan una numeración de rasgos los cuales concuerdan el actual trabajo metodológico.

Ruiz de Alba (2013) de la Universidad de Málaga de España, la tesis titulada: el compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno, para optar el grado académico de magister en administración y el método utilizado descriptivo, aplicado una encuesta en España a los hoteles de tres, cuatro y cinco estrellas, dicha encuesta fue aplicado a un total de 750 hoteles.

Las conclusiones:

Optimizar la calidad de compromiso en cuanto a la atención está en proceso la comunicación interna. Se demuestra que el personal en atención a los clientes tiene más conocimiento de las necesidades de sus clientes que sus propios dueños de cada hotel. Por lo tanto, la comunicación interna se podrá superar con un buen dialogo interno para una buena atención y las buenas relaciones humanas, así como la calidad de atención a los clientes, satisfacción y superación de expectativas respecto al servicio de la atención de parte de la cadena de hotelera. Este cambio de las políticas de comunicación interna, como un aporte a la conclusión. Que la calidad de atención mejora, así como el ingreso económico aumenta.

Desarrollar la calidad del compromiso de los trabajadores en un nivel muy alto en los hoteles. En la medida en que se fortalece la calidad de atención, que también agranda el grado de compromiso, no sólo pueden ser percibidos positivamente por los trabajadores hoteleros en la comunicación interna, sino de que libremente quieran elevar su nivel de compromiso.

Sin embargo, Cámara (2012) de la Universidad de Cádiz de España, la tesis titulada: Conflicto, cultura y compromiso organizacional, de un estudio del

profesorado en las corporaciones pedagógicas de la región autónoma de Madeira, para optar el grado académico de Doctor, el método utilizado *Empírica, Cuantitativa, No experimental correlacional y muestral*, aplicado a los profesores cuya población de 6494, funciones en centros pedagógicos estatales de la Región Autónoma de Madeira.

Las conclusiones:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se puede concluir que el problema de tarea es lo que presenta mayor prevalencia y mínimo desvío estándar en la muestra trabajada, lo que ratifica la hipótesis planteada y se asemeja a resultados obtenidos en estudios anteriormente realizados en otros grupos profesionales y que todavía no habían sido verificados con profesores.

Se observaron asociaciones débiles negativas entre los tres tipos de problema Intra grupal y el compromiso organizacional, aunque con el modelo de regresión lineal múltiple se tenga corroborado que el problema de tarea y el problema de relación colabora para el aumento del nivel del compromiso organizacional.

Se constató la existencia de diferencias significativas entre los docentes del género masculino y femenino relativamente al problema de correspondencia y de proceso, observándose que los profesores del género masculino presentan valores medios más altos en estos dos niveles.

Así mismo, Rivera (2010) de la Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, con la tesis titulada: compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas; para optar el grado académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación; utiliza el método enfoque cuantitativo.

Así mismo, en los estudios cuantitativos, se quiere investigar la calidad de compromiso organizacional por grupos. Sin embargo, después de analizarlo el estudio que también es correlacional, en las relaciones las variables de la indagación agrupadas en el compromiso afectivo y normativo.

Las conclusiones:

El nivel de compromiso organizacional de dicha entidad, como objeto de estudio es el medio. Instrumentos o cuadros estadísticos, se han aplicado las respuestas según el grado de opinión del compromiso organizacional: afectivo son cualidades aplicadas a los profesores en mayor categoría que el compromiso normativo.

Que también concluye; la mujer es más identificada con su trabajo con el mayor nivel de compromiso organizacional en cuanto al género. Los profesores muestran tener poca identificación con su institución; esto demostraría poco compromiso con su centro de trabajo. Así mismo, el profesor que está más tiempo en su centro de trabajo su compromiso es la identificación de los profesores varones.

Según, Chavarry (2017) de la Universidad Cesar Vallejo de Perú, con su tesis titulada: Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú – Singani, Lima – 2017, para optar el grado académico de maestro en gestión pública y el método utilizado es hipotético deductivo, aplicado a los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú.

Las conclusiones:

Se determinó que los trabajadores administrativos del Senamhi tienen un nivel de percepción alta de 79,6% con respecto al compromiso laboral, y un 20,4% del nivel medio; así como el 0,0% de los trabajadores no tienen nivel de compromiso; que también estos datos son parecidos a los antecedentes de los diferentes autores.

En cuanto a justicia organizacional de los mismos trabajadores la percepción media es de 77,6% y con una opción de baja con 20,4%, sin embargo, el 2% tiene una opción de alta.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teoría del comportamiento organizacional

Según, Luthans (2008, citados por De la Puente 2017) define el compromiso organizacional como la convicción y trabajo por parte del servidor con su institución para desenvolver un trabajo de calidad, además de la habilidad que la institución pueda ejecutar para promover el compromiso de un equipo de trabajo adecuado.

Según, Rhenals (2008) La teoría de la conducta en la gestión es el cambio de estrategia y la regla utilizada en la gestión, trabajo en equipo con resultados positivos para una institución (p. 6).

Por su parte, Maslow (1934) opina del comportamiento organizacional formativa el objetivo es puntualizar, enfocar, pronosticar y atender el comportamiento

humano, su propósito del compromiso organizacional es el resultado de los objetivos y la fundamentación del compromiso organizacional (p. 15).

Según, Simón (1980) opina del compromiso organizacional están los trabajadores su finalidad es el sueldo, mientras los inversionistas la finalidad son los préstamos para luego buscar el lucro, los proveedores cuya finalidad con alguna institución es proveer materiales para buscar condiciones y los clientes con la institución su finalidad son los servicios para buscar el precio y la calidad (p. 23).

Las organizaciones representativas son un conglomerado de beneficios individuales tanto burocráticos como políticos, es decir solo buscan satisfacer sus intereses particulares, Sin embargo, (Moe, 1980; Niskanen, 1971, citados por Arellano y Cabrero 2005) los candidatos que buscan ser reelectos y las burócratas buscan obtener más dinero y recursos. De este modo, constituir el régimen significa organizar los beneficios personales para que sean relacionados con los beneficios sociales del pueblo, no importa desarrollar la conducta en la labor administrativa y en las bases organizacionales para llegar a las conclusiones acertadas (p. 610).

Marco teórico de la gestión pública

Hablar de una buena administración pública con cambios de nombre según, Cabrero (1998, citado por Laurence 2000) opina la teoría en el ámbito competitivo de la gestión pública radica en apoyo a los funcionarios y gerentes en la institución a hacer un dialogo crítico y analítico donde se involucre en los problemas que acrecienta en la institución para luego alcanzar las metas trazadas con resultados positivos para la institución. La teoría en la gestión pública facilitará buen uso a la práctica cotidiana de los funcionarios y los gerentes, como resultado se espera un desarrollo óptimo y también la práctica cotidiana utilizada por sus colegas funcionarios y gerentes (p.49).

Así mismo, Fingerman (1975) opina de la desobediencia de los trabajadores de una institución, cuando no es atendida los problemas en la institución por parte del candidato elegido mediante el voto popular, esta desobediencia por razones psicológicas hay obreros, funcionarios y servidores que murmuran con gestos de oposición al gobierno de turno, a veces con fuertes expresiones verbales que

demuestran sus malestar, este tipo de expresiones pone en riesgo la gestión política y el debilitamiento del gobierno con una deficiente gestión (p.113).

Sin embargo, Duverger (1975) opina de la función de gobierno, significa coordinar y dirigir a un pueblo, según las normas establecidas, dispone los medios de mantener informado al pueblo sobre los acontecimientos, progreso y el desarrollo de dicha sociedad con resultados positivos (p.21).

Institucionalidad

Según, el Plan de desarrollo regional concertado (2016) propulsores de las estrategias para la colectividad y el régimen electrónico se han organizado a los manejos nacionales e internacionales para ocuparse en forma conjunta, asumiendo como conclusión importante originar la invención técnica y organizacional orientada en capacidades, habilidades completas para responder la equivalencia de congruencias financieras, generales y habilidades (p.35).

Democracia

Según, el Plan de desarrollo regional concertado (2016) participación de la población conforman asalariados estatales, administradores, alumnos, expertos, doctos y el compromiso organizacional quienes toman medidas favorables para la población, que también se requieren conectividad y progreso de manejos que benefician una igualdad entre las áreas, teniendo al régimen como posible vía para cualquiera hombre (p.35).

Institucionalización

Según, el Plan de desarrollo regional concertado (2016) la institución y la población que indague formar propuestas para efectuar los objetivos definidos, prevaleciendo de acuerdo al consentimiento que valore sobre la altura de desempeño el compromiso organizacional para colocar a favor de la comunidad y acomodar a la naturaleza de cambio decidido donde la invención es la superior sino la magnífica garantía de triunfo (p.39).

Compromiso

Según, el Plan de desarrollo regional concertado (2016) la participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco, implica la responsabilidad de afirmar y prevenir rápidamente con la población en su conjunto, buscando el progreso de la colectividad en nuestra región del cusco (p.38).

Liderazgo político

Según, el Plan de desarrollo regional concertado (2016) los actores sociales y líderes políticos con la búsqueda de transportar a nuestra humanidad a ascendentes niveles de progreso y sobre todo contribuir al adelanto en la eficacia de existencia en toda la jurisdicción y el Perú. Para ello se pretende la promoción de los actores sociales y líderes políticos sea comprensible como una habilidad de cambio, con contribución de todos los actores de los estamentos del mismo. Es decir, liderazgo de los gobiernos locales y regionales (p.38).

Marco filosófico

Por su parte algunos políticos y filósofos opinan de la realidad política según, Arnoletto (2007) opina de la realidad política donde se concentran las organizaciones políticas para poder convencer al electorado, en donde los políticos exponen sus temas acordes a las realidades y necesidades sociales que aqueja a dicho pueblo, cada político sustenta su proyecto a realizar, cuando el líder elegido por voto popular por un periodo de tiempo (p.6).

Sin embargo, Popper (1906) opinan del panorama filosófico, todos los varones, mujeres saben lo que hacen a diario, mientras los niños tienen un desarrollo amplio en el saber filosófico y son filósofos. Estas teorías se presentan inconscientemente y es absorbido en el campo intelectual y son pocas las teorías son conscientemente sostenidas por que el gran segmento de estas obsesiones son hipótesis que instintivamente se suministran por resueltas, porque no tienen un sustento técnico, crítico que puedan ser más importantes en la práctica de las personas en sus realidades (p.22).

Por su parte, Aristóteles (Siglo XVIII, Citado por Gómez 1963) quien opina del estado y del ciudadano, para ser ciudadano se requiere domicilio, la personalidad de ser ciudadano es convicción en los puestos de autoridad y arbitro; esta opinión varia acorde a los gobiernos de turno donde se emplea fundamentalmente a los ciudadanos en su ejercicio de la democracia, y el estado está en estrecha relación con el ciudadano; cambia con la aplicación de la constitución política aplicada (p.5).

1.4. Formulación del problema

¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018?

1.4.1 Problemas específicos:

1. ¿Cuál es el nivel de relación de compromiso organizacional de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018?
2. ¿Cuál es la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018?
3. ¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política representacional de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018?
4. ¿Cómo y de qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política administrativo de las áreas administrativas del gobierno en el desarrollo regional del Gobierno Regional del Cusco, 2018?
5. ¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018?
6. ¿Cómo y de qué manera se relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018?
7. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión político administrativo de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?
8. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?
9. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional continuidad con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?
10. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional continuidad con la gestión política administrativa de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?
11. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por qué la labor de indagación es importante para la institución como contribuye al desarrollo como un aporte para las autoridades y la población en la investigación al gobierno regional del cusco, en la gerencia de infraestructura y el área de recursos humanos para solucionar los problemas existentes en el compromiso organizacional y la gestión política para su aplicación, para saber si realmente se identifican los servidores públicos con su institución, así como si sus remuneraciones son justas acorde al trabajo que realizan, si son capacitados para ejercer la función administrativa de compromiso, si están de acuerdo con la gestión actual, si trabajan a tiempo completo y si fomentan el dialogo entre servidores para el buen desarrollo en la gerencia de infraestructura y en el área de recursos humanos del gobierno regional del Cusco.

1.6. Hipótesis

El compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas se relacionan significativamente en el gobierno regional del Cusco, 2018.

1.6.1. Hipótesis Específicos:

1. Existe un nivel de relación de compromiso organizacional en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.
2. Existe un buen nivel de gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.
3. El compromiso organizacional afectivo y la gestión política representacional se relacionan significativamente en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.
4. El compromiso organizacional afectivo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
5. El compromiso organizacional afectivo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
6. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.

7. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
8. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
9. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
10. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
11. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Establecer cómo y en qué medida existe el compromiso organizacional y su relación con la gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.

1.7.1.1. Objetivos Específicos

1. Identificar y describir el nivel de compromiso organizacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
2. Identificar y describir el nivel de gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.
3. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
4. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política administrativo del gobierno regional del Cusco, 2018.
5. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.

6. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
7. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política administrativo de las áreas del gobierno regional del Cusco, 2018.
8. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
9. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.
10. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política administrativo de las áreas del gobierno regional del Cusco, 2018.
11. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.

II.MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El transcurso de indagación se administra rigurosamente manejando la práctica de la encuesta, donde se utiliza el instrumento señalado cuestionario, todos los datos alcanzados, como las variables de estudio, dimensiones, a continuación ejecutamos la prueba de confiabilidad de datos, para lo cual manejamos una matriz de confiabilidad para cada una de las variables, el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall, la matriz en la que se utiliza las medidas de tendencia central como son la moda y porcentaje para la prueba de hipótesis y el programa altas. ti para la parte cualitativa de las entrevistas, así como la matriz para la sistematización de la información, todo este transcurso de labor nos consintió lograr éxito, los cuales se pretendan en las referidas tablas y gráficos, estos últimos nos ayudan a descifrar de excelente calidad los resultados alcanzados en cada tema. Es transcendental numerar que la indagación inscrita

en la referencia, la misma que accede el marco teórico y sobre todo los cuestionarios nos avalan plasmar con los objetivos de la actual indagación dentro de los plazos pronosticados, todo ello en contribuir a la intuición de la labor de indagación, la sistemática aplicada a la reciente nos admitió alcanzar un buen beneficio y que mi trabajo tiene un **enfoque mixto, descriptivo, comparativo, fenomenológico y el diseño No experimental**; en virtud que las interrogaciones de indagación versan sobre cuestiones concretas. Según Hernández (2007) manifiesta una cadena de rasgos a las cuales se concuerdan el presente cuerpo metodológico. Por ejemplo, la recolección de fichas se basa en el cálculo, los indicadores de cada una de las clases elegidas.

