



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño
Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la
Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

AUTOR:

Br. Walter Julio Salazar Coloma

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ - 2018

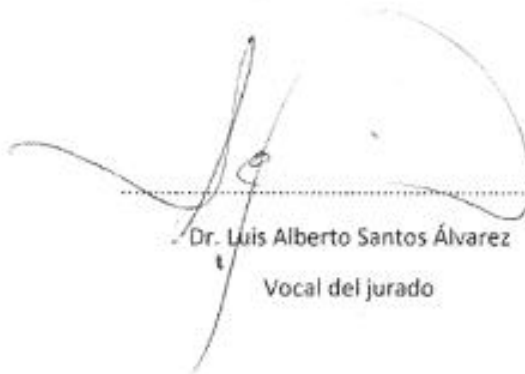
Página del jurado



Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca
Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez
Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
Vocal del jurado

DEDICATORIA

“El presente trabajo de investigación, está dedicado a mis amados hijos: **Ronald Alberto** y **Ricardo Valentino**, quienes estando en forma permanente a mi lado, me alientan y apoyan, para seguir cumpliendo mis metas personales.”

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento personal a cada uno de los Docentes de la Universidad "Cesar Vallejo", por sus valiosos conocimientos y apoyo constante, para el logro de la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Walter Julio Salazar Coloma, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Filial Moquegua; declaro que el trabajo académico titulado "Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018". Presentado en 82 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- Este trabajo de investigación no ha sido previamente 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: 22 de julio del 2018.



Salazar Coloma, Walter Julio

D.N.I. N° 04404163

PRESENTACIÓN

Excelentísimos Jurado, mediante la presente ante ustedes expongo la Tesis “Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018”, con la finalidad de Establecer la relación que existe entre el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua en el año 2018; en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

INTRODUCCIÓN

1.1.	Realidad problemática.....	11
1.2.	Trabajos previos.....	30
1.3.	Formulación del problema.....	64
	Problema general.....	65
	Problemas específicos.....	65
1.4.	Justificación del estudio.....	66
1.5.	Hipótesis.....	68
	Hipótesis general.....	68
	Hipótesis específicas.....	68
1.6.	Objetivos.....	68
	Objetivo general.....	68
	Objetivos específicos.....	68

METODO

2.1.	Metodología.....	70
2.2.	Diseño de la investigación.....	70
2.3.	Variables.....	72
2.4.	Población y muestra.....	75
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	76
2.5.	Aspectos éticos.....	81

III Resultados

IV Discusión

V Recomendaciones

VI Referencias

ANEXOS

Matriz

Validación de Instrumentos

Instrumentos

Validación de Instrumentos

Constancia

Otras evidencias

RESUMEN

La presente investigación denominada “Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018”; Tuvo como objetivo general determinar la relación entre los compromisos de gestión y el desempeño laboral, del personal que trabaja en la gerencia regional de educación de Moquegua, en el presente año 2018.

La metodología empleada por la presente investigación fue el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, con un alcance descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 570 trabajadores de la gerencia regional de educación de Moquegua 2018 y UGEL's. El tipo de muestreo fue probabilístico y el tamaño de muestra fue de 270 trabajadores. A nivel de campo se utilizó una encuesta y como instrumentos se aplicó un (01) cuestionario en escala de Likert, el cuestionario para la variable (V1) compromisos de gestión institucional que constó de 30 items, dividido en las dimensiones: gerencia, plan institucional y metas institucionales y el cuestionario para la variable (V2) desempeño laboral que constó de 30 items, dividido en las dimensiones: identidad institucional, capacitación y estímulos y metas desempeño ambos instrumentos elaborados por el investigador.

Se encontró que Existe relación significativa entre los compromisos de gestión institucional de la gerencia regional de educación de Moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804**, y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación alta entre las variables.

Palabras Claves: Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Institutional Management and Labor Performance Commitments of Administrative Workers of the Regional Management of Education of Moquegua - 2018"; Its objective and goal is to determine if the commitments programmed and assumed by institutional management have a direct influence on the job performance of the servers that work in the Moquegua regional education management, in the current year 2018. It has the study variables Variable 1 (V1) Institutional Management Commitments and their dimensions decision making, compliance with institutional plan and compliance with institutional goals and Variable 2 (V2) Work Performance and its dimensions institutional identity, training and encouragement and compliance with performance goals ; with which they are for the aforementioned research, to achieve this objective the deductive, inductive and descriptive method and a non-experimental design, likewise the population was constituted by 54 servants of the administrative headquarters of the regional management of education of Moquegua. Keeping in mind that by calculating the size of the sample, the work was done in final form with 54 people physically. With regard to the specific data collection instrument, the questionnaire is determined to consist of 30 items for each variable, being of a closed type and direct personalized, making the release in the respective tables, where performed and performed the calculation of frequencies and percentages, taking the complement of the analysis and interpretation of the results themselves, allowing us to test our respective hypotheses. Finally, the conclusions and recommendations were reached, which are closely related to the problems, objectives and hypotheses raised in the present investigation. In the final result it was found that there is a relationship between the Institutional Management and Labor Performance Commitments of the Administrative Workers of the Regional Management of Education of Moquegua.

Key Words: Institutional Management and Work Performance Commitments

INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática.-

Antecedentes Internacionales.

La presente investigación se respalda en los antecedentes Internacionales de:

Barraza, Acosta y Ledesma (2013) en su Tesis sobre *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Media Superior*. Siendo el objetivo identificar las particularidades que demuestra el compromiso organizacional de los profesores de una I.E. Media Superior de la ciudad de Durango. El diseño de investigación que presentó fue correlacional transeccional, no experimental. La población y muestra: Todos los profesores de la I.E. de la UJED, muestra es censal, es decir tuvo el 100%. Conclusiones: El nivel de compromiso organizacional de los profesores de la I.E. de la UJED es de 72% el cual permitió confirmar que los profesores presentan un fuerte compromiso organizacional. Siendo la dimensión afectiva que se mostró con mayor fuerza, versus la dimensión calculada la menor intensidad.

Celi (2014) en su trabajo de investigación: *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD* Empleó el diseño de investigación No experimental, mediante la investigación descriptiva exploratoria transversal. Su población de estudio estuvo conformada por todos los miembros de cada una de los departamentos que desarrolla la cultura organizacional en la pontificia universidad católica del Ecuador, sede Santo Domingo (PUCESD). La muestra de estudio estuvo conformada por 76 miembros de la planta de docencia y de gestión de la PUCESD, se obtuvo realizando un tipo de muestreo no probabilístico (no aleatorio) por conveniencia. Conclusiones fueron que a través de los instrumentos de análisis y recopilación de la información como la encuesta a docentes, profesionales de gestión y entrevista a directivos, se identificó que los mismos conocen la misión, objetivos, valores institucionales y visión; además, que sus valores personales están relacionados con los valores de la institución, se

sienten contentos, cumpliendo con tareas y actividades, su trabajo contribuye a logros de los objetivos

Melendes (2014) en su estudio de investigación titulado: *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*, tuvo como Objetivo determinar la ocurrencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. El Diseño de investigación fue cuantitativo y de método inductivo. Su población y muestra de estudio estuvo constituida por todos los asistentes de la institución. Conclusiones se destaca que el clima organizacional no influye en los resultados del desempeño laboral de los servidores de las diferentes áreas. Además, no disponen de modelos estadísticos sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Igualmente, determinan que la credibilidad es el único subconstructo concerniente con el clima organizacional y el cual media positivamente hacia la orientación de resultados.

Igualmente, coexisten otros elementos que si influyen en el desempeño laboral, mas no así en el clima organizacional. Igualmente, los factores credibilidad y orgullo se armonizan de manera positiva, lo que significa que las personas se sienten parte del organismo por la credibilidad que presenta al cliente interno y externo. Además, el respeto se relaciona con la camaradería de forma positiva; respecto al conocimiento sea direccionalidad de clima organizacional y desempeño laboral se encuentran armonizados de manera positiva, sin embargo, no es significativa por la credibilidad y de forma negativa por la camaradería. El desempeño laboral es esencial para el desarrollo de las diligencias, sin embargo el cumplimiento posee un valor moderado.

Pérez (2012) estudió titulado: *Relación del grado de compromiso organizacional y desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, siendo el objetivo general: Identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. El diseño empleado fue descriptivo transversal, cuasi experimental. Dónde la población estuvo constituida por profesionales de la salud (médicos y personales de enfermería) que trabajan en la institución, comprendidos entre los 21 y 71 años de edad, de diferentes condiciones de seguridad laboral sea base y suplencia, puestos, turnos (día y noche), antigüedad y números de empleos adicionales, por consiguiente la muestra estuvo conformada por 34 profesionales de la salud. Conclusiones donde se comprobó que la salud es un estado necesario para la sobrevivencia del hombre, por consiguiente, su atención es primordial para todos los seres humanos. Además, es fundamental el servicio que se proporciona a los usuarios, siendo el desempeño del personal y su compromiso con la institución, una de las razones por la cual se desarrolló esta investigación. Asimismo, es interesante evaluar que la mayoría de los médicos y enfermeras no cumplen con los estándares de capacitación.

Frías (2014) en estudio de investigación: *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*, tuvo como principal objetivo determinar las apreciaciones de satisfacción para la estructuración de un plan de carrera aquejará de manera positiva la conservación de jóvenes, independiente de su compromiso y la satisfacción que dispongan respecto de otras dimensiones del trabajo. Siendo el estudio fue de tipo cualitativa, la población de 35 colaboradores y la muestra de 26 personas de la generación. Conclusiones importantes obtuvo que los trabajadores suelen indagar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes, que los enorgullezca, que sientan que contribuyen al éxito de la organización y donde el compromiso y satisfacción es alto, incluso no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. De esta manera, se ratifica que las apreciaciones de

satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará efectivamente la retención de jóvenes, libremente de su compromiso y la satisfacción que obtengan respecto a otras dimensiones del trabajo. Finalmente, se determina que un alto porcentaje de satisfacción y compromiso no es un elemento que advierta la rotación, por lo cual es básico que las instituciones inclinen sus energías en trabajos prácticos y concretos, es decir se esfuercen en trabajar el desarrollo profesional de sus colaboradores, lo que finalmente impactará en la satisfacción y compromiso de manera positiva.

Jiménez (2005) en su tesis de magister en Psicología *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, Universidad Católica de la ciudad de Colombia, siendo el objetivo general Reconocer la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C. Siendo el estudio descriptivo correlacional como diseño y de tipo no experimental. Además, la población estuvo constituida por 189 pedagogos de una facultad de una Universidad y la muestra fue de 66 docentes. Conclusión “no existe una relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente”. Asimismo, se presenta correlación cuando se observan los componentes: el liderazgo transformacional con el motivador interno hacia el logro y el motivador externo grupo de trabajo, logran que el director de programa estimula a que el docente haga las cosas con excelencia y mejor que los demás, y estimula a los docentes para enfrentarse a situaciones que le permiten el aprendizaje de otros respectivamente; por último, el liderazgo transformacional con el medio de retribución – requisición, logra que los directores estimulan a los docentes a mostrar sus trabajo y a relacionar las retribuciones con el producto de su trabajo, encontrando mayor apertura, ya que van dirigidos a la proyección de la organización”.

Robalino (2013) en su tesis titulada: *La Motivación laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Área Operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua*, de la Universidad de Ambato. Tuvo como objetivo desarrollar un Programa de Capacitación para mejorar La Motivación y elevar el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa. Tuvo un diseño de investigación Descriptiva, explicativa, tipo correlacional - explorativa. Además, la población y muestra estuvo conformada por 105 personas y se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Conclusiones destaca que Si los niveles de la motivación no satisfacen a los trabajadores podrían verse afectados en problemas fisiológicos, además de problemas familiares y sociales lo cual estaría afectando el desempeño laboral de alta calidad"; asimismo, la institución está tomando las iniciativas de sus colaboradores en su desempeño laboral pero no es lo suficiente para motivarlos, esto nos impide que rindan de manera eficiente en sus lugares de trabajo por lo que se ve afectada la institución"

Vásquez y Zuluaga (2008) en su tesis para optar el grado de maestría, *Clima La Motivación laboral Organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008*. Donde el objetivo general fue Identificar los factores que influyen en el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot. Asimismo, el tipo de diseño empleado fue descriptiva - experimental, con enfoque cuantitativo. Siendo la población y muestra de 113 funcionarios de planta y por labor contratada. Conclusiones fueron que el ambiente físico, el mismo que está encaminado a establecer la calidad del entorno laboral en el cual se desenrollan los funcionarios, permite deducir que la mayoría (65%) de ellos se sienten conformes con el espacio físico, considerando en condiciones óptimas de aseo, de organización, además que está otorgando las cualidades básicas para poder

trabajar adecuadamente; sin embargo, también hay que considerar que existe un alto grado de inconformidad, por parte de los trabajadores de carrera.

Antecedentes Nacionales.-

Dentro de los antecedentes nacionales destacan:

Portella (2014) para obtener el grado de magister en Gestión Pública presenta su tesis titulada *Compromiso Organizacional y Tiempo de Servicio en los trabajadores administrativos de la Gerencia Central de ESSALUD*, de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo principal fue determinar la relación existe entre el Compromiso Organizacional y el tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la Gerencia Central de ESSALUD. Siendo el diseño de Investigación Correlacional no experimental, tipo básico con enfoque cuantitativo. Y la población constó de 2,400 trabajadores administrativos de la gerencia central de ESSALUD, realizando una muestra probabilística seleccionó 331 trabajadores.

Las conclusiones presentadas fueron que las dimensiones afectiva y de continuación del compromiso organizacional se relacionan significativamente, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.855 y 0.866 respectivamente, lo cual mostró la alta sociedad entre las variables; la dimensión de continuación del compromiso organizacional concierne directamente con el tiempo de servicio esto se debe a que el individuo se encuentre en una posición estable o cómoda en su centro de labores o no encuentra otras oportunidades por lo cual se limita a continuar en su centro de labores; la dimensión normativa del compromiso organizacional se relaciona significativamente, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.697, represento una moderada asociación entre las variable, la misma que muestra agradecimiento por algún beneficio que le hayan otorgado, mostrando un alto sentido de la moral.