Así mismo, los estudios cuantitativos dividen los datos en partes para manifestar al bosquejo del problema. Se procura investigar el grado de compromiso organizacional por componentes; es decir, que, al tener una estructura ordenada respecto a los componentes del contenido en cuestión, así como de sus rasgos o indicadores, el enfoque cuantitativo se hace oportuno.

2.2. Variables.

2.2.1. Variable de estudio1: Compromiso Organizacional

Dimensiones:

Dimension1: Afectivo

Dimension2: Normativo

Dimension3: Continuidad

2.2.2. Variable de estudio2: Gestión política

Dimensiones:

Dimension1: Representación.

Dimension2: Administración.

Dimension3: Promoción.

2.2.3. Operacionalizacion de Variables

2.2.3.1. Variable de estudio1: Compromiso Organizacional

TABLA N° 1

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
El compromiso organizacional es un cambio anímico que describe la	Actitud de la persona, la forma de identificarse con su institución para	Afectivo	Familia Emociones Lealtad	

correlación de los empleados con su estructura y detalla las dimensiones de este en tres componentes: afectivo, normativo y continuidad (Steers, 1997, p. 11).	cumplir metas trazadas a corto, mediano y largo plazo, para buscar el bien común el resultado.	Normativo Continuidad	Felicidad Solidaridad Satisfacción Obligación Moral Deber Reciprocidad	Ordinal
--	--	------------------------------	---	---------

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3.1.2. Variable de estudio2: Gestión Política

TABLA N° 2

Fuente: Elaboración propia.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Cuando los miembros de una comunidad seleccionan y eligen a algunos de sus miembros para que se hagan cargo de ciertas responsabilidades de gobierno, estamos hablando de la representación política. (Navarro, 2016,p.21)	Trabajo en equipo aplicando una gestión eficiente para el buen desarrollo de su población, resultados positivos tanto para el gobernante y el gobernado en la administración pública.	Representación. Administración Promoción	Autonomía Política Autonomía Administrativa Autonomía Económica Desarrollo Regional Gestión Pública	Ordinal

TABLA N°03

TABLA DE VARIABLES PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

TITULO DE TESIS: Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

FUENTES CATEGORIAS/ PREGUNTAS	DIRECTIVOS		ASISTEN CIAL	ADMINIS TRATIVO	GUIA TECNICA PARA LA METODOLOGIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLITICA DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS DEL GOPBIERNO REGIONAL CUSCO, 2018.
	ENTRE VISTA	ENTRE VISTA	ENCUES TA	ENCUES TA	ANALISIS DE DATOS
CONSTRUCTO: NORMATIVO					
INDICADOR 1					
Gestión pública busca las buenas relaciones humanas y el servicio de calidad rápido inmediato para	x	x	x	x	Plan Bicentenario (2012,pag.23)

generar resultados óptimos.					
INDICADOR 2					
El Gobierno Regional Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.	X	X			Plan de Desarrollo Regional Concertado(2016,pag. 73)
INDICADOR 3					
Los funcionarios y servidores se sujetan al régimen laboral en	X	X	X	X	Ley de Gobiernos Regional Cap II, Art. 4(2010,Pag. 17)

administración publica					
CONSTRUCTO: REFERENCIAL					
INDICADOR 1					
Compromiso organizacional un valor personal y empresarial en el marketing interno.	x	x	x	x	Ruiz de Alba (2013) Universidad de Málaga
INDICADOR 2					
Los servidores administrativos tienen un nivel de percepción alta con respecto al compromiso laboral.	X	X	X	X	Rivera (2010) Pontificia universidad católica del Perú

CONSTRUCTO: FILOSÓFICO					
INDICADOR 1					
La realidad política donde se concentran las organizaciones políticas para poder convencer al electorado	X	X	X	X	Arnoletto (2007, Pag.6)
INDICADOR 2					
El liderazgo político de los actores sociales y líderes es la contribución al progreso	x	x	x	x	Plan de Desarrollo Regional Concertado (2016, pag.38)
CONSTRUCTO: CONCEPTUAL					
INDICADOR 1					

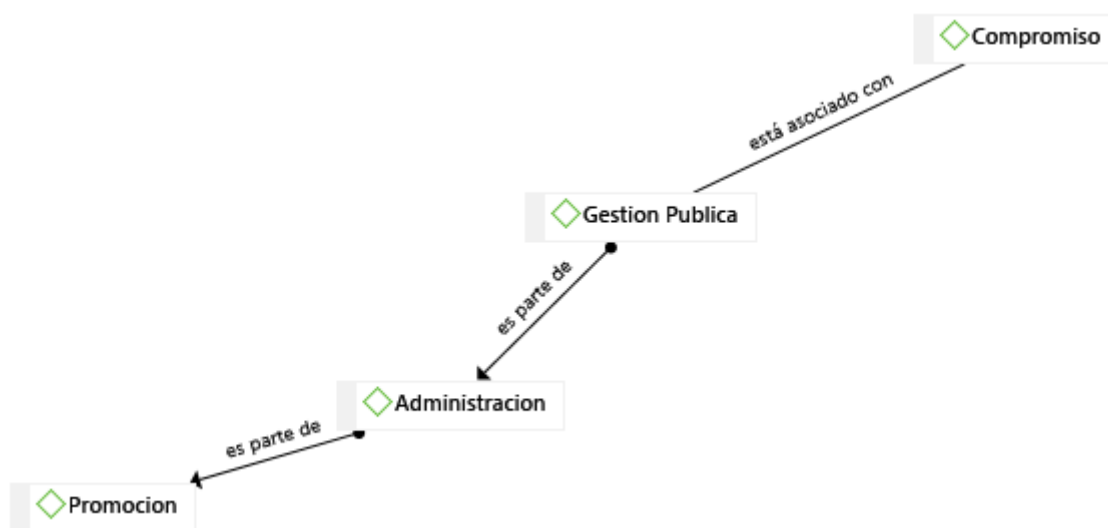
La participación activa de la población apoya al desarrollo del cusco	x	x	x	x	Democracia - PDRC(2016,pag.35)
INDICADOR 2					
Plan de desarrollo regional para la colectividad a través de las capacidades y habilidades	X	X			Institucionalidad-PDRC(2016,pag.35)
INDICADOR 3					
Participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco para buscar el progreso selectivo	X	X	X	X	Compromiso -PDRC(2016,pag. 38)
CONSTRUCTO: TEORICO					

INDICADOR 1					
Trabajo en equipo con resultados positivos para una institución	X	X	X	X	Rhenals (2008, p-6)
INDICADOR 2					
Comportamiento organizacional el objetivo es puntualizar, enfocar, pronosticar y atender el comportamiento humano	x	x			Maslow (1934, p-15)

Fuente: Dra. María Soledad Ramírez Montoya.

Las deducciones obtenidos y presentados en la tabla N° 03 la entrevista es una conversación donde se genera conocimiento mediante la interacción de un entrevistador y entrevistado en donde se sienta la plena libertad de dialogar y profundizar la realidad a tratar sobre el tema en este caso al Gerente Regional de Infraestructura así como al Director Regional de Recursos Humanos del gobierno regional del Cusco, dicha información cualitativa como objetivo es explorar y encontrar información de valor para la investigación.

Resultados aplicados a atlas ti



La entrevista aplicada al entrevistado mediante el programa Atlas ti, se obtuvo el siguiente resultado; el compromiso está asociado con la gestión pública y es parte de la administración, así como también es parte la promoción en los gobiernos regionales.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población: Está establecida en un número de 25 asalariados estatales de la Gerencia de Infraestructura y 20 servidores del área de Recursos Humanos del gobierno regional del Cusco.

Sin embargo, **Selltiz (1980)**, citado por Hernández (2010), deduce que la población es el acumulado de todos los casos que pactan con una cadena de descripciones (P. 174).

TABLA N° 04

Servidores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional del cusco 2018. (Clasificación por áreas)

Áreas de la Gerencia Regional Infraestructura	N° de servidores
Gerencia Regional de Infraestructura	01
Secretaria de la Gerencia de Infraestructura	02
Área Funcional de Residentes de Obras	10
Área Funcional de Asistentes Administrativos	12
Total	25

Fuente: Elaboración propia.

TABLA N° 05

Servidores de la oficina de Recursos Humanos del gobierno regional del cusco 2018. (Clasificación por áreas)

Áreas de la Oficina de Recursos Humanos	N° de servidores
Dirección de la Oficina de Recursos Humanos	01
Secretaria de la Oficina de Recursos Humanos	01
Área Funcional de Acciones Administrativas	7
Área Funcional de Acciones Técnico Normativas	10
Área Funcional de Bienestar Social	1
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2. Muestra: Una muestra no probabilista entre varones y mujeres de las áreas de Gerencia de Infraestructura y Recursos Humanos, se extrae una porción de la población en dígito de 20 trabajadores públicos del gobierno regional del cusco.

Por lo tanto, **Hernández (2010)** la etapa cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de utilidad sobre el cual se recogen testimonios y que tiene que precisar ser identificado de dicha metrópoli (P. 173).

2.3.3. Muestreo: El modo de obtener la muestra, no probabilístico intencional.

Por la expresión muestreo, se deduce a aquellas instrucciones manejadas para alcanzar una muestra distintiva de la cantidad nos proporcionará lograr datos e indagación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Por su parte, Hernández (2010) recoger datos que involucran obtener un método preciso de instrucciones que transporten a congregar datos con un plan determinado (P. 108).

2.4.1. Técnica: Encuesta.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta.

Para medir el Compromiso organizacional y la gestión política, se empleó 20 ítems distribuidos en las tres dimensiones consideradas para el presente estudio.

2.4.2. Instrumentos: Cuestionario.

La herramienta que articula y comprende que los recursos humanos, también nos accederá alcanzar resultados favorables para hacer las adecuadas recomendaciones, como el resultado y la comunicación al instrumento que es el cuestionario.

Según, Valdez (2000) Es un instrumento combinado por un conjunto de preguntas planteadas para generar los datos precisos para lograr los objetivos del estudio. (p. 48)

Sin embargo, Arias (2006) herramienta de recaudación de datos en cualquier contorno para alcanzar la información. La presente investigación denominado cuestionario (p.69).

Sin embargo, Arias (2006) el cuestionario es una particularidad de encuesta que se aplica de forma escrita mediante una serie de preguntas (P. 74).

2.4.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento.

2.4.3.1. Validación. Los instrumentos estuvieron admitidos por los peritos de la Universidad Nacional de San Antonio Abada del Cusco obteniéndose un promedio de bueno cómo se evidencia en los escritos de autorización mostrada en el adjunto.

2.4.3.2. Confiabilidad. La prueba de confiabilidad estuvo verificada a través de cálculo del coeficiente la α de Cronbach, cuya fórmula esta dado:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right)$$

Dónde:

K= Numero de ítems o pregunta.

$\sum Vi$ = Sumatoria de Varianzas

VT = Varianza Total

Aplicando se tendrá:

Prueba de confiabilidad de la Variable de Estudio1. Compromiso organizacional, al vaciar los datos en el programa spss se tiene como resultado lo siguiente:

$\alpha = 0.92$

Al ser alfa igual a 0.92, se debe señalar que el instrumento es confiable.

Prueba de confiabilidad de la Variable de Estudio2. Gestión política, al vaciar los datos en el programa SPSS se tiene como resultado lo siguiente:

$\alpha = 0.92$

Al ser alfa igual a 0.92, se debe señalar que el instrumento es confiable.

2.4.4. Validez

Las herramientas fueron validadas por un experto, lográndose un promedio de BUENO, como se presenta en los escritos de validación en el Anexo "D".

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para la investigación de datos se hizo el uso de técnicas de la estadística descriptiva como son tablas y gráficos estadísticos, la cual se realizará a través de sus pruebas de hipótesis, específicamente en este caso se empleó la prueba de hipótesis Tau – b de Kendall, cuya fórmula

$$Tb = \frac{C + D}{\sqrt{(C + D + Tx)(C + D + Ty)}}$$

Dónde:

C = Pares concordantes.

D = Pares discordantes.

Tx = Número de pares coincidentes en X.

Ty = Número de pares coincidentes en Y.

El análisis de datos se realiza una vez que obtengamos los datos adecuadamente recopilados, es decir estos datos, son asentados y trasladados a una matriz, los cuales anticipadamente han sido comprobados y analizados, para evitar cualquier falta durante la fase de investigación, al respecto hemos citado a Hernández S. et al. (2010) La investigación de datos se formaliza sobre la matriz de datos manejando un programa. Existen diversos programas para investigar datos. En esencia su marcha es muy análogo, incluyen dos pares o segmentos; una parte de definiciones de variables, que a su vez explican los datos (los síntesis de la codificación ítem por ítem), indicador por indicador...Las enunciaciones, desde luego, son efectuadas por el investigador. Lo que éste hace, una vez recogidos los datos, es precisar las medidas de la matriz de datos en el programa (nombre de cada variable en la matriz, la cual es como cualquier hoja de cálculo. Sin embargo, que la matriz tiene columnas (variables o ítems), filas o renglones y celdas (intersección entre una columna y un renglón). Cada celda contener un dato (que significa un valor de un caso en una variable). (p. 278).

Las tablas de frecuencia; cuando la investigación demostrada necesita ser disgregada en clases o frecuencias.

Los gráficos; son formas perceptibles de presentar los datos. Consisten que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables.

III. RESULTADOS.

3.1. Descripción.

Los resultados cualitativos, la entrevista aplicada a los funcionarios plasmados mediante el programa de atlas ti, como la matriz de triangulación. Los resultados cuantitativos aplicado mediante la encuesta de un cuestionario de preguntas, a su vez la operacionalización de variables.

3.2. Análisis descriptivo para cada variable y sus dimensiones.

3.2.1. Variable: Compromiso Organizacional.

Usando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se construyeron las siguientes tablas.