Lozano y Ocampo (2014) en su Tesis para optar el grado de magister en gestión Pública titulada *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y EsSALUD – Lima 2014*, de la Universidad César Vallejo. Objetivo general Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y EsSALUD. Diseño de Investigación fue Correlacional - causal, tipo básico, método hipotético deductivo. La población y muestra estuvo conformada por Auditores que hacen un total de 120 colaboradores, cuyo muestreo fue censal. Conclusiones principales demuestra que una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores; obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.535 lo que demostró una moderada relación entre las variables.

Carpio (2014) para obtener el grado de magister en gestión pública presentó la tesis titulada *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de Trabajadores de una Entidad Pública – Sector Salud 2014*, de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud del Seguro Social de Salud. 2014. Siendo el diseño de investigación descriptiva correlacional y cuasi experimental; dónde la población de estudio estuvo conformada por 200 colaboradores y la muestra, constó de 132 colaboradores. Conclusión destaca que las dimensiones afectiva y normativa y la satisfacción laboral presentan relación directa y significativa, además que la dimensión continuación y la satisfacción laboral también existe relación directa y significativa hallando un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791, lo cual demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01

(bilateral) siendo $p=0.000<0.05$, lo que estableció objetar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3.

Aliaga y Salinas (2014) para obtener el grado académico de magister en Gestión Pública presenta la Tesis titulada *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Servicio Parlamentario del Congreso de la República, Cercado de Lima 2014* - Universidad César Vallejo. Siendo el objetivo general Determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores. El diseño de Investigación fue Descriptivo correlacional no experimental; tipo básica con enfoque cuantitativo. La población y muestra fue por conveniencia, utilizando el total de la población, es decir los 60 trabajadores. Conclusiones destaca que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.579$) entre la variable inteligencia emocional y desempeño laboral; con respecto a la hipótesis 1, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.422$) entre el autoconocimiento y el desempeño laboral; la hipótesis 2, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.431$) entre el autocontrol y el desempeño laboral; la hipótesis 3, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.425$) entre la motivación y el desempeño laboral; la hipótesis 4, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.431$) entre la empatía y el desempeño laboral; y la hipótesis 5, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($R_s=0.433$) entre las habilidades sociales y el desempeño laboral; donde queda demostrado que el uso de la habilidades sociales incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores del servicio parlamentario del Congreso de la República Cercado de Lima 2014.

Vivanco y Bellido (2014) para obtener el grado académico de magister en gestión pública presentó la Tesis denominada *Estrés y el Desempeño Laboral en Trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014* de la Universidad

César Vallejo. Obtuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la variable estrés y la variable desempeño laboral en los servidores de la oficina de planeamiento y presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014. Diseño de Investigación fue correlacional, no experimental y tipo básica con enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo constituido por los 76 trabajadores. Conclusiones se demuestra que la dimensión de conflicto del estrés afecta de manera significativa con desempeño laboral, constituyo una elevada relación entre las variables. La dimensión sobrecarga laboral del estrés afecta de manera significativa con el desempeño laboral, constituyo una moderada relación entre las variables. La dimensión de agotamiento del estrés afecta de manera significativa con el desempeño laboral, lo cual constituyo una moderada relación entre las variables. La dimensión de agotamiento del estrés afecta elocuentemente con el desempeño laboral, constituyo una moderada relación entre las variables y la dimensión despersonalización del estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral, constituyo una moderada asociación entre las variables en los trabajadores de la oficina de planeamiento y presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014.

Valqui (2013) para obtener el grado académico de magister en gestión pública presento la tesis denominada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*, Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general establecer si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de servidores del INPE. Diseño de Investigación fue descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 170 trabajadores nombrados y contratados. Asimismo, 119 servidores fue la muestra. Conclusiones principales fueron que el clima organizacional, la Autorrelación y la Supervisión se correlacionan con el desempeño laboral, evidenciándose relación positiva media. Se estableció que el Involucramiento Laboral se correlaciona con el desempeño laboral,

evidenciándose relación positiva baja. Se estableció que las condiciones laborales se correlaciona con el desempeño laboral, evidenciándose relación positiva media entre las condiciones laborales como componente del clima organizacional y el desempeño laboral. Se determinó que la Comunicación se relaciona con el desempeño laboral, evidenciándose la relación positiva media entre la Comunicación como componente del clima organizacional y el desempeño laboral de los Servidores del INPE.

Ugaz y Yrazabal (2014) para optar el grado de magister en Gestión Pública presentó la Tesis denominada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio Economía y Finanzas - Lima 2014*, de la UCV. Siendo su objetivo Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución. Diseño de Investigación fue correlacional, no experimental de corte transaccional y tipo descriptiva. La población y muestra estuvo constituida por los 127 colaboradores. Conclusiones principales comprobar que el clima organizacional se correlaciona de manera significativa con el desempeño laboral donde se encontró una moderada relación entre las variables; el clima organizacional se correlaciona de manera significativa con la dimensión de calidad de trabajo donde se encontró una moderada relación entre las variables; el clima organizacional se correlaciona de manera significativa con las dimensiones de respeto, responsabilidad, trabajo en equipo y productividad del desempeño laboral donde se encontró una moderada relación entre las variables de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y tesoro público del MEF, Lima 2014.

Wetzell (2010) para obtener el grado de maestría en Administración presentó la tesis denominada *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Contraloría General de la República*, de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Siendo el objetivo Analizar la dependencia entre

la motivación laboral y el desempeño laboral en los servidores de la Contraloría General de la República”. Diseño de la investigación fue Descriptivo, explicativo, de corte transversal. La población y la muestra estuvieron conformadas por 1,139 y 234 trabajadores respectivamente. Conclusiones destacan “si bien el personal se encuentra motivado, señala que la institución no reconoce el trabajo que hace, sin embargo, sienten que no se reconoce su trabajo”, y “La motivación influye en el desempeño laboral en aquellos trabajadores que si bien cumplen con el trabajo, porque es necesario, consideran que la institución no les ofrece oportunidades de ascenso, ellos cumplen con su trabajo porque están siendo continuamente evaluados, pero no porque se sientan motivados”.

Roncal (2011) para obtener el grado de maestría presentó la Tesis denominada *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial de Lima*, de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Objetivo Establecer la relación que existe entre la Motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores del Poder Judicial - Sede Lima. Diseño de Investigación fue descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 114 trabajadores, para la recolección de datos utilizó el cuestionario. Lo resultados indican que existen correlaciones significativas en todos los casos. Conclusiones “Los resultados del análisis correlacional entre la Motivación Laboral y el compromiso organizacional indica que existen correlaciones significativas entre el total de estas variables”.

Venero y Wieland (2013) para obtener el grado académico de magister en Gestión Pública presentó la Tesis titulada *Percepción del Personal de EsSalud en Línea de la Gerencia de Operaciones de Salud de EsSalud sobre el Compromiso Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral Lima 2013*, de la Universidad Federico Villarreal. Objetivo principal Establecer la relación existente entre compromiso organizacional y desempeño laboral. La

investigación tuvo el Diseño correlacional, no experimental y tipo básica. La población y muestra fue de 430 y 203 trabajadores respectivamente. Conclusiones destaca que el compromiso organizacional se relaciona significativa y positivamente con el desempeño Rho: 0,557; $p < .05$. Las dimensiones afectiva, normativa y calculado del compromiso organizacional se relacionan significativa y positivamente con el desempeño laboral Rho: 0,290; $p < .05$, Rho: 0,460; $p < .05$ y Rho: 0,590; $p < .05$ respectivamente, según los trabajadores de EsSalud en Línea de la Gerencia de Operaciones del Seguro Social de Salud 2013.