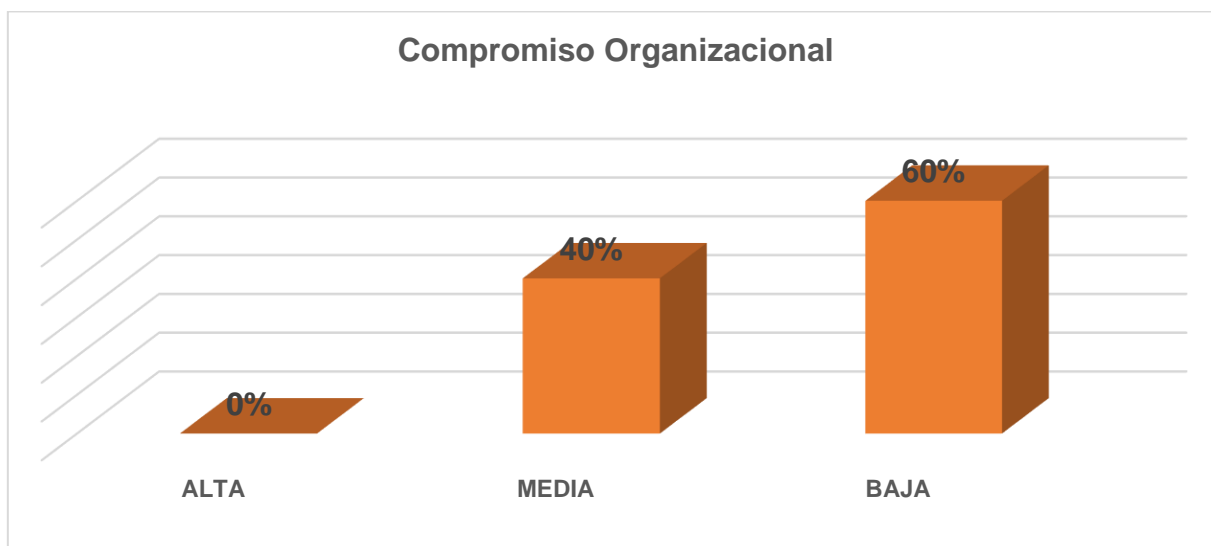
TABLA N° 06
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	N	%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	ALTA	0	0
		MEDIA	7	35
		BAJA	13	65
		TOTAL	20	100
	NORMATIVO	ALTA	0	0
		MEDIA	8	40
		BAJA	12	60
		TOTAL	20	100
	CONTINUIDAD	ALTA	0	0
		MEDIA	5	25
		BAJA	15	75
		TOTAL	20	100
TOTAL VARIABLE	ALTA	0	0	
	MEDIA	8	40	
	BAJA	12	60	
	TOTAL	20	100	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 01

RESULTADOS DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Fuente: Elaboración propia.

3.2.1.1. Interpretación y análisis.

La tabla N°06 y el gráfico N°01 donde se observa que el compromiso organizacional es visto por los trabajadores del área de Recursos Humanos y la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco; el 0% de trabajadores menciona alta, en este caso que ningún trabajador se identifica con su institución, mientras que el 40% de trabajadores se identifican a media, y el 60% de los trabajadores su identificación es baja.

Como se puede observar la cantidad más alta de los trabajadores que se muestra que en su mayoría no les importa la institución donde laboran; es decir por los motivos de la mala administración de los gobiernos de turno, mucho menos ellos se identifican.

3.2.2. Variable: Gestión Política

Aplicando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se edificaron las siguientes tablas.

TABLA N° 07

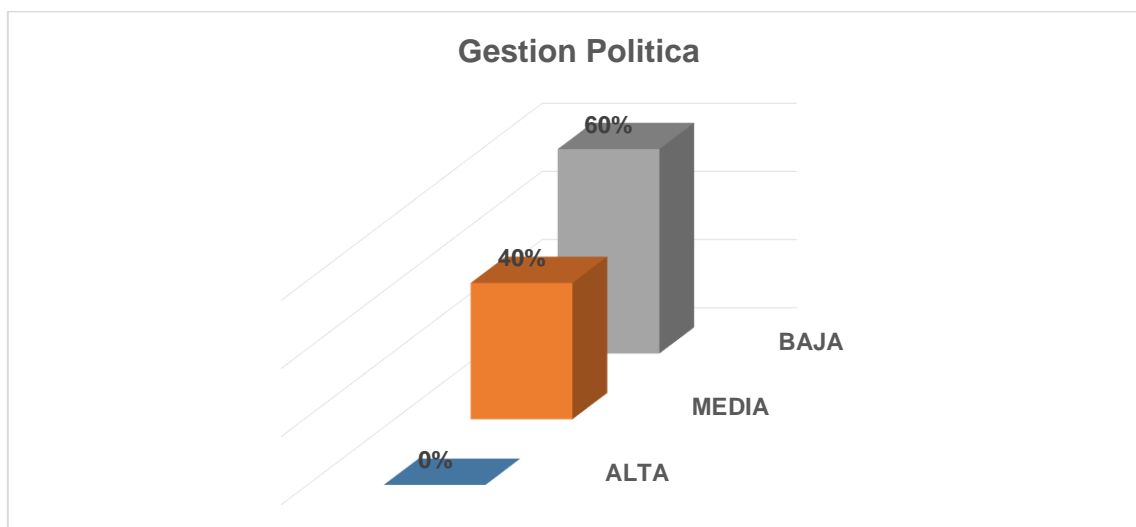
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA VARIABLE DE GESTION POLITICA

VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	N	%
GESTION POLITICA	REPRESENTACIÓN	ALTA	0	0
		MEDIA	7	35
		BAJA	13	65
		TOTAL	20	100
	ADMINISTRACIÓN	ALTA	0	0
		MEDIA	8	40
		BAJA	12	60
		TOTAL	20	100
	PROMOCIÓN	ALTA	0	0
		MEDIA	5	25
		BAJA	15	75
		TOTAL	20	100
TOTAL, VARIABLE	ALTA	0	0	
	MEDIA	8	40	
	BAJA	12	60	
	TOTAL	20	100	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 02

RESULTADOS DE LA VARIABLE DE GESTION POLITICA



Fuente: Elaboración propia.

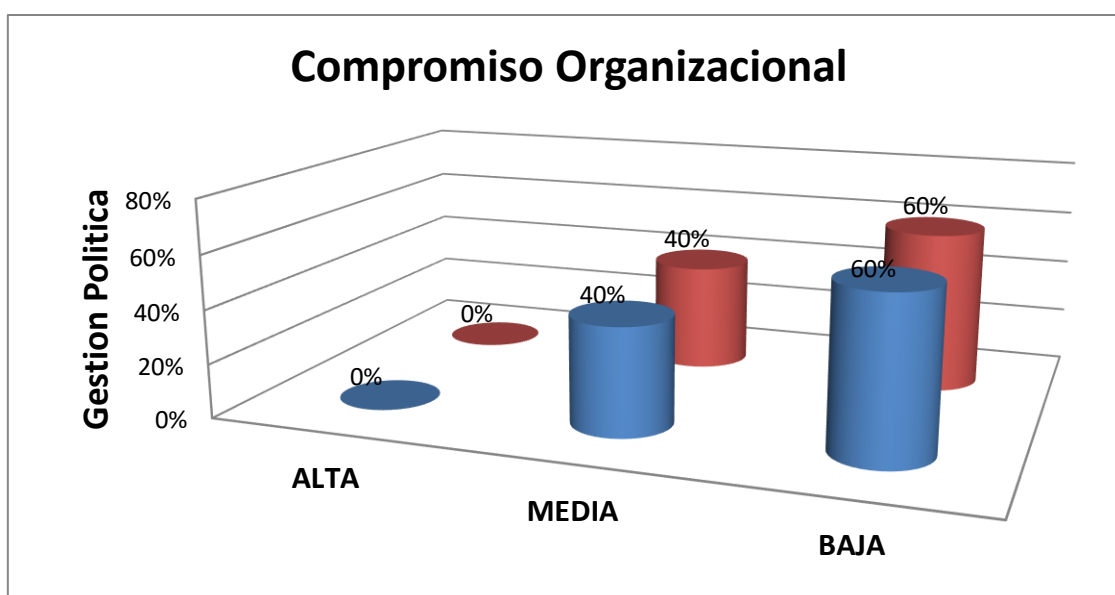
3.2.2.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 07 y el gráfico N° 02, observamos que un 0% es alta, el gobernante regional no convence en la administración, existe una gestión política de desinterés personal en su totalidad, mientras que un 40% opina a media, por lo tanto, por los dificultades internos, el 60% declara baja, la gestión política actual es baja, porque no hay solución de problemas sociales como proyectos. Se puede concluir que se vive un resultado negativo; los personales en la gerencia de regional de infraestructura y el área de recursos humanos se perciben en la gestión política negativa de los que gobiernan.

3.2.3. Relación de Variables

GRÁFICO N° 03

RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE VARIABLES ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLÍTICA DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN EL GOBIERNO REGIONAL



Fuente: Elaboración propia.

3.2.3.1. Interpretación y análisis.

El gráfico N° 03, que el 0% de los trabajadores indican alta, es decir que ningún trabajador del gobierno regional califica la gestión política como excelente, mientras que el 40% de los trabajadores de las dos áreas califican la gestión política y el compromiso organizacional como media; y el 60% de los trabajadores aducen que la gestión política actual y el compromiso de los mismos

trabajadores es baja, porque no hay proyectos para el desarrollo de nuestra región.

3.2.4. Dimensiones: Afectivo y Representación.

Utilizando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se edificó la siguiente tabla.

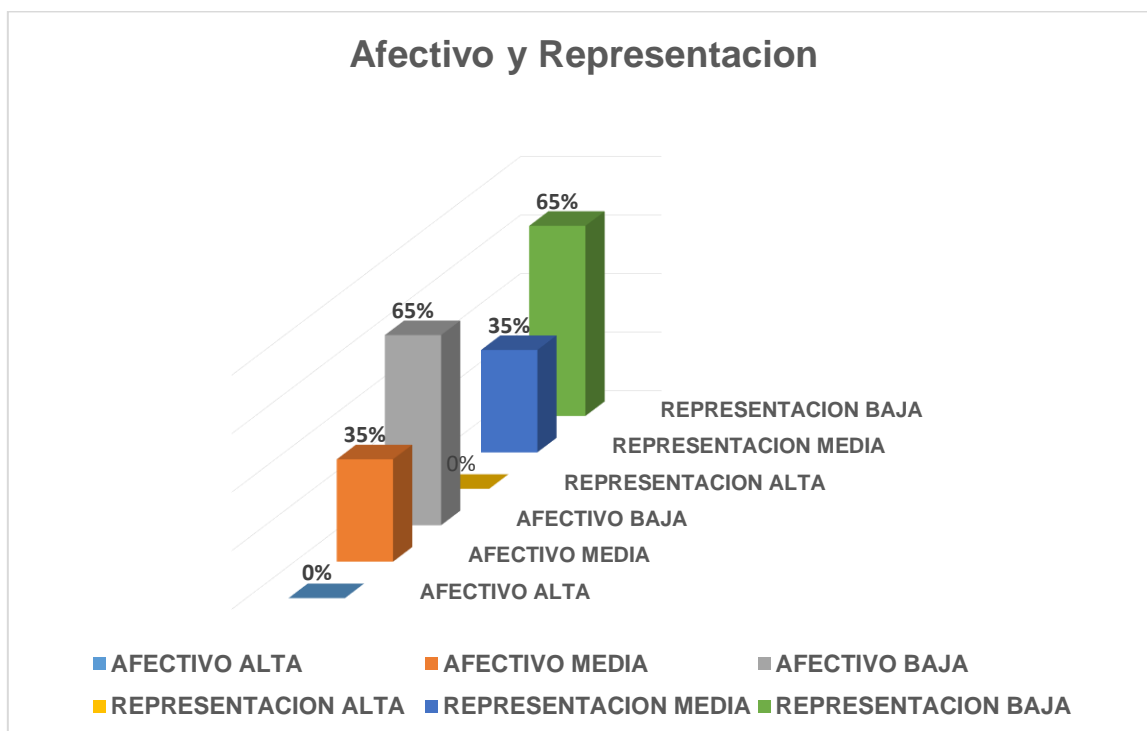
TABLA N° 08
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSIÓN AFECTIVO Y REPRESENTACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
AFECTIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100
REPRESENTACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 04

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN AFECTIVO Y REPRESENTACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

3.2.4.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 08, gráfico N° 04, donde expresan los efectos logrados para las dimensiones afectivo y representación, el 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir el nivel afectivo y la representación política no se observa, y el 35% de los servidores opinan el nivel afectivo y la representación política es media; mientras que el 65% de nivel afectivo y representación política es baja.

Es importante resaltar que entre los servidores el nivel de percepción en lo afectivo y la representación política de la actual gestión no se percibe; porque se rodeó de gente con desconocimiento en administración pública como gerentes y directores en las diferentes áreas.

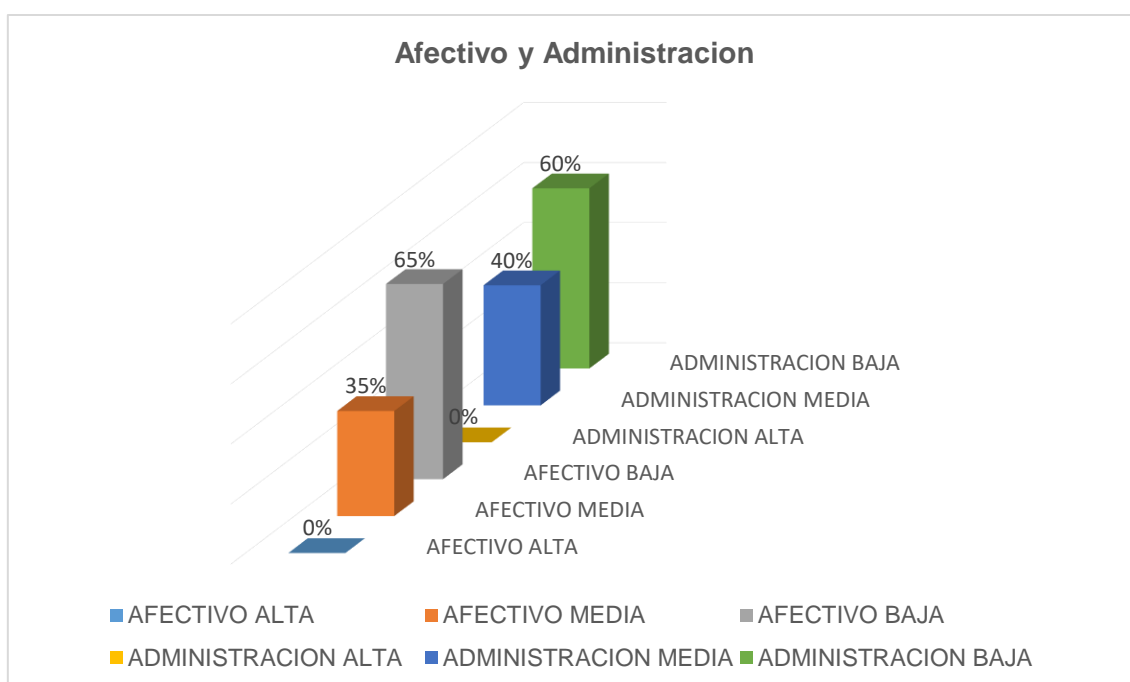
3.2.5 Dimensiones: Afectivo y Administración.

TABLA N° 09
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSIÓN AFECTIVO Y ADMINISTRACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
AFECTIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	60	100
ADMINISTRACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	8	40
	BAJA	12	60
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 05
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN AFECTIVO Y ADMINISTRACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

3.2.5.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 09 como el gráfico N° 05, se expresan las deducciones logrados para las dimensiones afectivo y administración, se puede observar que un 0% de los servidores en ambos casos es alta, que ningún servidor público esta acuerdo con la administración regional; es decir el nivel afectivo y la administración no

se observa, y el 35% de los servidores en nivel afectivo es media y el 40% cree que la administración es media; mientras que el 65% de nivel afectivo es baja y el 60% en la administración es baja.

Es importante resaltar que entre los servidores el nivel de percepción en lo afectivo y la administración de la actual gestión no se percibe; por la existencia de mucha corrupción y el desconocimiento en administración pública como gerentes y directores en las diferentes áreas.

3.2.6. Dimensiones: Afectivo y Promoción

TABLA N° 10

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSIÓN AFECTIVO Y PROMOCIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
AFECTIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100
PROMOCIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 06

RESULTADOS DE LA DIMENSION AFECTIVO Y PROMOCIÓN



Fuente: Elaboración propia.

3.2.6.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 10 como el gráfico N° 06, se observan los resultados logrados para las dimensiones afectivo y promoción, en donde se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está acuerdo con la promoción regional; el nivel afectivo y la promoción no se observa, y el 35% de los servidores en nivel afectivo es media y el 25% de la promoción política media; mientras que el 65% de nivel afectivo es baja y el 75% promoción política es baja.

Es importante resaltar en lo afectivo que los asalariados no se identifican con su institución; es decir que la gestión política regional que ingresa cada 4 años no hace por nuestra región, en la promoción de nuestros recursos mucho menos cuando no existe una buena gestión pública.

3.2.7. Dimensiones: Normativo y Representación

TABLA N° 11

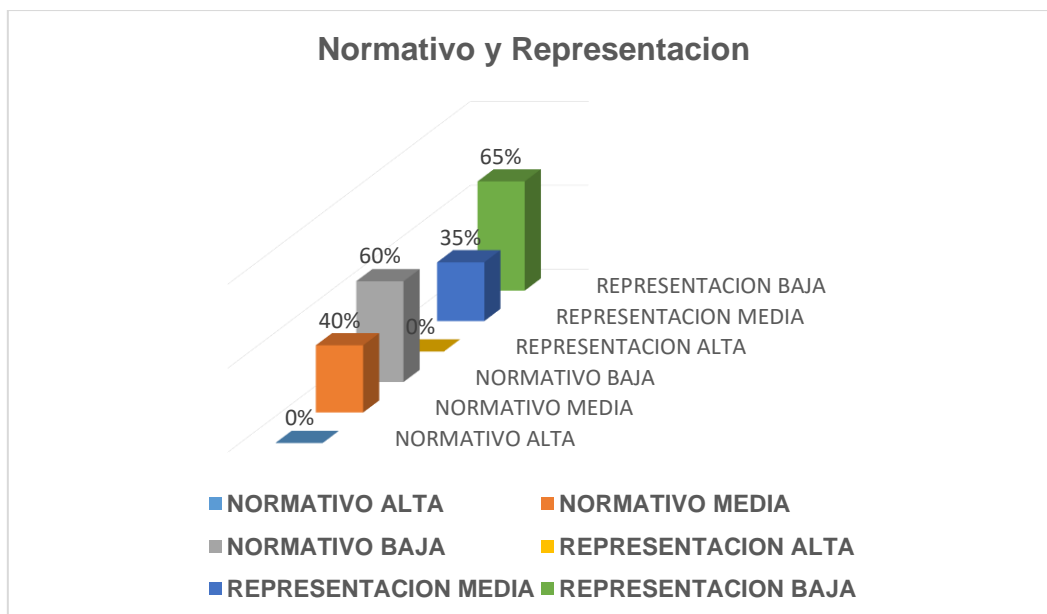
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION NORMATIVO Y REPRESENTACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
NORMATIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	8	40
	BAJA	12	60
	TOTAL	20	100
REPRESENTACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 07

RESULTADOS DE LA DIMENSION NORMATIVO Y REPRESENTACIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.7.1. Interpretación y análisis.

La Tabla N° 11 como el Gráfico N° 07, se observan los resultados logrados para las dimensiones normativo y representación, se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está de acuerdo con lo normativo y la representación de sus autoridades; el nivel normativo y la representación no se observa, y el 40% de los servidores en nivel normativo es media y el 35% en la representación política media; mientras que el 60% de nivel normativo es baja y el 65% representación política es baja.

Es importante resaltar en lo normativo y representación regional de la actual gestión es nula; es decir que ningún servidor público y población se siente representado por su autoridad regional.

3.2.8. Dimensiones: Normativo y Administración

TABLA N° 12

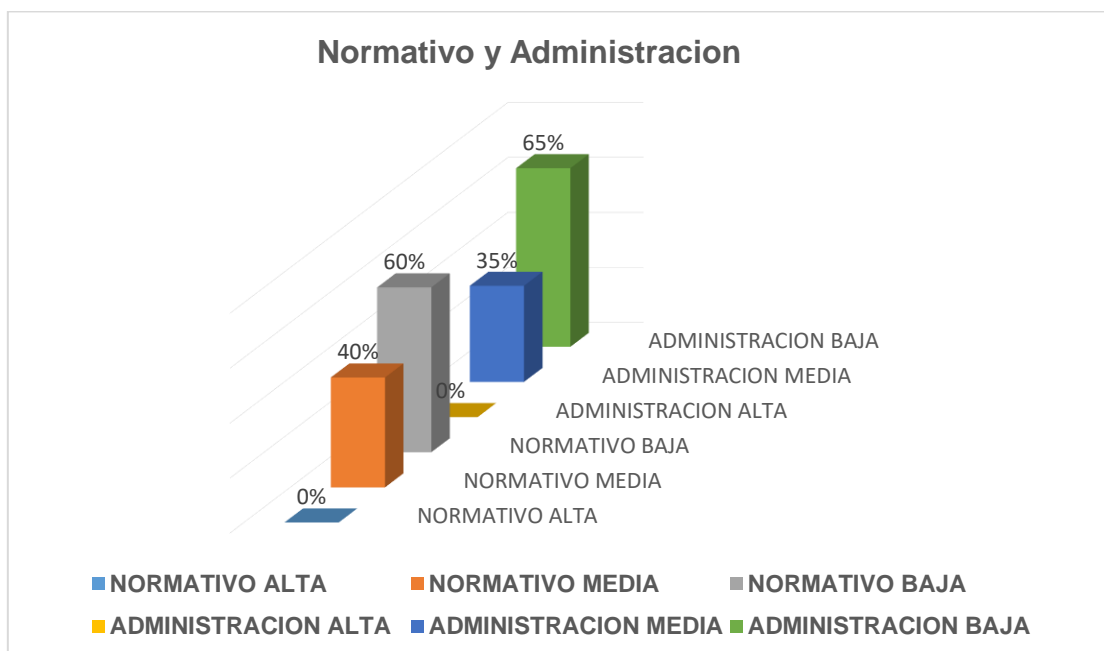
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION NORMATIVO Y ADMINISTRACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
NORMATIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	8	40
	BAJA	12	60
	TOTAL	20	100
ADMINISTRACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 08

RESULTADOS DE LA DIMENSION NORMATIVO Y ADMINISTRACIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.8.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 12 como el gráfico N° 08, se descubren los resultados alcanzados para las dimensiones normativo y administración, se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está de acuerdo; el nivel normativo y la administración no se observa, y el 40% de los servidores en nivel normativo es media y el 35% en la administración política media; mientras que el 60% de nivel normativo es baja y el 65% administración política es baja.

Es importante resaltar en lo normativo y administración regional de la actual gestión es nula; es decir los reglamentos internos no están acordes a la realidad y que ningún servidor público y población se siente representado por su autoridad regional.

3.2.9. Dimensiones: Normativo y Promoción

TABLA N° 13

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION NORMATIVO Y PROMOCIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
NORMATIVO	ALTA	0	0
	MEDIA	8	40
	BAJA	12	60
	TOTAL	20	100
PROMOCIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 09

RESULTADOS DE LA DIMENSION NORMATIVO Y PROMOCIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.9.1. Interpretación y análisis.

La tabla N° 13, gráfico N° 09, donde se publican los resultados logrados para las dimensiones normativo y promoción, se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está de

acuerdo, y el 40% de los servidores en nivel normativo es media y el 25% en la promoción es media; mientras que el 60% de nivel normativo es baja y el 65% promoción política es baja.

Es importante resaltar en lo normativo y promoción regional de la actual gestión es nula; es decir que ningún servidor público entiende y mucho menos la población se siente representado por su autoridad regional.

3.2.10. Dimensiones: Continuidad y Representación

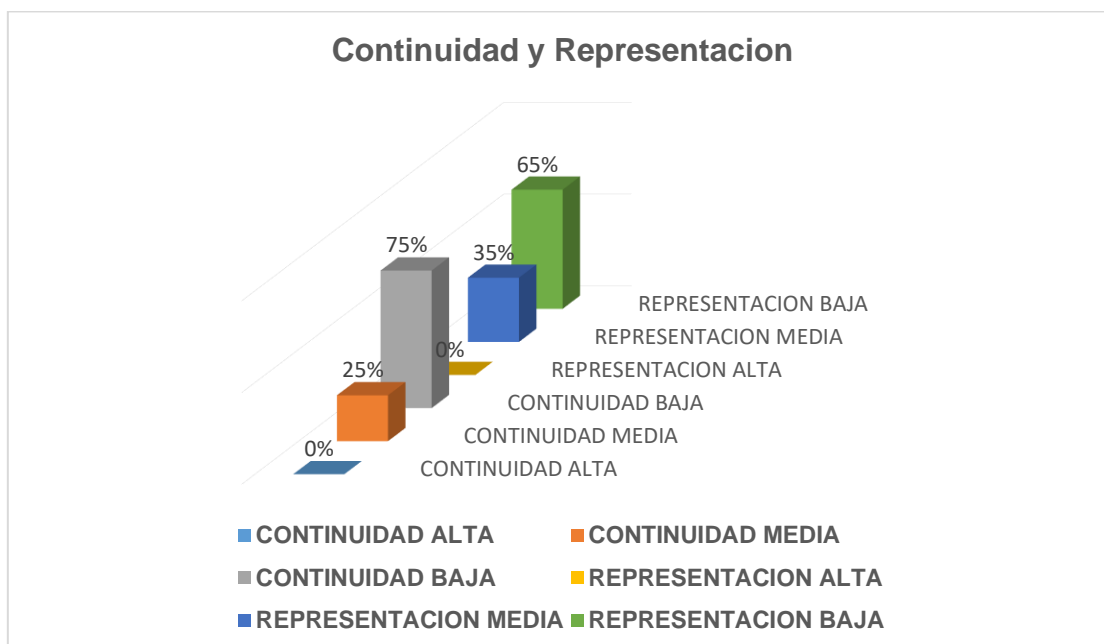
TABLA N° 14
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION CONTINUIDAD Y REPRESENTACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
CONTINUIDAD	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100
REPRESENTACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 10

RESULTADOS DE LA DIMENSION CONTINUIDAD Y REPRESENTACIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.10.1. Interpretación y análisis.

Para la tabla N° 14 y el gráfico N° 10, se exponen los resultados logrados para las dimensiones continuidad y representación, se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está de acuerdo por falta de continuidad de los personales idóneos, y el 25% de los servidores en nivel de continuidad es media y el 35% de representación es media; mientras que el 75% en nivel de continuidad es baja y el 65% de representación política es baja.

Es importante resaltar en continuidad del personal idóneo como los proyectos son terminados y la representación regional de la actual gestión es nula; es decir que ningún servidor público y población se siente representado por su autoridad regional.

3.2.11. Dimensiones: Continuidad y Administración.

TABLA N° 15

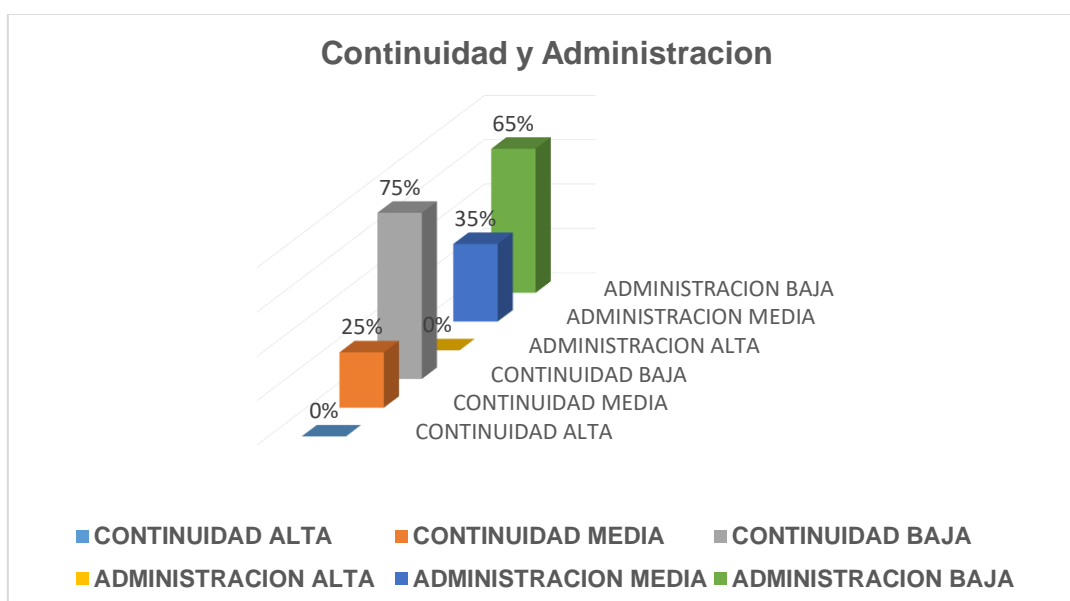
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION CONTINUIDAD Y ADMINISTRACIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
CONTINUIDAD	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100
ADMINISTRACIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	7	35
	BAJA	13	65
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 11

RESULTADOS DE LA DIMENSION CONTINUIDAD Y ADMINISTRACIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.11.1. Interpretación y análisis.

Para la tabla N° 15 y el gráfico N° 11, se exponen los resultados alcanzados para las dimensiones continuidad y administración, se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no

está de acuerdo, y el 25% de los servidores en nivel de continuidad es media y el 35% de administración es media; mientras que el 75% en nivel de continuidad es baja y el 65% de administración política es baja.

Es importante resaltar en continuidad y administración regional de la actual gestión es nula; es decir que ningún servidor público y población se siente representado por falta de continuidad de los proyectos por su autoridad regional.