Se tiene que tener presente que la Gestión Educativa tal como fue planteada, viene anteriormente tiene una historial de años anteriores, en lo referente a la educación. Por lo tanto es de suma importancia su tratamiento y estudio a diferentes niveles.

En la actual América Latinoamericana, los prototipos de desarrollos económicos y también sociales han influido en forma determinante en la concepción y los modos de actuación de la gestión educativa. Se tiene que presente que actualmente es necesario la aplicación de acciones debidamente determinadas: como la planificación propiamente dicha y la administración como un proceso planteado y sujeto a correcciones.

En las presentes décadas de los años 80's y 90's, la incidencia directa de los procesos de globalización y apertura e internacionalización de los mercados en su amplia variedad, conlleva a asumir diferentes responsabilidades, tanto del sector público y de las entidades privadas, teniendo una relación estrecha con la educación.

Con un estudio debidamente planteado y planificado, se tiene presente que es necesario poner todos los esfuerzos para superar los impedimentos

presentados, en el sector público. Es lo permite que generen las situaciones profundas en los cambios sociales, por cuanto actualmente se vive en forma de zozobra y que pueden afectar en forma directa a la población estudiantil, en todos sus niveles académicos

Compromisos de Gestión (C.G.).-

En forma actual, las diferentes Instituciones Educativas de la Región Moquegua están clasificadas en forma aleatoria en Instituciones Públicas y Privadas. Comprende variados factores principales están: los alumnos, los docentes, las escuelas propiamente dichas como un espacio de estudio y la gestión administrativa.

Podemos mencionar y señalar que para tener una gestión óptima es necesario la aplicación de diferentes acciones que conlleven al logro de los objetivos y metas, buscando la eficiencia y eficacia en los procesos a nivel ampliamente administrativo y educativo.

Para efectuar acciones dentro de una entidad, para el logro de los diferentes compromisos asumidos es necesario tener presente la normatividad vigente así como lo emitido a nivel regional. Teniendo presente lo publicado a nivel nacional se tiene lo dispuesto por el Artículo 11 del Decreto Supremo N° 00044 – 2009 y de igual forma dentro del Artículo 8° de su Reglamento de los Compromisos de Gestión (C.G.), establece que la Comisión Reguladora de Compromisos de Gestión (C.R.C.G): “Será la responsable de elaborar en forma directa una guía metodológica con los siguientes fines:

- Servir de apoyo técnico y metodológico a las diferentes dependencias participantes en los Compromisos de Gestión (C.G.).

- Desarrollar los detalles técnicos para la aplicación directa de los criterios establecidos en el Reglamento planteado.
- Proveer cuando corresponda, los diferentes documentos modelo que sirvan de guía durante las amplias etapas de los Compromisos de Gestión (C.G).”

El Compromiso de Gestión (C.G.), es el compromiso según acuerdo que se celebra tanto según la entidad, donde se consigna las responsabilidades, de igual forma se asigna los presupuestos determinados, según la propia necesidad, esto como una contrapartida, para el cumplimiento de lo programado según su plan de acción, con metas debidamente definidas.

Cuando se cumplen los diferentes acciones internas de compromisos en todos los actores primarios, los cuales se encuentran debidamente involucrados esto forma responsable, servirá para la aplicación del instrumento debidamente planteado, con esto se asegura la total comprensión en forma plena, así como determinar las diferentes implicancias determinando qué se va realizar y que forma y de qué modo. Asimismo, se alcanzan los seguimientos a cumplir y monitoreos que se efectuarán, los cuales deben ser dados en forma de publicidad, llegando oportunamente a todos los involucrados y responsables.

Para una mejor idea más clara podemos indicar y señalar que el Compromiso de Gestión (C.G.) es un acuerdo directo celebrado a nivel institucional, colectivo, grupal y/o individual, se asignan recursos como contrapartida del cumplimiento de metas fijadas en sus respectivos ámbitos de competencia, está vinculado a los objetivos de la mejora de la gestión institucional. Estos Compromisos de Gestión (C.G.) tienen como objetivo; el cumplimiento de lo planificado con los objetivos debidamente determinados, siendo diferente para cada entidad o Institución.

La Expresión de la dimensión de los Compromisos de Gestión (C.G.) se señala en:

Indicadores; son los que proveen siempre las mediciones generalmente cuantitativas.

Las Metas; es a donde se quiere llegar con la aplicación de los diferentes instrumentos, lo cual permite medir los presupuestos asignados, dentro de los presupuestales previstos dentro de los propios Compromisos de Gestión (C.G.).

Con el desempeño laboral de cada servidor administrativo, se mide en forma directa el logro personal dentro de su puesto de trabajo, permite demostrar su idoneidad, para el cumplimiento de cada responsabilidad, dentro de la institución.

Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre todo en las sedes administrativas, unidades de gestión educativa local (UGEL's) y las Instituciones Educativas (I.E.) la cuales tienen la capacidad de reflexionar e intervenir, para la toma de decisiones orientadas a una mejora continua, en beneficio del alumnado y la institución.

En las Entidades que son Unidades Ejecutoras (U.E.), las Oficinas de Gestión Institucional tienen que cumplir los compromisos de gestión y metas asumidas en los plazos y fechas determinadas y así los servidores ser accesibles al fondo de estímulo por desempeño.

Los Compromisos de Gestión (C.G.). deben contar con la más amplia acción de conocimiento por todos los actores involucrados, de igual forma asegurar que se lleguen a comprender, lo quiere lograr y los objetivos a llegar por los involucrados, detallando los aspectos determinados. De igual manera los

aspectos considerados al seguimiento y toda la evaluación deben ser manifestados en la respectiva publicidad por cualquier medio en forma oportuna a todos los responsables.

Al considerar el planteamiento respectivo de un Compromiso de Gestión (C.G.), se recomienda en forma detallada:

- Que, debe tenerse presente los resultados extraordinarios, para poder asignar los respectivos pagos al personal, considerando su identificación a nivel institucional y con el propio programa.
- Gradualidad: Todo proceso es en forma gradual, así mismo las capacidades son evaluadas de acuerdo al rendimiento. Contando con los requisitos exigidos y el avance de las metas, el personal puede percibir el bono de reconocimiento, según lo programado. La gradualidad evita las consecuencias no deseadas, que pueden generar situaciones de carácter personal, por cuanto el cumplimiento de cada etapa, el servidor debe recibir el incentivo económico.
- Fecha del cumplimiento de las metas y pagos: resulta deseable que no medie demasiado tiempo entre la fecha estipulada para el cumplimiento de las metas y el pago, es importante que éste se efectivice con una periodicidad distinta al pago mensual de remuneraciones. De esta forma se podrá diferenciar el incentivo monetario de la remuneración mensual, teniendo presente el cumplimiento gradual de los objetivos.

Se tiene que tener presente que la Oficina de Gestión Institucional, a través del Programa de Acceso que maneja el presupuesto del incentivos del Fondo de Estímulo de Desempeño (F.E.D.), efectúa las acciones presupuestales, para tener presente cuanto debe percibir cada servidor administrativo, esto no es pensionable. Adicionalmente, se puede considerar un bono adicional de reconocimiento, según el avance y cumplimiento de metas, el cual puede ser en bienes o en efectivo.