3.2.12. Dimensiones: Continuidad y Promoción

TABLA N° 16
RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION CONTINUIDAD Y PROMOCIÓN.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS	F	%
CONTINUIDAD	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100
PROMOCIÓN	ALTA	0	0
	MEDIA	5	25
	BAJA	15	75
	TOTAL	20	100

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 12

RESULTADOS DE LA DIMENSION CONTINUIDAD Y PROMOCIÓN.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.12.1. Interpretación y análisis.

En la tabla N° 16 como el gráfico N° 12, se expresan los resultados alcanzados para las dimensiones continuidad y promoción, donde se observa que un 0% de los servidores en ambos casos es alta; es decir que todos los servidores públicos no está de acuerdo y el 25% de los servidores en nivel de continuidad es media y el 25% de promoción es media; mientras que el 75% en nivel de continuidad es baja y el 75% de promoción política es baja.

Es importante resaltar en continuidad y promoción regional de la actual gestión es nula; es decir que ningún servidor público y población se siente representado por su autoridad regional.

3.3. Prueba de Hipótesis

3.3.1. Prueba de la Hipótesis General

1. Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación Significativa entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

2. Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\% (0.05)$. Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3. Prueba Estadística.

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau – b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 17.

TABLA DE CONTINGENCIA No 17.

Tabla cruzada CompOrg*GestPol

		GestPol		Total
		Media	Alta	
CompOrg	Media	8	0	8
	Alta	1	11	12
Total		9	11	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0,903 = 90,3\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva ($\text{Tau-b} = 0,903 = 90,3\%$) entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre Compromiso Organizacional y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre las variables Compromiso Organizacional y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.1 Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y su representación.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y su representación.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 18.

TABLA DE CONTINGENCIA No 18.

Tabla cruzada CompOrg*GestPol_Rep

		GestPol_Rep		Total
		Media	Alta	
CompOrg	Media	7	1	8
	Alta	1	11	12
Total		8	12	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.792 = 79,2\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = $0.792 = 79,2\%$) entre compromiso organizacional y la representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre Compromiso Organizacional y la Representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y la Representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.1 Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y administración.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y administración.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza H_0 .

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 19.

TABLA DE CONTINGENCIA No 19.

Tabla cruzada CompOrg*GestPol_Adm

		GestPol_Adm		Total
		Media	Alta	
CompOrg	Media	8	0	8
	Alta	3	9	12
Total		11	9	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": 0.739= 73.9%

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.739 = 73,9%) entre compromiso organizacional y administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Compromiso Organizacional y Administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y la Administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.3. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.2 Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y promoción.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Compromiso Organizacional y promoción.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 20.

TABLA DE CONTINGENCIA No 20.

Tabla cruzada CompOrg*GestPol_Prom

		GestPol_Prom		Total
		Media	Alta	
CompOrg	Media	4	4	8
	Alta	4	8	12
Total		8	12	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.167 = 16,7\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva ($\text{Tau-b} = 0.167 = 16,7\%$) entre compromiso organizacional y promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre Compromiso Organizacional y promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y la promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.4. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.3 Hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (H_0):

No existe correlación Significativa entre la dimensión Afectiva y la Gestión Política.

Hipótesis alterna (H_1):

Existe correlación Significativa entre la dimensión Afectiva y la Gestión Política.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza H_0 .

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 21.

TABLA DE CONTINGENCIA No 21.

Tabla cruzada CompOrg_Afect*GestPol

		GestPol		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Afect	Media	6	2	8
	Baja	3	9	12
Total		9	11	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.492 = 49,2\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.492 = 49,2%) entre la dimensión Afectiva y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre la dimensión Afectiva y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre la dimensión Afectiva y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.5. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.4 Hipótesis específica 5

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre la dimensión Normativa y la Gestión Política.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre la dimensión Normativa y la Gestión Política.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 22.

TABLA DE CONTINGENCIA No 22.

Tabla cruzada CompOrg_Norm*GestPol

		GestPol		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Norm	Media	8	1	9
	Baja	1	10	11
Total		9	11	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": 0.798= 79,8%

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.798 = 79,8%) entre la dimensión Normativa y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre la dimensión Normativa y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre la dimensión Normativa y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.6. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.5 Hipótesis específica 6

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre la dimensión de Continuidad y la Gestión Política.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre la dimensión de Continuidad y la Gestión Política.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 23.

TABLA DE CONTINGENCIA No 23.

Tabla cruzada CompOrg_Cont*GestPol

		GestPol		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Cont	Media	4	3	7
	Baja	5	8	13
Total		9	11	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": 0.179= 17,9%

Valor de p = 0.000= 0.0%

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.179 = 17,9%) entre la dimensión de Continuidad y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre la dimensión de Continuidad y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre la dimensión de Continuidad y la Gestión Política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.7. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.6 Hipótesis específica 7

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre las dimensiones Afectivo y Representación.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre las dimensiones Afectivo y Representación.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 24.

TABLA DE CONTINGENCIA No 24.

Tabla cruzada CompOrg_Afect*GestPol_Rep

		GestPol_Rep		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Afect	Media	7	1	8
	Baja	1	11	12
Total		8	12	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": 0, 792= 79,2%

Valor de p = 0.000= 0.0%

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.792 = 79,2%) entre las dimensiones Afectivo y Representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre las dimensiones Afectivo y Representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre las dimensiones Afectivo y Representación de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.8. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.7 Hipótesis especifica 8

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre las dimensiones Normativo y Administración.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre las dimensiones Normativo y Administración.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 25.

TABLA DE CONTINGENCIA No 25.

Tabla cruzada CompOrg_Norm*GestPol_Adm

		GestPol_Adm		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Norm	Media	8	1	9
	Baja	3	8	11
Total		11	9	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": 0,616 =61,6 %

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 616 = 61,6%) entre las dimensiones Normativo y Administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre las dimensiones Normativo y Administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre las dimensiones Normativo y Administración de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.3.9. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.8 Hipótesis específica 9

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre las dimensiones de Continuidad y Promoción.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre las dimensiones de Continuidad y Promoción.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\% (0.05)$. Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 26.

TABLA DE CONTINGENCIA No 26.

Tabla cruzada CompOrg_Cont*GestPol_Prom

		GestPol_Prom		Total
		Media	Baja	
CompOrg_Cont	Media	5	2	7
	Baja	3	10	13
Total		8	12	20

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0,471 = 0,47,1\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0,471 =47,1%) entre las dimensiones de Continuidad y Promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis: Existe relación Significativa entre las dimensiones Continuidad y Promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 20, existe relación significativa entre las dimensiones de Continuidad y Promoción de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

3.4. Resultados cualitativos de la Entrevista.

RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA AL ING FREDY VARGAS QUISPE GERENTE DE LA GRI.

TEMA	ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
El Gobierno Regional del Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.	¿Qué resultados se espera para el progreso de la población en su gestión?	R: Cumplimiento de los proyectos que están encaminados en todas las provincias del cusco.
Compromiso: Plan de desarrollo regional concertado la participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco, implica la responsabilidad de afirmar y prevenir rápidamente con la población en su conjunto, buscando el progreso de la colectividad en nuestra región del cusco.	¿Cuál es su compromiso con el gobierno regional y la población de cusco?	R: Plasmar en la práctica todo lo que aprendí en las diferentes instituciones públicas y/o privadas.
Promoción: De las actividades y/o servicios		

<p>en materia de agricultura, industria, comercio, turismo, energía, minería, así como la vialidad de comunicaciones, educación, salud y medio ambiente.</p>	<p>¿Cuáles son las actividades y/o servicios que se están promocionando como gobierno regional?</p>	<p>R: Son varias como el turismo sostenible a largo plazo, una educación de calidad acorde a su realidad, salud y otros.</p>
<p>Administración: publica regional está orientada a un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño, tales como las audiencias públicas.</p>	<p>¿Los profesionales que cuenta usted, conoce de administración pública?</p>	<p>R: No dudo la capacidad de los profesionales que contamos sino en poner en la práctica el desempeño de cada uno.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ENTREVISTA AL LIC. JOSE ARTURO RICALDE BELLIDO DIRECTOR DE RR.HH.

TEMA	ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
El Gobierno Regional del Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.	¿Qué resultados se espera para el progreso de la población en su gestión?	R: A través de la educación con la construcción y equipamiento de sus instituciones queremos llevar el progreso y salud.
Compromiso: Plan de desarrollo regional concertado la participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco, implica la responsabilidad de afirmar y prevenir rápidamente con la población en su conjunto, buscando el progreso de la colectividad en nuestra región del cusco.	¿Cuál es su compromiso con el gobierno regional y la población de cusco?	R: Cumplimiento de los ofrecimientos junto al presidente regional hasta donde se pueda.
Promoción: De las actividades y/o servicios en materia de agricultura, industria,	¿Cuál son las actividades y/o servicios se están promocionando como gobierno regional?	R: Tenemos actividades y/o servicios encaminados con el único propósito de

<p>comercio, turismo, energía, minería, así como la vialidad de comunicaciones, educación, salud y medio ambiente.</p>		<p>promocionar como gobierno regional cusco.</p>
<p>Administración: publica regional está orientada a un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño, tales como las audiencias públicas.</p>	<p>¿Los profesionales que cuenta usted, conoce de administración pública?</p>	<p>R: Creemos en ellos para el cumplimiento en forma inmediata a la población.</p>

Fuente: Elaboración propia.

IV. DISCUSIÓN.

Es importante enunciar que el contexto aplicado para la investigación a los servidores de Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos del gobierno regional del Cusco, se dio unos meses después de que asumiera el presidente regional a la presidencia del gobierno regional del Cusco, por elección popular acorde a ley, lo cual sin lugar a dudas ha influenciado en las respuestas de los trabajadores públicos, ya que se vivía un ambiente de inseguridad y desconfianza.

La tabla N°06 y el gráfico N°01 donde se observa que el compromiso organizacional es visto por los trabajadores del área de Recursos Humanos y la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco; el 0% de trabajadores menciona alta, en este caso que ningún trabajador se identifica con su institución, mientras que el 40% de trabajadores se identifican a media, y el 60% de los trabajadores su identificación es baja.

Como se puede observar la cantidad más alta de los trabajadores que se muestra que en su mayoría no les importa la institución donde laboran; es decir por los motivos de la mala administración de los gobiernos de turno, mucho menos ellos se identifican.

La tabla N° 07 y el gráfico N° 02, observamos que un 0% es alta, el gobernante regional no convence en la administración, existe una gestión política de desinterés personal en su totalidad, mientras que un 40% opina a media, por lo tanto, por los dificultades internos, el 60% declara baja, la gestión política actual es baja, porque no hay solución de problemas sociales como proyectos. Se puede concluir que se vive un resultado negativo; los personales en la gerencia de regional de infraestructura y el área de recursos humanos se perciben en la gestión política negativa de los que gobiernan.

V. CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional se relaciona directamente con la gestión política de las áreas administrativas del Gobierno Regional del Cusco, como se evidencia en el gráfico N° 03 así como la prueba de hipótesis de la tabla N° 17 donde: el valor de $P=0.000 < \alpha = 0.05$, así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.903=90.3\%$, entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas del Gobierno Regional del Cusco.
2. La dimensión afectiva se relaciona directamente con la dimensión representación de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 04 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 24 donde: el valor de $P = 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.792 = 79.2\%$, entre la dimensión afectivo y la representación.
3. La dimensión normativo se relaciona directamente con la dimensión de administración de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 08 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 25 donde: el valor de $P= 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.616 = 61.6\%$, entre la dimensión normativo y la administración.
4. La dimensión de continuidad se relaciona directamente con la dimensión de promoción de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 12 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 26 donde: el valor de $P= 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.471 = 47.1\%$, entre la dimensión de continuidad y la promoción.

VI. RECOMENDACIONES.

El Compromiso organizacional se entiende compromiso de servir a su pueblo, consiguiente ese contexto de compromiso que observan que sus miembros y esencialmente influye en lo afectivo, como la Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos del gobierno regional del cusco debe manejar herramientas y medios que permitan habitualmente valorar y perfeccionar el compromiso organizacional.

La Institución a través de la Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos debe informar de manera permanente en forma clara sobre las normas internas, el cambio de éstas y los procedimientos que ellas implican, todo esto con la propósito de que se logre un trabajo integral y en equipo entre sus miembros, así como en todas las áreas del gobierno regional del cusco.

La Gerencia de Infraestructura y la Dirección de Recursos Humanos se deben implementar un sistema de reconocimientos a sus mejores profesionales, ofrecer espacios de dialogo, así mismo es transcendental reconocer a aquellos servidores que desempeñan una tarea de mayor responsabilidad.

La Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos deben abordar los conflictos que se muestran en las diferentes manifestaciones de manera inmediata, conflictos que involucran al personal del área y de éstas con las demás en la Entidad.

La Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos debe efectuar un sistema permanente de capacitación al servidor, en materias de su competencia, con la finalidad de tener a servidores preparados y competitivos, lo cual no sólo favorecerá a cada uno de ellos, sino a toda la Institución, pues estando ellos correctamente capacitados responderán estos conocimientos al resto del personal de la Institución.

La Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos deben promover el trabajo en equipo, el respeto, la comunicación y la atención cordial de los servidores de las diferentes áreas que la componen.

La Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos debe promover reuniones permanentes con el personal de las diferentes áreas, para identificar

las debilidades de cada una de ellas, ello coadyuvará a superar los inconvenientes en la jornada laboral que se presenta.

La Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos en coordinación directa con los responsables de áreas, deben organizar y distribuir las funciones específicas a cada uno de los trabajadores sin duplicar entre ellos, las cuales deberán ser desarrolladas en su integridad y a plenitud por cada uno de ellos bajo compromiso.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alarcón, Germán (2010). “Avances y limitaciones luego del acuerdo nacional y del plan Perú 2021”. En Perú al 2021: retos y perspectivas para el empresario. Un análisis multidisciplinario.
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. México, Edit. UNAM. Rev. de Contaduría y Administración, N° 200, enero marzo 2001.
- Steers, R. M. (1977) El compromiso como la fuerza relativa de trabajadores a tiempo completo.
- Meyer y Allen (1997) El compromiso organizacional y contrato psicológico
- Ramos Madrigal Abel (2005), El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima
- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional.
- Navarro, Yáñez, Clemente J., Representación Política, Democracia asociativa y oportunismo.... June 2016.
- Rivera Carrascal, Oscar Martín, Pontificia Universidad Católica del Perú; compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas, 2013-10-09.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Ruiz de Alba Robledo, José Luis (Universidad de Málaga) el compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno, 2013.
- Alcides Pelayo Chávarry Correa Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo; Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SINGANI, Lima – 2017
- Sandra Marlene Cámara Rodríguez, Universidad de Cadiz; Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional, 2012.

- Br. De la Puente Ruíz, Luis Alberto Universidad Cesar Vallejo; Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2017.
- Lina Rhenals Peralta (2008) Gestión como cambio de estrategia trabajo en equipo.
- Abraham Maslow (1934) comportamiento organizacional formativa
- Allen, J. y Meyer, P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? Journal of Business Research,
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Rev. de Contaduría y Administración, N° 200, enero marzo 2001. México, Edit. UNAM.
- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A.; y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos. Lima Perú: Rev. de Investigación en Psicología, vol. 6, N° 2, UNMSM.
- March y Simón. (1980) compromiso organizacional y el un cálculo de costo beneficio” en la percepción.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P (2010). Metodología de la Investigación.
- Hernández Sampieri (2010) et al Metodología de la investigación 5ta Edición.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPAL (2010)
- Plan Bicentenario CEPLAN al 2021(2012)
- Plan de Desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021 (2016)
- La Ley de los Gobierno Regionales.

ANEXOS

ANEXO”A”: ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

“Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018”.

Autor: Mg. Leoncio Loza Gómez, email: leoloza_2015@hotmail.com Egresado de Doctorado.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018”, tiene como objetivo, determinar cómo y en qué medida existe el compromiso organizacional y su relación con la gestión política del gobierno regional del Cusco, 2018.

La investigación tiene un enfoque mixto, descriptivo, comparativo, fenomenológico y el diseño no experimental. Se aplicó a una población conformada por funcionarios, secretarias, residentes de obras y asistentes administrativos y técnicos, con una muestra de 20 personas, no probabilístico intencional. Se analizaron los datos a través del programa IBM SPSS 23, utilizándose para determinar la relación entre las variables de estudio, el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall y su correspondiente prueba de hipótesis.

Se logró demostrar que las variables Compromiso organizacional y la Gestión política se relacionan en forma directa y significativa, obteniéndose coeficientes de correlación positiva 0.90, 3%, como $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Palabras claves: Compromiso Organizacional, Gestión Política.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational commitment and political management of administrative areas in the regional government of Cusco, 2018", aims to determine how and to what extent there is organizational commitment and its relationship with the government's political management regional of the Cusco, 2018.

The research has a mixed, descriptive, comparative, phenomenological and non-experimental design approach. It was applied to a population made up of officials, secretaries, residents of works and administrative and technical assistants, with a sample of 20 people, not intentional probabilistic. Data were analyzed through the IBM SPSS 23 program, being used to determine the relationship between the study variables, Kendall's Tau-b correlation coefficient and its corresponding hypothesis test.

It was possible to demonstrate that the variables Organizational Commitment and Political Management are directly and significantly related, obtaining positive correlation coefficients 0.90, 3%, as $p = 0.000 < 0.05$ the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted, affirms that there is a high level of significant and positive correlation between both variables.

Key words: Organizational Commitment, Political Management.

INTRODUCCIÓN

La investigación busca uso apropiado de los bienes de la entidad, así como la atención inmediata al ciudadano en una gestión de calidad a través de un compromiso organizado de los trabajadores del gobierno regional del Cusco, en la Gerencia de Infraestructura y la Dirección de Recursos Humanos; teniendo como guía a los actores políticos elegidos mediante el voto de confianza por un periodo de tiempo, y la conducción de la institución con los trabajadores comprometidos en la solución de los problemas existentes, así como el trabajo en equipo en la administración pública, mas no un problema social por falta de liderazgo y la poca gestión que se muestra actualmente en el gobierno regional Cusco.

La nueva gestión pública en América Latina Según, Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPAL (2010) nace de un conjunto de países prósperos (Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Canadá), que tienen una costumbre administrativa desigual a la Latinoamericana. La nueva gestión pública está relacionada con la energía y poder del sector estatal. Hay una inquietud por las consecuencias y el uso de los fondos públicos; si se hacen bien las objetos, la sociedad legalizara la labor administrativa y el gobierno afirmara la permanencia política, donde se busca la mayor obtención y las buenas relaciones humanas y el servicio de calidad, este ejemplo dinámico, rápido, inmediato, dado que promueve equipos que facilitan el cumplimiento, a veces sucede, que por una legítima ventaja en generar resultados, se concluye olvidando el sentido de la labor pública (p. 23).

El tema de compromiso organizacional en América Latina es poco utilizado en la indagación. Como antecedente en compromiso organizacional, Según, Arias (2001) opina que las potencias competitivas en el compromiso organizacional se crearon un estudio profundo para luego ser utilizados, mientras que los países en progreso están en desarrollo (p. 8).

La realidad problemática nacional en la gestión pública, según el Plan Bicentenario al 2021 (2012) nos hace ver que la marcha eficaz en la administración sobrelleva las diplomacias administrativas como las correlaciones entre la colectividad social donde la disposición del manejo, como solicitudes colectivas en una organización sólida que busque una permuta de cualidades con la sociedad civil. Para ello es conveniente realizar habilidades para

desarrollar el buen gobierno, para un porvenir en la cooperación ciudadana, transparencia, claridad, eficacia, valoración, como las estrategias políticas donde cambien por experiencias diarias renovadas; así como la sociedad civil que cultiven una armonía de paz en busca de sus derechos y el compromiso para desenvolverse en las necesidades de la atención, control, petición de las autoridades de turno.

La elección de las autoridades políticas en el Perú, cada cinco años plantea un desafío a las nuevas administraciones en las instituciones del estado, que se debe ejercer el mandato otorgado por la población votante en las elecciones con el fin de impulsar el desarrollo de sus pueblos en el marco de la normativa actual. Pocas autoridades conocen la administración pública, que llevaran a cabo sus gestiones de desarrollo nacional, regional con efectividad, no solamente de cumplir el mandato de gobierno recibido de la población, sino garantizar la continuidad y sostenibilidad de la administración pública, donde se cumplan los propósitos, las normas, las practicas que se deben seguir en un proceso de transferencia, en procura de mejorar la gestión de los gobiernos para de esta manera consolidar las buenas prácticas de gobierno y de gestión para el fortalecimiento institucional en nuestro país (p. 8).

La realidad problemática regional según el Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021 (2016) dice que el gobierno regional del cusco tiene como propósito principal de promover el progreso regional completa, razonable y el bienestar de la población a través de la gestión pública, como un instrumento de gestión regional que orienta las acciones para lograr un desarrollo integral y armónico de la región y sus diversas instituciones. Dicha gestión depende de la eficacia y eficiencia en la realización de las políticas públicas responsables y mantenidas, estabilidad financiera y progreso social que favorece al desarrollo del talento, el bienestar hermanado y la disminución de la pobreza.

La misión de establecer y llevar la gestión regional, acorde a funciones, cooperadas y facultadas acorde a las políticas públicas para favorecer al progreso total y razonable de la región.

En su visión existirá un lugar de gestión de progreso, con una apropiada y eficaz unificación y unión social basada en la enseñanza educativa y el trabajo eficaz para resolver los problemas sociales; donde será una región con una sólida base

económica fructífera para una buena atención de calidad, con la protección del medio ambiente; fortaleciendo la producción en los importantes centros comerciales mundiales optimizando la eficacia de existencia de la metrópoli (p. 73).

Como trabajadores públicos observamos desde cerca los desarrollos de los países vecinos en la práctica de la gestión y su compromiso organizacional de sus trabajadores con sus instituciones con altos índices de aceptación de sus ciudadanos. El Perú está en proceso de desarrollo que muy pronto alcanzara resultados positivos en la gestión, sobre todo en nuestra región del Cusco que está en proceso, tanto los establecimientos públicos y/o privados porque tenemos calidad de profesionales que se identifican con su pueblo en su gran mayoría.

En cuanto a ley orgánica de los gobiernos regionales de la legitimidad y naturaleza jurídica, dice el gobernador regional es la máxima autoridad política elegido mediante el voto democrático de la población, que goza de libertad política, económico y administrativo en sus funciones de su competencia en el entorno.

Cuya finalidad de los gobiernos regionales tienen el propósito fundamental impulsar el progreso en toda la región, originando el desarrollo, dando trabajo a la población y avalar el derecho de todos los ciudadanos y la acción plena con equivalencia de necesidades en todas las provincias.

El Desarrollo regional es alcanzar una estrategia optima en los contenidos públicos y herramientas de progreso financiero general, social, formativo, por medio de procedimientos, eventos y planes encaminados a crear entornos que accedan el desarrollo mercantil concertado, el desarrollo general distributivo y la preservación de las riquezas originarias, encaminados en la defensa de la igualdad de las personas con oportunidades.

En la gestión regional, se gobierna con la estrategia de mejora de calidad, establecida a corto, intermedio y prolongado plazo, a modo que el método anualizado y el presupuesto participativo regional aprobado con el consentimiento de manejos nacionales y en cumplimiento de la norma legal.

El gobierno regional inicia y apoya las decisiones de relación y el cambio de búsqueda y modos de gestión, conjuntamente con el gobierno regional y el gobierno nacional, creando uso de los instrumentos de gestión técnica utilizable. La administración en el sistema administrativo se pone en práctica bajo un procedimiento gerencial y se mantiene en la organización principal de direccionamiento, elaboración, estimación y monitoreo de las reglas expresadas por los procedimientos dependientes nacionales.

El trabajador del gobierno regional está en el sistema laboral aplicada en la administración pública.

También dicho trabajador se encuentra asociado al sistema laboral del Decreto Ley N° 20530 donde lograrán salvaguardar dicho sistema acorde a ley.

Creemos que es transcendental afrontar el tema de la concordancia entre el compromiso organizacional y la gestión política de gobierno regional del Cusco, específicamente en la gerencia de infraestructura y la dirección de personal del gobierno regional del Cusco.

Según, Steers (1977) define el compromiso como el coraje relativo de identificación y de incluir a la persona en una organización. Lo propone un camino a seguir en una investigación entre profesionales y trabajadores de una clínica, que propone orígenes en el compromiso organizacional (p. 25 – 43).

Sin embargo, Meyer y Allen (1997) opinan del compromiso organizacional como el cambio anímico que describe el compromiso de los trabajadores con la organización y menciona las dimensiones de este en tres grupos: afectivo, normativo y de continuidad:

- **El compromiso afectivo:**

El servidor afectivamente comprometido está en la institución es porque así lo elige, e invierte su esfuerzo porque quiere no solamente permanecer sino crecer profesionalmente en ella, su vínculo emocional, su identificación; el compromiso afectivo es más importante que el salario para retener talentos; la escasez de trabajadores calificados limita la productividad en la institución.

- **El compromiso de continuidad:**

Son actitudes hacia comportamientos específicos de permanecer o abandonar la institución; decir, el servidor se adapta a los cambios en la institución donde labora, con la humildad, el carisma, la amabilidad resultado será positivo; el abandono de un compañero del trabajo donde aprendieron de cada uno así como trabajo en equipo traerá al inicio adaptarse al cambio social de las personas.

- **El compromiso normativo:**

Refleja el afecto de obligación de continuar con la relación laboral el buen trato de sus superiores emociona su vínculo laboral hacia el futuro (p. 11).

Según, Arias (2001) opina que en los estados en pleno desarrollo, el tema de compromiso organizacional ha sido analizado de fondo que a diferencia de los estados sub desarrollo. Que también el autor, lo menciona la mayoría de las empresas en México, no se ha seguido una investigación profunda sino de forma en el compromiso organizacional en dicho país (p. 8).

Los componentes del compromiso normativamente, según Ramos (2005) son seis, el compromiso normativamente es calificado como el deber honesto, estas reglas son consentidas en forma voluntaria por los hombres de crear lo correcto por nuestro principio de lealtad, una emoción de afirmación y protección de los elementos que en este caso se ocupa ante la estructura. No querer dichos objetivos ocasionaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es aplicado por el funcionario como la cualidad de un deber ante la reciprocidad por la estructura que le ofreció cierto aporte específico (p.38).

Según, Bayona y Goñi (2007) el trabajo en equipo, el compromiso organizacional obedece a la persistencia de los objetivos del equipo de trabajo en el compromiso organizacional. Los cambios frecuentes como la globalización o el trabajo en equipo pueden cambiar una gestión pública con resultados buscados con los recursos humanos comprometidos con el compromiso organizacional para una institución (p. 1).

Así mismo, Navarro (2016) la representación política significa conducir en el beneficio de alguien. Sin embargo, si nos referimos a la política, la representación significa que los gobernantes elegidos representan al pueblo, tienen que conducir al progreso y el desarrollo de una sociedad en su conjunto,

porque son elegidos mediante el voto popular por un periodo de tiempo para cumplir las responsabilidades y las necesidades de la población (p. 21).

Sin embargo, en el plan bicentenario al 2021(2012) la gobernabilidad es una de los instrumentos más trascendentales para crear un ambiente favorable al progreso de excelentes condiciones de vida para la sociedad. Como el inicio de la igualdad donde se garantiza el desarrollo económico y social con equidad, buscando solucionar los problemas nacionales de instituciones (p.112).

Metodología

El transcurso de indagación se administra rigurosamente manejando la práctica de la encuesta, para lo cual se utiliza el instrumento señalado cuestionario, todos los datos alcanzados, vale decir tanto de la variable de estudio 1, así como de la variable de estudio 2, las cuales refieren son sus referentes dimensiones, a continuación ejecutamos la prueba de confiabilidad de datos, para lo cual manejamos una matriz de confiabilidad para cada una de las variables, la matriz en la que se utiliza las medidas de tendencia central como son la moda y porcentaje para la prueba de hipótesis y el programa altas. ti para la parte cualitativa de las entrevistas, así como la matriz para la sistematización de la información, todo este transcurso de labor nos consintió lograr resultados, los cuales se pretendan en las referidas tablas y gráficos, estos últimos nos ayudan a descifrar de excelente cualidad los resultados alcanzados en cada caso. Es trascendental numerar que la indagación inscrita en la bibliografía, la misma que accede el marco teórico y sobre todo los cuestionarios nos avalan plasmar con los objetivos de la actual indagación dentro de los plazos pronosticados, todo ello en contribuir a la intuición de la labor de indagación, la sistemática aplicada a la reciente nos admitió alcanzar un buen beneficio y que mi trabajo tiene un **enfoque mixto, descriptivo, comparativo, fenomenológico y el diseño No experimental**; en virtud que las interrogaciones de indagación versan sobre cuestiones concretas. Según Hernández (2007) manifiesta una cadena de rasgos a las cuales se concuerdan el presente cuerpo metodológico. Por ejemplo, la recolección de fichas se basa en el cálculo, los indicadores de cada una de las clases elegidas.