Todo este proceso de pago, es de entera responsabilidad e la Oficina de Gestión Institucional y del Área de Tesorería, en plena coordinación con el Área de Abastecimiento.

Se tiene que tener presente en la administración, de dicho incentivo, lo presente:

- Las metas de los Compromisos de Gestión (C.G.), debe estar centrada siempre en mejorar los procedimientos de cumplimiento de metas institucionales, en el mediano plazo éstos podrán incidir en la mejora constante de la educación, teniendo metas específicas a cumplir.

En especial para los Compromisos de Gestión (C.G.) se puede recomendar:

Todo pago ya sea en efectivo o en bienes al servidor, es según su participación y cumplimiento de metas personales. Esto por cuando el premio es de un monto muy alto puede llevar a generar conductas personales no deseadas para su obtención, mientras que el hecho de no alcanzarlo y por tanto no recibir el ingreso correspondiente puede provocar un grado de molestia y desgano en los propios funcionarios a los cuales se quiere motivar; provocando que éstos disminuyan su nivel motivacional, incluso hasta los niveles inferiores a la situación sin el incentivo.

En cuanto al Objeto del incentivo monetario: Cabe tener presente las dificultades de asignar metas individuales respecto de objetivos que en general requieren de un trabajo colectivo y por lo tanto es difícil precisar las contribuciones individuales. Por otra parte cuando los compromisos cubren a un gran número de personas, el control del grupo respecto a los esfuerzos y contribuciones individuales resulta más difícil. Por tanto se aconseja que los incentivos determinados sean de tipo grupal.

Por consiguiente es necesario tener presente las siguientes acciones internas, que permitan que los Compromisos de Gestión (C.G.) se puedan realizar y las metas cumplir, siendo;

En forma determinada se fijan las metas en forma que puedan ser medidas, lo cual permitirá hacer un seguimiento y aplicación de las estadísticas.

Determinación de las metas, las cuales debidamente elaboradas, se llega a consignar, a donde se quiere llegar.

Todo derecho individual, hace un compromiso para que la institución cumpla, con lo requerido, en un determinado plazo o tiempo.

El Contrato, obliga a ambas partes intervinientes, al cumplimiento de cada cláusula, teniendo cada compromiso personal.

El compañerismo, siempre debe primar, porque el trabajo en equipo, hace mejor el cumplimiento de programado.

La Frecuencia en la manifestación por escrito de los avances, debe ser fijado para el cumplimiento y la evaluación.

Todo pago debe realizarse en forma puntual y obligatoria, para evitar algún malestar o incomodidad

Se salvaguarda al momento de suscribirse el Compromiso de Gestión (C.G.), previendo en forma razonable y comprensiva todos los actos a cumplir. En tales

casos se deberá dejar establecida en forma clara y concisa cada responsabilidad.

Difusión. En forma periódica y tratándose del sector público y teniendo una ley de transparencia, la publicación es obligatoria, aceptando en forma pública el compromiso y los propios marcos normativos.

Hay que formular los Compromisos de Gestión (C.G.), en la propia forma técnica, aplicando los protocolos.

Cuando se tiene todo preparado en los Compromisos de Gestión (C.G.), se deberá también acompañar con los propios informes de la Comisión de Seguimiento respecto al cumplimiento de metas.

Aprobado el Compromiso de Gestión (C.G.), se deberá presentar observaciones, si las hubiere, con la consiguiente y respectiva aprobación.

La institución con mayor conocimiento técnico, delega a la respectiva área, para el seguimiento, aplicación y evaluación de los Compromisos de Gestión (C.G.), distribuyendo las responsabilidades y determinado el monto que se va a percibir y las fechas del desembolso, esto en acuerdo entre las partes.

En la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, se delega la responsabilidad a la Oficina de la Dirección de Gestión Institucional (D.G.I.), teniendo presente que el fondo presupuestal a distribuir proviene del Fondo de Estímulo de Desempeño (F.E.D.), el cual es programado en forma anual y su distribución a depositar es semestral, siendo una cantidad monetaria determinada y es distribuida a cada servidor, esto en cumplimiento de las

metas y objetivos que se va a cumplir. Teniendo presente que la respectiva evaluación es en forma permanente, haciendo los respectivos ajustes cuando hay una debilidad detectada.

1.2. Trabajos Previos.-

Conceptualización de Compromiso de Gestión.-

El compromiso de gestión se refiere a la identidad que un empleado tiene con una institución en la cual trabaja.

Con respecto a lo anterior Díaz (2013) establece que: “El compromiso organizacional de gestión es la fuerza relativa de la identidad, por lo cual una persona se siente involucrada con la institución establecida; en tal sentido, el comportamiento organizacional se entendería como “Tener puesta la camiseta de la organización”” (p.35)

Por otro lado, Soberanes y De la Fuente (2009) establecieron: “El compromiso de gestión es un constructo que relaciona el aspecto afectivo con los costos percibidos por los asociados, el empleado al abandonar la organización y con la responsabilidad de permanencia en ella” (p.124).

Según los autores mencionados el compromiso de gestión llega a convertirse en el grado de identificación que las personas sienten por la organización y la misma que asume un compromiso con la entidad es que acepta y asume con responsabilidad las metas que deben lograr, la forma de vida al interior de la institución y los valores institucionales.

De acuerdo a Robbins (2009) mencionó que:

El compromiso de gestión viene hacer el nivel que un individuo logra identificarse con una institución en específico, además de conservar su relación y metas

establecidas con ella. Por consiguiente el sentirse involucrado en el trabajo representa estar comprometido e identificado con un trabajo específico, dicho de otra manera el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79).

El autor refiere que los empleados que se encuentran comprometidos con la organización registran una permanente forma de seguir siendo miembro activo de la misma y pone todo su esfuerzo para que salga adelante la organización.

Por otro lado Ruiz (2013) afirmó que:

El objetivo del compromiso organizacional de gestión puede estar en función a alguna persona de la organización, a la misma organización o puede estar establecida con alguna meta. Asimismo, señala que el compromiso de una persona, puede estar dirigido a una organización o meta, la cual significa que no descartado los objetivos del compromiso; sin embargo, evidentemente pueden cambiar de acuerdo al vínculo creado (p.70)

Realmente no importa cuál sea el objetivo del compromiso del empleado sino la naturaleza del lazo que a ella la une, la cual ejerce gran influencia para que el empleado se sienta a gusto, logre sacarla adelante y ponga lo mejor de sí para sumar esfuerzos.

Bases Teóricas de la Variable Compromiso de Gestión.-

Componentes del compromiso de gestión

Según, Soberanes y De la Fuente (2009) los componentes son:

La identificación donde existe una aceptación de las metas organizacionales y con las creencias, propósitos, ideas y objetivos de la empresa. Membresía, el trabajador desea permanecer como integrante esto es, un sentimiento de

pertenencia hacia la organización. Lealtad, aquí se manifiesta el cumplimiento y respeto que se tiene a la organización por medio de acciones dirigidas a defenderla (p.124)

Existen diferentes componentes del compromiso de gestión organizacional los cuales se deben tener en cuenta, estos se encuentran referidos a la identificación de los empleados con la institución la cual les permite esforzarse para alcanzar los objetivos, que el empleado se sienta realmente parte valiosa e importante de la institución y que le guste constituir dentro de la misma; además, de tenerle respecto, lealtad y cumplimiento por la institución.