Así mismo, los estudios cuantitativos dividen los datos en partes para manifestar al bosquejo del problema. Se procura investigar el grado de compromiso

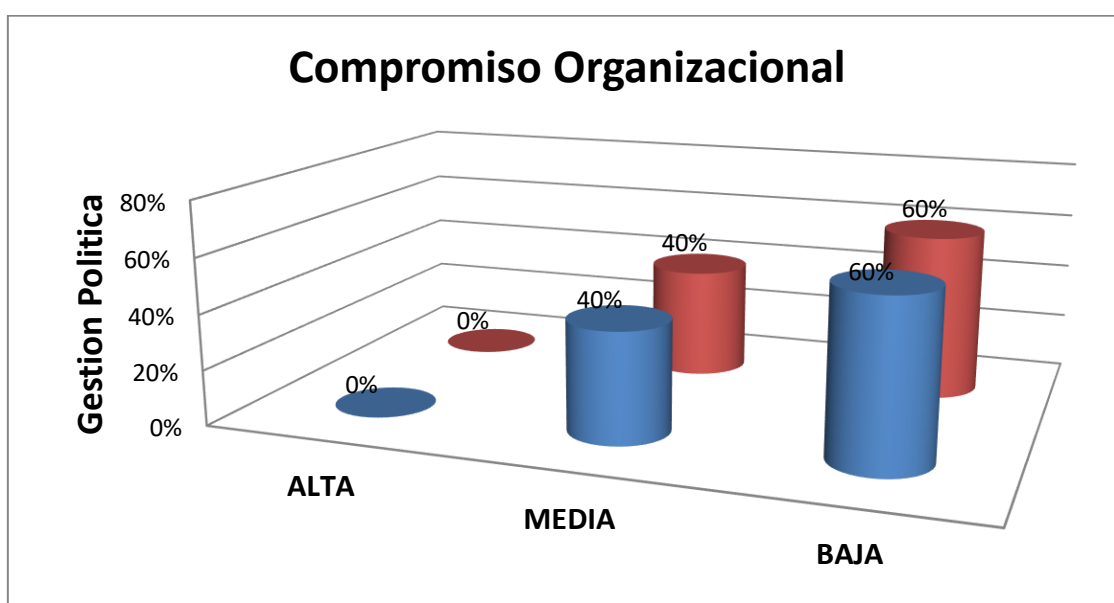
organizacional por componentes; es decir, que, al tener una estructura ordenada respecto a los componentes del contenido en cuestión, así como de sus rasgos o indicadores, el enfoque cuantitativo se hace oportuno.

Resultados

Los deducciones más resaltantes se demuestra en el gráfico N° 03, sobre la correlación entre la variable Recursos Humanos y la Política del Gobierno en la muestra aprendida.

GRÁFICO N° 03

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLÍTICA.



FUENTE: Elaboración propia.

De acuerdo al gráfico presentado, se tiene que la variable Compromiso Organizacional y la Gestión Política del Gobierno Regional el 0% considera alta, mientras en la Gestión Política el 0% opina alta, esta significa que ningún servidor público conoce de gestión política de la autoridad regional mucho menos hay capacitación en temas de gestión, al respecto de la variable Compromiso Organizacional y la Gestión Política se tiene que el 40% considera media, es decir los servidores públicos cree dela política de gobierno, y el 60% considera baja; es decir no hay identificación con la institución por malas administraciones de los políticos salientes.

El grafico N° 03, que el 0% de los trabajadores indican alta, es decir que ningún trabajador del gobierno regional califica la gestión política como excelente,

mientras que el 40% de los trabajadores de las dos áreas califican la gestión política y el compromiso organizacional como media; y el 60% de los trabajadores aducen que la gestión política actual y el compromiso de los mismos trabajadores es baja, porque no hay proyectos para el desarrollo de nuestra región.

Las deducciones de los estadísticos tau - b de Kendall, de la indagación ejecutada se tiene que:

Resultados usando la prueba de hipótesis

TABLA N° 17

VARIABLES COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLÍTICA

VARIABLE DE ESTUDIO	GESTION POLÍTICA
COMPROMISO	Valor de P = 0.000= 0.0%
ORGANIZACIONAL	Valor de Tau-b =0.903 =90.3 %

FUENTE: Elaboración propia.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador, existe correlación positiva entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno Regional del Cusco, 2018.

DISCUSIONES

Es importante enunciar que el contexto aplicado para la investigación a los servidores de Gerencia de Infraestructura y el área de Recursos Humanos del gobierno regional del Cusco, se dio unos meses después de que asumiera el presidente regional a la presidencia del gobierno regional del Cusco, por elección popular acorde a ley, lo cual sin lugar a dudas ha influenciado en las respuestas de los trabajadores públicos, ya que se vivía un ambiente de inseguridad y desconfianza.

La tabla N°06 y el gráfico N°01 donde se observa que el compromiso organizacional es visto por los trabajadores del área de Recursos Humanos y la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco; el 0% de trabajadores menciona alta, en este caso que ningún trabajador se identifica con su institución, mientras que el 40% de trabajadores se identifican a media, y el 60% de los trabajadores su identificación es baja.

Como se puede observar la cantidad más alta de los trabajadores que se muestra que en su mayoría no les importa la institución donde laboran; es decir por los motivos de la mala administración de los gobiernos de turno, mucho menos ellos se identifican.

La tabla N° 07 y el gráfico N° 02, observamos que un 0% es alta, el gobernante regional no convence en la administración, existe una gestión política de desinterés personal en su totalidad, mientras que un 40% opina a media, por lo tanto, por los dificultades internos, el 60% declara baja, la gestión política actual es baja, porque no hay solución de problemas sociales como proyectos. Se puede concluir que se vive un resultado negativo; los personales en la gerencia de regional de infraestructura y el área de recursos humanos se perciben en la gestión política negativa de los que gobiernan.

CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional se relaciona directamente con la gestión política de las áreas administrativas del Gobierno Regional del Cusco, como se evidencia en el gráfico N° 03 así como la prueba de hipótesis de la tabla N° 17 donde: el valor de $P=0.000 < \alpha = 0.05$, así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.903=90.3\%$, entre compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas del Gobierno Regional del Cusco.
2. La dimensión afectiva se relaciona directamente con la dimensión representación de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 04 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 24 donde: el valor de $P = 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.792 = 79.2\%$, entre la dimensión afectivo y la representación.
3. La dimensión normativo se relaciona directamente con la dimensión de administración de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 08 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 25 donde: el valor de $P= 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $Tau-b = 0.616 = 61.6\%$, entre la dimensión normativo y la administración.

4. La dimensión de continuidad se relaciona directamente con la dimensión de promoción de las áreas administrativas del gobierno regional del cusco, como se evidencia en el gráfico N° 12 así como la prueba de hipótesis en la tabla N° 26 donde: el valor de $P = 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, donde $\text{Tau-b} = 0.471 = 47.1\%$, entre la dimensión de continuidad y la promoción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPAL (2010)
- Plan Bicentenario CEPLAN al 2021(2012)
- Plan de Desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021 (2016)
- La Ley de los Gobierno Regionales.

- Meyer y Allen (1997 El compromiso organizacional y contrato psicológico
- Steers, R. M. (1977) El compromiso como la fuerza relativa de trabajadores a tiempo completo.

- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Rev. de Contaduría y Administración, N° 200, enero marzo 2001. México, Edit. UNAM.
- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A.; y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos. Lima Perú: Rev. de Investigación en Psicología, vol. 6, N° 2, UNMSM.

- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional.
- Navarro, Yáñez, Clemente J., Representación Política, Democracia asociativa y oportunismo.... June 2016.

ANEXO "B": DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

Declaración de Autoría.

Yo, Leoncio Loza Gómez, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulada: "Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018".

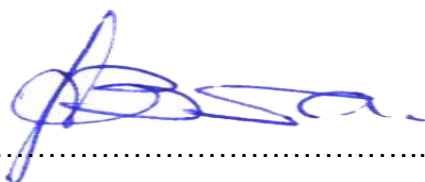
Presentado, en 125 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado 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.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Cusco, mayo de 2018.



.....
Leoncio Loza Gómez.

DNI N° 01866898.



ANEXO "C":

SOLICITA: Validación de instrumento.

Doctor: Wilmer Flórez García

Docente de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Yo, **Leoncio Loza Gómez**, identificado(a) con DNI N° 01866898 para manifestarle que, en condición de alumno de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

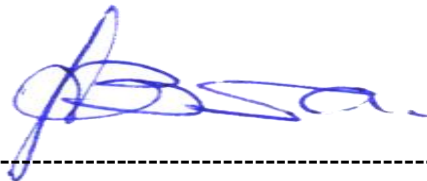
Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.

Por tal razón, recurro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Tabla de variables para la sistematización de información
- Instrumento

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocida.

Atentamente.



Leoncio Loza Gómez.

DNI N° 01866898.

ANEXO "D":



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO CON MENCION EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

- I. **DATOS GENERALES**
NOMBRES: Leoncio Loza Gómez, Wilmer Florez Garcia
MENCION: Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.
FECHA: 20 de Mayo 2019.
- II. **OBSERVACIONES EN CUANTO A:**
1. **FORMA:** Para aplicación de encuesta y la prueba de piloto, los tiempos son cortos para una tesis de doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad.
 2. **CONTENIDO:** Tanto de forma y fondo un trabajo de investigación nueva en Gestión pública y Gobernabilidad en nuestra región del Cusco.
 3. **ESTRUCTURA:** Varia el Presente de acuerdo a Institución con una redacción clara y precisa así como la objetividad y la Organización en la Investigación.
- III. **APORTEY/O SUGERENCIAS:** Como sugerencia la investigación sea transparente acorde a la entrevista, encuesta por lo cual sea favorable o negativa en la institución donde se aplique.
- IV. **LUEGO DE SER REVISADO EL INSTRUMENTO:**
Procede la aplicación ()
Debe corregirse ()

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Dr. Wilmer Florez Garcia

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO CON MENCION EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES: Leoncio Loza Gómez, Wilmer Florez Garcia

MENCION: Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.

FECHA: 20 de Mayo 2019.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: Para aplicación de encuesta y la prueba de piloto, los tiempos son cortos para una tesis de doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad.

2. CONTENIDO: Tanto de forma y fondo un trabajo de investigación nueva en Gestión pública y Gobernabilidad en nuestra región del Cusco.

3. ESTRUCTURA: Varía el Presente de acuerdo a institución, con una redacción clara y precisa así como la objetividad y la organización en la investigación.

III. APORTEY/O SUGERENCIAS: Como sugerencia la investigación sea transparente acorde a la entrevista, encuesta por lo cual sea favorable o negativa en la institución donde se aplique.

IV. LUEGO DE SER REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede la aplicación (X)

Debe corregirse ()

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAO DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS


Dr. Wilmer Florez Garcia :

ANEXO "D":



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 DOCTORADO CON MENCION EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS PERSONALES

1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Técnicas, Encuestas, Instrumentos: Cuestionario.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X		
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

I. APOORTE Y/O SUGERENCIA: La investigación sea transparente de acuerdo a la encuesta o entrevista, este aporte se integre a la institución del GORE.

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO: Procede su aplicación (X) Debe corregirse ()

Cusco, 20 de Mayo 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAO DEL CUSCO
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Dr. Wilmer Flores García



CONSTANCIA

Por la presente, el que suscribe; **JEFE DE PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO:**

AUTORIZA al **MAG. LEONCIO LOZA GOMEZ**, para que efectúe una encuesta, mediante un cuestionario dirigido a los servidores de la Gerencia Regional de Infraestructura, la misma que coadyuvara en el desarrollo de la tesis titulada: **Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del cusco, 2017.**

Mediante la encuesta, se determinara como es la percepción de los trabajadores en el compromiso organizacional y la gestión política en la áreas administrativas del gobierno regional del cusco, así mismo, los datos que se suministren serán debidamente tratados con absoluta confidencialidad; **por lo que se autoriza la realización de la encuesta a todo el personal de la GRI.**

Cusco, 21 de Marzo del 2018.

COBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Alcald. Gilbert...
INFRAESTRUCTURA

ANEXO "F":

TABLA N°03

TABLA DE VARIABLES PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

TITULO DE TESIS: Compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.

FUENTES CATEGORIAS/ PREGUNTAS	DIRECTIVOS		ASISTEN CIAL	ADMINIS TRATIVO	GUIA TECNICA PARA LA METODOLOGIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLITICA DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO, 2018.
	ENTRE VISTA	ENTRE VISTA	ENCUES TA	ENCUES TA	ANALISIS DE DATOS
CONSTRUCTO: NORMATIVO					
INDICADOR 1					
Gestión pública busca las buenas relaciones humanas y el servicio de calidad rápido inmediato para	x	x	x	x	Plan Bicentenario (2012,pag.23)

generar resultados óptimos.					
INDICADOR 2					
El Gobierno Regional Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.	X	X			Plan de Desarrollo Regional Concertado(2016,pag. 73)
INDICADOR 3					
Los funcionarios y servidores se sujetan al régimen laboral en	X	X	X	X	Ley de Gobiernos Regional Cap II, Art. 4(2010,Pag. 17)

administración pública					
CONSTRUCTO: REFERENCIAL					
INDICADOR 1					
Compromiso organizacional un valor personal y empresarial en el marketing interno.	x	x	x	x	Ruiz de Alba (2013) Universidad de Málaga
INDICADOR 2					
Los servidores administrativos tienen un nivel de percepción alta con respecto al compromiso laboral.	X	X	X	X	Rivera (2010) Pontificia universidad católica del Perú

CONSTRUCTO: FILOSÓFICO					
INDICADOR 1					
La realidad política donde se concentran las organizaciones políticas para poder convencer al electorado	X	X	X	X	Arnoletto (2007, Pag.6)
INDICADOR 2					
El liderazgo político de los actores sociales y líderes es la contribución al progreso	x	x	x	x	Plan de Desarrollo Regional Concertado (2016, pag.38)
CONSTRUCTO: CONCEPTUAL					

INDICADOR 1					
La participación activa de la población apoya al desarrollo del cusco	x	x	x	x	Democracia - PDRC(2016,pag.35)
INDICADOR 2					
Plan de desarrollo regional para la colectividad a través de las capacidades y habilidades	X	X			Institucionalidad-PDRC(2016,pag.35)
INDICADOR 3					
Participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco para buscar el progreso selectivo	X	X	X	X	Compromiso -PDRC(2016,pag. 38)

CONSTRUCTO: TEORICO					
INDICADOR 1					
Trabajo en equipo con resultados positivos para una institución	X	X	X	X	Rhenals (2008, p-6)
INDICADOR 2					
Comportamiento organizacional el objetivo es puntualizar, enfocar, pronosticar y atender el comportamiento humano	X	X			Maslow (1934, p-15)

Fuente: Dra. María Soledad Ramírez Montoya.