El compromiso de gestión como ventaja competitiva

Según Sosa (2008) manifestó que:

En la actualidad y cada vez más en el futuro, el compromiso de las personas con la organización constituirá un activo importante para esta: ya que si nos sumamos a la contribución al bienestar y progreso social, al desarrollo de nuestra empresa, o a la mera supervivencia de la misma, ¿en qué se materializa nuestro compromiso? ¿Qué influjos genera? Pensando en un empleado común o en un directivo de nivel medio-bajo, el compromiso, si es auténtico, toma forma de coraje o empeño, que se percibe en actitudes y actuaciones (p.1)

El compromiso organizacional de gestión como ventaja competitiva es aquel elemento el cual constituye un activo muy importante para el desarrollo y crecimiento institucional debido a que los empleados debidamente motivados se esforzarán por realizar un trabajo óptimo y de calidad.

Los trabajadores con un real compromiso organizacional marcarán la diferencia dentro de la entidad y serán quienes permitan que la institución camine hacia logro de sus metas y las alcancen.

Actualmente, se presenta consenso en relación al compromiso organizacional como un constructo multidimensional, lo cual significa que bajo el título de compromiso habitual se presentan diversas formas de compromisos autónomos uno de otros, lo que finalmente significa que una persona puede desplegarse en diversas formas de compromiso.

Arciniega (2007) señaló que:

La búsqueda de indicadores permite predecir la probabilidad satisfactoria del buen desempeño laboral de un colaborador, lo cual quiere decir que será una de las principales líneas de investigación. Asimismo, indica que desde la perspectiva empresarial, el director o gerente busca que sus colaboradores tengan bien puesta la “camiseta” y que brinden todo por su empresa.

Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974), señalaron: “Consideran el compromiso organizacional de gestión cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma”.

De acuerdo con Díaz y Montalbán (2002) señaló que: “una persona se identifica psicológicamente con la organización o empresa para la cual trabaja.”

De acuerdo con Goleman (2005) señaló que: “Los objetivos con las metas de la organización tienen que entenderse, acoplarse; además de ser la esencia del compromiso fuertemente emocional. Y sobre todo de quienes aprecian las metas de una organización, sino también generan grandes energías e incluso están dispuestos a efectuar sacrificios personales cuando sea necesario.”

Koontz (2004) indicó que, “La cultura organizacional, los administradores, crean en el ambiente de una organización. Sus valores influyen en la dirección que ésta sigue. Aunque el término valor posee muchas acepciones, valor puede definirse como una convicción sólida sobre lo que es apropiado y lo que no lo es, que guía las acciones y conducta de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización.”

Castañón (2001), señaló:

El compromiso organizacional de gestión se ha convertido en una de las variables más estudiadas por los profesionales vinculados al contexto empresarial. Al respecto, varias investigaciones han demostrado que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral. E incluso más importantes aún, han sido las evidencias que refieren que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de desempeño y productividad, bajos índices de ausentismo (p.58).

Se establece dos componentes diferentes que influyen en la motivación, considerados componentes higiénicos y componentes motivadores relacionados expresamente con la identificación y el desempeño. Motivo por el cual confirma que cuando los componentes de motivación son insuperables, se acrecienta, la satisfacción, caso contrario cuando obtiene resultados bajos inducen a la insatisfacción (Chiavenato, 2002, p.47).

Igualmente, para los estudiosos de las organizaciones, sigue siendo un reto realzar el rendimiento y la productividad del capital humano; sin embargo, contar con trabajadores con espíritu de cuerpo, mística o con la “camiseta bien puesta” es para los directivos seguir obteniendo como mira el aumento de la producción, por lo cual sigue siendo una meta que se tiene que obtener, versus un deseo. En tal sentido, los directores y el personal entienden que lo mejor es lograr el

ascenso, el bienestar individual y de la institución es engrandeciendo el rendimiento y la productividad, por lo cual necesitan de personal comprometido con la institución (Gibson, Ivancebich y Donnell, 2003).

Herzberg (2008), señaló:

El compromiso mental y emocional de las personas en situaciones de grupo, que los alientan a colaborar para el logro de las metas de la organización y a compartir responsabilidades para su logro. Este compromiso significa que la participación involucra el ser de la persona que se compromete, no sólo una de sus habilidades, es decir, psicológico y no físico. La persona que participa está comprometida “consigo misma”, no solamente con la labor que realiza.

Líneas de Investigación

Unidimensional: Zajacs y Mathieu (1990), quienes piensan que el compromiso es como modelo unidimensional (Meyer, Irving y Allen) el componente afectivo afín con la involucración e identidad de la persona con la institución; sin embargo, muestra restricciones, debido a que sólo examina un componente del compromiso.

Multidimensional: El compromiso organizacional de gestión ha sido utilizado para detallar tres aspectos de la actitud de los trabajadores Mowday (1998) luego, Meyer et. Al (2002) refieren que existen varias dimensiones que coadyuvan el conceptualizar con mejor claridad el compromiso organizacional. En tal sentido, es sustancial considerar el modelo multidimensional con el propósito de observar más elementos de involucración de la persona con la institución.

Modelos Multidimensionales: El modelo de Meyer y Allen, es calificado como uno de los más cumplidos para realizar los análisis relativos al compromiso organizacional y encomendado por varios estudios (Meyer et al, 2002,

Mowday. (1998). Además, ellos han elaborado su modelo propio en donde efectúan una clara segmentación de las tres dimensiones del compromiso organizacional y los cuales que pueden identificarse por el servidor en la institución.

Consecuencias del Compromiso: Los resultados con las secuelas esperadas de las personas comprometidas mostradas en comportamientos, acciones o actitudes que tienen un trato directo o indirecto en la conformación institucional.

En resumen: hay varios estudios que señalan que los colaboradores adquieren el compromiso; sin embargo, lo manifiestan con una fuerza relativa, no siendo para todos igual. En tal sentido, ha pasado a ser apreciado con una conceptualización multidimensional.

“La fuerza relativa de la identificación y el involucramiento del individuo en la organización” (Lagomarsino 2004), califica, el trato efectivo entre el trabajador y la institución, motivo por el cual no todos “sudan la camiseta” con el mismo ímpetu, por lo cual no todos poseen el mismo valor de compromiso. En tal sentido, las ventajas de involucrarse, se manifiesta en un compromiso que asume el trabajador de sus resultados, además, la aspiración de continuar participando en la etapa de mejora continua y apreciarse identificado y motivado con la institución.

De acuerdo con Soberanes y De la Fuente (2009) señaló que:

El compromiso organizacional de gestión y la formación del factor humano, establece las relaciones positivas entre los empleados y los directivos de la organización para la cual laboran, además que equilibran las causas y las consecuencias que ocasiona en cada uno de ellos y todo ello en el marco de una

gestión estratégica. Finalmente, conlleva al cumplimiento de la misión y visión de la organización (p.67).

Es así que el compromiso organizacional relaciona el aspecto afectivo con los costos percibidos por el empleado, y con el compromiso de permanencia, reconociendo así tres componentes del compromiso:

En donde hay aprobación de las metas organizacionales, propósitos, creencias, objetivos e ideas, se considera la identidad.