ANEXO "G": MATRÍZ DE CONSISTENCIA

"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION POLITICA DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO, 2018."						
PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA	MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer cómo y en qué medida existe el compromiso organizacional y su relación con la gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El compromiso organizacional y la gestión política de las áreas administrativas se relacionan significativamente en el gobierno regional del Cusco, 2018.</p>	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso Organizacional <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Afectivo ➤ Normativo ➤ Continuidad 	<p>Enfoque mixto, descriptivo, comparativo, fenomenológico, diseño No Experimental.</p> <p>TRANSECCIONAL</p> <p>Periodo = 2018.</p>	<p>UNIVERSO V¹</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gobierno regional cusco, Gerencia de infraestructura y el Área de Recursos Humanos. <p>POBLACIÓN V¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 servidores públicos de la Gerencia de Infraestructura, 20 de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco. <p>MUESTRA V¹</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 trabajadores del gobierno regional del cusco, en la gerencia de 	<p>MÉTODOS Mixto: Cualitativa, Cuantitativa. Estadístico: X</p> <p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevistas ▪ Técnicas: Encuestas ▪ Instrumento: Cuestionario. <p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material impreso ▪ Cámara filmadora ▪ Cámara fotográfica ▪ Grabadora de audio ▪ Libreta de Notas
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de relación de compromiso organizacional de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018? 2. ¿Cuál es la gestión política de las áreas administrativas en el Gobierno Regional del Cusco, 2018? 3. ¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política representacional de las áreas administrativas en el 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y describir el nivel de compromiso organizacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018. 2. Identificar y describir el nivel de gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018. 3. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política representacional en las áreas 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe un nivel de relación de compromiso organizacional en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018. 2. Existe un buen nivel de gestión política en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018. 3. El compromiso organizacional afectivo y la gestión política representacional se relacionan significativamente en las áreas administrativas en el gobierno regional del Cusco, 2018. 4. El compromiso organizacional afectivo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas 	<p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión política <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Representación. ➤ Administración. ➤ Promoción 			

<p>Gobierno Regional del Cusco, 2018?</p> <p>4. ¿Cómo y de qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política administrativo de las áreas administrativas del gobierno en el desarrollo regional del Gobierno Regional del Cusco, 2018?</p> <p>5. ¿Cómo y en qué medida se relaciona el compromiso organizacional afectivo con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018?</p> <p>6. ¿Cómo y de qué manera se relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018?</p> <p>7. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión político administrativo de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?</p> <p>8. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional normativo con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?</p>	<p>administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>4. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política administrativo del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>5. Determinar la relación entre compromiso organizacional afectivo y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>6. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>7. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política administrativo de las áreas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>8. Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p>	<p>administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>5. El compromiso organizacional afectivo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>6. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>7. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>8. El compromiso organizacional normativo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>9. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>10. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política administrativo en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p>			<p>infraestructura y el área de Recursos Humanos.</p>	
---	--	---	--	--	---	--

<p>9. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional continuidad con la gestión política representacional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?</p> <p>10. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional continuidad con la gestión política administrativa de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?</p> <p>11. ¿Cómo y de qué manera la relaciona el compromiso organizacional con la gestión política promocional de las áreas administrativas del gobierno regional Cusco, 2018?</p>	<p>9. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política representacional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>10. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política administrativo de las áreas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p> <p>11. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p>	<p>11. El compromiso organizacional continuo se relaciona significativamente con la gestión política promocional en las áreas administrativas del gobierno regional del Cusco, 2018.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

**ANEXO "H": RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA ENTREVISTA
ENTREVISTA AL ING FREDY VARGAS QUISPE GERENTE DE LA GRI.**

TEMA	ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
<p>El Gobierno Regional del Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.</p>	<p>¿Qué resultados se espera para el progreso de la población en su gestión?</p>	<p>R: Cumplimiento de los proyectos que están encaminados en todas las provincias del cusco.</p>
<p>Compromiso: Plan de desarrollo regional concertado la participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco, implica la responsabilidad de afirmar y prevenir rápidamente con la población en su conjunto, buscando el progreso de la colectividad en nuestra región del cusco.</p>	<p>¿Cuál es su compromiso con el gobierno regional y la población de cusco?</p>	<p>R: Plasmar en la práctica todo lo que aprendí en las diferentes instituciones públicas y/o privadas.</p>
<p>Promoción: De las actividades y/o servicios en materia de agricultura, industria,</p>	<p>¿Cuáles son las actividades y/o servicios que se están</p>	<p>R: Son varias como el turismo sostenible a largo plazo, una</p>

<p>comercio, turismo, energía, minería, así como la vialidad de comunicaciones, educación, salud y medio ambiente.</p>	<p>promocionando como gobierno regional?</p>	<p>educación de calidad acorde a su realidad, salud y otros.</p>
<p>Administración: publica regional está orientada a un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño, tales como las audiencias públicas.</p>	<p>¿Los profesionales que cuenta usted, conoce de administración pública?</p>	<p>R: No dudo la capacidad de los profesionales que contamos sino en poner en la práctica el desempeño de cada uno.</p>

Fuente: Elaboración propia.

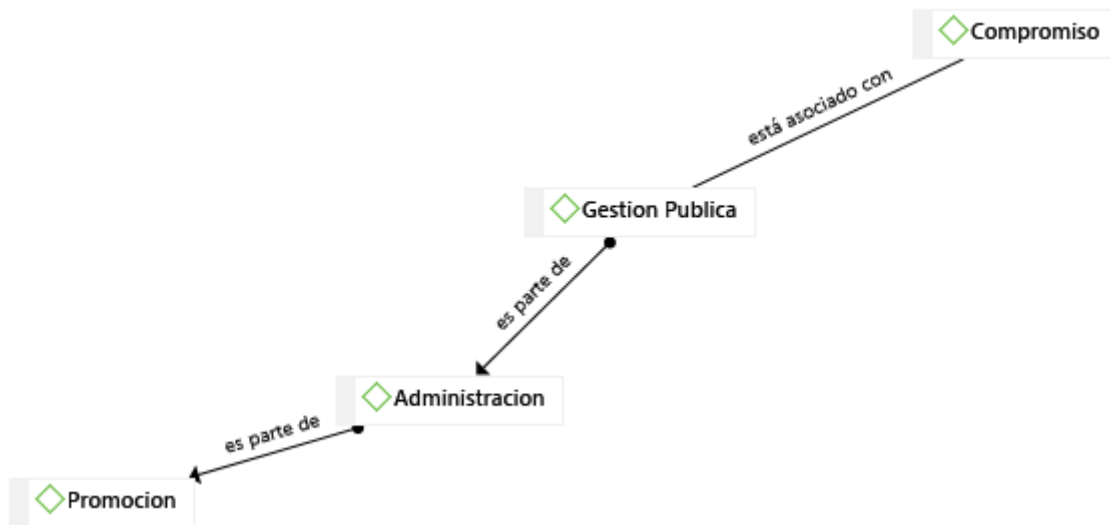
ENTREVISTA AL LIC. JOSE ARTURO RICARDE BELLIDO DIRECTOR DE RR.HH.

TEMA	ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
El Gobierno Regional del Cusco a través de la gestión pública tiene el propósito de promover el progreso regional y el bienestar de la población, así como la disminución de la pobreza.	¿Qué resultados se espera para el progreso de la población en su gestión?	R: A través de la educación con la construcción y equipamiento de sus instituciones queremos llevar el progreso y salud.
Compromiso: Plan de desarrollo regional concertado la participación de las diversas instituciones del gobierno regional cusco, implica la responsabilidad de afirmar y prevenir rápidamente con la población en su conjunto, buscando el progreso de la colectividad en nuestra región del cusco.	¿Cuál es su compromiso con el gobierno regional y la población de cusco?	R: Cumplimiento de los ofrecimientos junto al presidente regional hasta donde se pueda.
Promoción: De las actividades y/o servicios en materia de agricultura, industria, comercio, turismo,	¿Cuál son las actividades y/o servicios se están promocionando como gobierno regional?	R: Tenemos actividades y/o servicios encaminados con el único propósito de

energía, minería, así como la vialidad de comunicaciones, educación, salud y medio ambiente.		promocionar como gobierno regional cusco.
Administración: publica regional está orientada a un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño, tales como las audiencias públicas.	¿Los profesionales que cuenta usted, conoce de administración pública?	R: Creemos en ellos para el cumplimiento en forma inmediata a la población.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO "I": RESULTADOS APLICADOS ATLAS .TI



La entrevista aplicada al entrevistado mediante el programa Atlas ti, se obtuvo el siguiente resultado; el compromiso está asociado con la gestión pública y es parte de la administración, así como también es parte la promoción en los gobiernos regionales.

ANEXO "J": ENTREVISTA LA PARTE CUANTITATIVA

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se le solicita responder marcando con una "X" en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, considerando la escala de 1 a 3, como se muestra en el ejemplo.

1	ALTA
2	MEDIA
3	BAJA

DIMENSION	N°	CARACTERISTICAS	1	2	3
Trabajo en equipo	1	Me encanta mi trabajo			X

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSION	N°	CARACTERISTICAS	1	2	3
AFECTIVO	1	Los jefes tratan igual a todos los trabajadores de la Oficina.			
	2	Conozco los objetivos de mi Institución			
	3	Obtiene usted reconocimiento por la labor desempeñada			
	4	Existe un sistema de compensaciones o beneficios que motive al trabajador a mejorar su productividad			
	5	No creo que me estén tomando en cuenta en el presente para ascenderme			
	6	En el tiempo que llevo en la Institución nunca he logrado ascenso			
	7	La remuneración que me pagan es justa			

NORMATIVO	8	Considera usted que las normas internas del Gobierno Regional del Cusco son las más adecuadas			
	9	Se le informa a usted de manera oportuna sobre el cambio de las normas internas y/o procedimientos de la Institución.			
	10	Considera usted que la comunicación en la Oficina es la más adecuada.			
	11	Las tareas que le fueron asignadas por parte de su jefe inmediato son claras y precisas			
	12	Se respetan los procedimientos pre existentes en la Oficina			
	13	Se adapta usted a los cambios dispuestos por su Jefe inmediato y/o mediato			
	14	Lo pagan por su trabajo con beneficios sociales			
CONTINUIDA D	15	Usted satisface las expectativas y exigencias requeridas por los usuarios, en cuanto a la calidad, cantidad y otros aspectos			
	16	En mi Oficina todos tratamos con cordialidad y respeto a los usuarios.			
	17	Es muy importante mi trabajo en esta Institución			
	18	En mi Oficina todos tratamos con cordialidad y respeto a los usuarios.			
	19	La capacitación que la Institución ofrece no está de acuerdo con los objetivos de la Oficina			
	20	Existe espíritu de trabajo en equipo en los servidores que trabajan en mi Oficina.			

Responda por favor a la siguiente interrogante;

¿Qué sugiere para mejorar el compromiso organizacional de su Oficina?

GESTION POLITICA

DIMENSIONES	N°	CARACTERÍSTICAS	1	2	3
	1	La Dirección o su jefe, toma en cuenta sus opiniones o sugerencias			
REPRESENTACION	2	Mi jefe logra que mis compañeros y yo trabajemos en equipo			
	3	En esta Institución los jefes cuidan a su personal			
	4	Mi jefe trata con respeto al equipo de trabajo			
	5	Me siento capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo			
	6	Trato con cordialidad a los usuarios			
	7	En mi Oficina todos tratamos con cordialidad y respeto a los usuarios.			
	ADMINISTRACION	8	Trabajo en esta Institución por la buena imagen que tiene frente a la sociedad		
9		En mi Área todos los servidores estamos abiertos al cambio			
10		Estoy satisfecho de las relaciones que tengo con mis compañeros			
11		Cuando existen errores o quizá en algunos momentos hay fallas en mi Área, reconocemos que nos equivocamos			
12		En esta Oficina todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo			
13		En mi Área de trabajo, nos encontramos en permanente contacto y coordinación.			
14		En mi Área de trabajo, la mayoría de veces compartimos la información, y no nos guardamos para sí.			

PROMOCION	15	Creo que muchos factores influyen para que mi trabajo sea eficiente			
	16	Existe apoyo y cooperación entre todos los miembros de mi Oficina			
	17	La Institución nunca ha preguntado mis intereses y necesidades de capacitación			
	18	La carga laboral asignada en el trabajo me impide recibir capacitación que yo requiero.			
	19	La Institución programa capacitaciones referido a su Área de trabajo.			
	20	La Institución no asigna el presupuesto necesario para capacitación			
<p>Responda por favor a la siguiente interrogante; ¿Qué sugiere para mejorar el gestión política de su Oficina?</p>					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

ATTE. Mag. Leoncio Loza Gómez.

ANEXO "K": PRUEBA PILOTO APLICADO A OTRAS ÁREAS RELACIONADAS.

VACIADO DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	DIMENSION 1: AFECTIVO																				
Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Moda

1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2

DIMENSION 2: NORMATIVO																					
Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	moda
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2

17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3

VACIADO DE DATOS DE GESTION POLÍTICA.

DIMENSION 1: REPRESENTACIÓN																					
Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	moda
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2

DIMENSION 2: ADMINISTRATIVO																					
Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	moda
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2

**ANEXO "L": VACIADO DE DATOS DE LA GERENCIA DE
INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS HUMANOS Y RECURSOS HUMANOS**

VARIABLE:		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
DIMENSIONES:			AFECTIVO					mod	NORMATIVO							mod	CONTINUIDAD								
Item	Edad	Sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Moda	Total
1	25	F	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	51	3	3
2	27	M	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	49	3	2
3	38	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
4	48	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
5	27	M	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	49	3	2
6	60	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
7	65	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
8	50	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
9	30	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
10	35	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
11	34	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
12	45	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
13	44	F	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	48	2	2
14	30	M	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	55	3	3
15	35	F	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	47	2	2
16	43	M	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	46	3	2
17	29	F	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51	2	3
18	30	M	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	46	2	2
19	30	F	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	47	3	2
20	28	M	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	47	2	2

VACIADO DE DATOS DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS HUMANOS

VARIABLE:		GESTION POLITICA																							
DIMENSIONES:			REPRESENTACION					mod	ADMINISTRACION							mod	PROMOCION								
Item	Edad	Sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Moda	Total
1	28	F	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	51	3	3
2	27	M	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	49	3	2
3	38	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
4	48	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
5	27	M	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	49	3	2
6	60	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
7	65	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
8	50	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
9	37	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
10	35	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
11	34	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
12	45	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3
13	47	F	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	48	2	2
14	30	F	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	55	3	3
15	30	F	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	47	2	2
16	43	M	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	46	3	2
17	29	F	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51	2	3
18	30	M	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	46	2	2
19	30	F	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	47	3	2
20	28	M	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	47	2	2