Cuando al empleado le gusta formar parte, viene hacer una pasión de ser integrante de la institución, se considera membresía.

Y cuando existe cumplimiento y respeto para la institución, lo cual se visualiza a través de acciones de defenderla siempre, llama lealtad.

Asimismo, Allen y Meyer (1997) identifica los compromisos afectivo, de permanencia y normativo, donde los describen:

El compromiso afectivo se refiere como el apego emocional, la identificación e implicación con la institución.

El compromiso de permanencia resalta sobre el precio que significa para el trabajador renunciar a la institución.

El compromiso normativo describe al sentimiento de necesidad del trabajador de formar parte de la organización.

De otro lado Mowday, Porter y Steers (1982) señaló:

El compromiso organizacional se relaciona con tres factores:

Una enérgica creencia y aprobación de los valores y metas de una institución.

Una disposición o motivación a realizar un esfuerzo considerable por la organización.

Un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

De acuerdo con Clure (2003) y Zavaleta (2005) señalaron que: “el compromiso organizacional es una cualidad que se tiene con el trabajo y que se realiza a través de la socialización, y que al mismo tiempo es el intermedio por el cual los trabajadores asimilan los valores, normas y patrones de comportamiento dentro de la organización.”(p.67)

Por su parte Betanzos y Paz, sostuvieron que:

El compromiso organizacional de gestión es considerado por los especialistas de Recursos Humanos, básico que los trabajadores tengan “bien puesta la camiseta”, lo cual significa que quieren a su organización, además que hacen bien sus labores (Arciniega, 2002). En tal sentido, es fundamental comprender la naturaleza, el desarrollo y la importancia del compromiso de los trabajadores.

De acuerdo con Ruiz, San Martín y De Frutos (1998) señalaron que:

El compromiso organizacional de gestión es como un componente que origina actuaciones sólidas, que coadyuvan en el desarrollo de los trabajadores con las líneas permanentes de acción, y ellos mismos seleccionaron para lograr sus objetivos. Asimismo, es entendido como el conjunto de normativas que se aplican con los intereses organizacionales (p.54)

Robbins (2005), refirió que: “El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y con las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79).

Asimismo, señala que el compromiso organizacional posee tres dimensiones distintas:

Compromiso de Continuidad

Considerado costo monetario que se recibe al formar parte de una institución versus con el hecho de abandonarla. Es así que un trabajador posiblemente se sienta comprometido con su empleador debido a que recibe buena paga, es así que si renunciara su familia estaría perdiendo. Robbins (2005).

Asimismo, el servidor siente un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicos o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la institución. Lo que significa que el servidor se sienta involucrado con la organización considerando que ha invertido dinero, tiempo y esfuerzo, por lo cual renunciar significaría perder todo; igualmente considera que sus posibilidades lejos de la institución serían escasas, por lo cual se acrecienta su relación con la organización.

En tal sentido, para el trabajador representa un costo el dejar la organización, debido a la inversión que efectúa la persona con el pasar del tiempo, sumado al tiempo como la antigüedad y el estatus que posee la institución, motivo por el cual el trabajador tiene la expectativa que su inversión sea retribuida.

Así también se tiene que un trabajador con un alto compromiso de permanencia, presenta una rendición laboral baja dentro de la institución, motivo por el cual solamente realiza lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la institución (Allen y Meyer, 1991); citado por Loly (2006).

Bustamante, Navarro y Santillán (2007) sobre el particular mantuvieron:

El compromiso de continuación señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejarla implicaría perderlo todo, así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (p.53)

Asimismo, se refieren a que el empleado se siente comprometido a permanecer en la misma institución por el temor de iniciarse de nuevo en otro centro laboral o por el contrario si encontrará trabajo el cual le permita subvencionar sus gastos propios y los familiares. Además, el trabajador se siente parte de la institución debido al tiempo, esfuerzo y recursos económicos que le dedicó a la institución en la cual labora.

Antigüedad del Trabajador

Bustamante, Navarro y Santillán (2007) sobre el particular precisaron: “En la medida que aumenta la antigüedad del trabajador, las inversiones son mayores y por tanto se incrementa los costos de romper el vínculo laboral, consecuentemente el compromiso calculador se hace más fuerte” (p.53).

Sobre el compromiso del servidor por la antigüedad que tiene laborando en la institución es muy alto, debido a ello, no se pueden desvincular de la institución con facilidad y por consiguiente el compromiso cada día se toma más firme y fuerte.

Compromiso Normativo

Se trata cuando el trabajador se siente obligado de mantenerse en la institución por motivos estrictamente éticos y morales. Un modelo, cuando un trabajador que lidera fehacientemente una iniciativa nueva posiblemente

persevere en la institución debido a que siente que “la dejaría mal parada” en el caso abandonara la institución.

Igualmente, considera que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso organizacional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo. Es así que un análisis de 27 estudios expuso que lo existente entre el compromiso y el rendimiento es más enérgico entre los trabajadores nuevos, caso contrario sucede con los trabajadores que tienen mucha experiencia, debido a que es más débil. Asimismo, sucede con el involucramiento en el trabajo, las pruebas del análisis indican que existen relaciones negativas entre el compromiso organizacional, la rotación y el ausentismo.

Finalmente, se determina que la relación del compromiso afectivo con el resultado de las organizaciones, como es el desempeño y la rotación es más persistente en comparación de las otras dos dimensiones del compromiso. Robbins (2005)

El compromiso normativo, basado en el reconocimiento de la lealtad a la empresa, considera así como una forma de pago, posiblemente por recibir algunos beneficios; así cuando la organización paga las capacitaciones para los empleados, creando así un sentimiento de correspondencia con la institución.

Además, en el compromiso normativo se desarrolla un fuerte vínculo de seguir formando parte de la empresa, debido a que consideran sentirse en deuda con la organización al haberle brindado la oportunidad de trabajar, la cual fue apreciada por el servidor. En tal sentido, el compromiso normativo es emocional debido a que trabajador siente el deber de permanecer en la empresa por estar en “deuda” con ella. (Allen y Meyer, 1991); citado por Loly (2006).

Bustamante, Navarro y Santillán (2007) mantuvieron lo consiguiente:

El compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación, se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (p.53).

Los trabajadores que poseen un compromiso normativo tienen la creencia que no pueden dejar la institución debido a la lealtad que le deben, a un alto sentido de la moral, como medio de gratitud por los beneficios que obtiene de ella, es decir se forman lazos o vínculos de reciprocidad o ayuda mutua.

Procesos iniciales de la socialización

Bustamante, Navarro y Santillán (2007) al respecto aseveraron: “El papel de los procesos iniciales de socialización es un factor fundamental, pues desde el mismo momento en que el individuo entra en la organización establece una serie de interrelaciones que le permite ir contrastando sus valores y metas con las organizacionales.” (p.54).

La socialización, es un proceso que se inicia desde el momento que el empleado inicia por primera vez a la institución. Estas relaciones interpersonales de socialización le permiten ir cotejando sus valores y metas personales con las organizacionales.

Las interrelaciones sociales juegan un papel importante para motivar y hacer sentir al nuevo empleado acogido, valorado y considerado como miembro importante de la organización.

Bases Teóricas de la Variable Desempeño Laboral

Conceptualización de Desempeño Laboral

Los desempeños de los trabajadores se basa en el principio central: contribuir a la calidad del servicio; pero el inconveniente, es que esas prácticas simplemente se manifiestan si se sus raíces en la formación laboral, así como con el factor monetario y las condiciones de trabajo de los servidores. En tal sentido, tiene que estar inmerso los desempeños cuando se trata de evaluarlos:

Es así que la evaluación de los desempeños correspondería concentrarse con el propósito del perfeccionamiento en la calidad del trabajo:

“La evaluación de desempeños laborales de los profesores corresponde centrarse al mejoramiento de la calidad educativa, sin dejar de lado su permanente formación magisterial (inicial y continua), además, de brindar apropiadas condiciones remunerativas y de trabajo a los profesores y profesoras (Chiroque, 2006, p 6-7).

Se entiende por desempeño laboral al acumulado de acciones donde una servidora efectúa diariamente en su quehacer rutinario: programación de acciones, distribución de su horario, realización de sus acciones, informe de dichas acciones, actividades de coordinación con sus compañeros o servidores, además de los directivos institucionales del sector público; al mismo tiempo, de participar en presentaciones sobre aprestamiento (Fernández, 2002).

Cabe señalar, que también viene hacer una manera de proceso ordenado y distributivo que coadyuva en la medición y evaluación; además, de intervenir en las propiedades, actuaciones como consecuencias pertenecientes a la labor; del mismo modo, de injerir sobre el nivel de ausentismo, con el propósito de

revelar como puede beneficiar la trabajadora y evaluar su nivel de alcance e optimizar próximamente su eficacia (Ruiz, 2008).

El rendimiento laboral viene hacer la evaluación de los trabajadores dentro de un procedimiento competente, el mismo que se ejecuta de manera integrada, metodológica y permanente los mismos que están a cargo de los directores, y donde se evalúa el acumulado de cualidades, productos y comportamientos profesionales de los servidores en el ejercicio de sus actuaciones y obligaciones, como parte de las oportunidades, cualidades y cantidades de los bienes originados.

Igualmente, los recursos humanos son evaluados a través de un procedimiento consignado a establecer e informar a los trabajadores, la manera como se encuentran rindiendo su labor; además, que empiecen a desarrollar técnicas para mejorar. Cabe señalar, que cuando se ejecuta apropiadamente la valoración de los servidores no solamente intervienen en su nivel futuro de voluntad de los trabajadores, también optimizara su trabajo. La apreciación del trabajo por parte del servidor debe plasmarse en la programación de un régimen de perfeccionamiento (Vanga, 2008).

Milkovich y Boudrem (1994), consideraron:

Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía.

De acuerdo a Chiavenato (2005), explica sobre desempeño como “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es

necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Sobre el particular, se describe al desempeño de los seres humanos como la mezcla de su conducta con sus consecuencias, motivo por el cual se debe cambiar inicialmente lo desarrollado con el propósito de evaluar y analizar la operación ejecutada. Asimismo, especifica la altura de trabajo, lo que significa el horizonte de un trabajador en originar, crear, fabricar, terminar y organizar las labores en corto tiempo, utilizando la mínima energía, además de mejorar la eficacia, la cual se encuentra dirigida para valorar el trabajo, y la misma que brindará consecuencia como el desarrollo.

De acuerdo Stoner (1994) señalo al desempeño laboral la manera tal que las personas que integran una institución laboran efectivamente, con el propósito de conseguir los objetivos habituales, los mismos que se encuentran enmarcados en las normas elementales instauradas inicialmente.

Matute (1974) considera sobre las medidas sistemáticas, periódicas e incluso en donde sea humana y viablemente ecuánime sobre los prototipos individuales que posee un trabajador sobre el desplazamiento a la labor usual y respeto hacia los sucesos propios y futuros para empleos superiores.

De acuerdo Palacios (2005) señala que el desempeño laboral es el importe puede brindar a la organización en diferentes sucesos conductuales que una persona desarrolla en un tiempo determinado. Es así como estas conductas de uno o más personas en diferentes momentos transitorios a la vez, ayudarán a la eficiencia organizacional.

Conceptualización de desempeño laboral

“El desempeño viene hacer las labores o conductas apreciadas en los trabajadores los cuales son resaltantes para alcanzar las metas de la institución, y los mismos que son evaluados como requisitos de las capacidades del

trabajador; además, de los beneficios que coadyuvarían a la organización”.
Fernández, citado Mora (2007, p.34)

Chiavenato (2007), el cual es citado por Chávez (2014) definió:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. Por otro lado, se puede considerar ciertas características entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados que tienen los trabajadores en la organización. (p.359)

Pretell, (2011) refirió:

Es el conjunto de conductos laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimientos laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados (p.12)

Bohórquez (2007) definió: “El desempeño laboral, como el nivel de cumplimiento obtenido por los trabajadores para alcanzar los objetivos internos de la empresa en un periodo fijo. En tal sentido, el desempeño laboral de los trabajadores dependerá de su conducta, así como de los logros que demuestren” (2013, p.30).

Roblero (2012) definió:

Desempeño laboral es el proceso evolutivo que realiza cada trabajador para establecer las capacidades, habilidades, cualidades, que requieren para alcanzar

sus tareas. Características del desempeño: son aquellas conductas o acciones relevantes para la organización; el desempeño no indica los resultados de la acción sino la acción misma. Además, establece las capacidades de las personas de ejecutar determinadas labores de manera determinada con las habilidades para llevar a cabo ciertas conductas; las habilidades son el componente cognitivo del desempeño laboral referido a las aptitudes, conocimientos, competencias, capacidades, y destreza de la persona con relación al puesto de trabajo (p.43)

Es así que el desempeño laboral viene hacer los trabajos que ejecuta el empleado en su centro laboral, estableciéndose a través del rendimiento que posee en función a su dedicación y atrevimiento, mostrando de esa manera la capacidad que tiene. Asimismo, los trabajadores deben demostrar y resaltar las competitividades profesionales, y las mismas que deben estar compuestas por sus sapiencias, destrezas, contenidos, emociones, cualidades, entre otros.

Igualmente, el desempeño laboral es la máxima ejecución alcanzada por el empleado de una organización; y donde el trabajador logro alcanzar sus metas trazadas, con eficiencia, desempeño y optimismo. Además, de estar motivado por la responsabilidad para el logro de los objetivos de la institución.

Otros Fundamentos teóricos de desempeño laboral

El desempeño de la función recoge varias atribuciones, lo que significa que se puede desarrollar en función a las perspectivas, debido a que en el presente periodo pueden obtener cuatro disconformidades. Chiavenato (2000)

Discrepancia de la expectativa: diferencia existente entre la expectativa de la función transmitida por el jefe, y la función percibida por el subordinado, de acuerdo con su interpretación.

Discrepancia con el rol: diferencia entre el rol percibido por el subordinado y el comportamiento del rol que consigue desempeñar.

Retroalimentación de la discrepancia: es la divergencia entre la manera como el subordinado desempeña el comportamiento del rol y el comportamiento controlado por el jefe.

Discrepancia en el desempeño: diferencia entre el comportamiento controlado por el jefe y la expectativa del rol que él transmitió al subordinado.

Asimismo, Chiavenato (2000) explica:

Sobre el desempeño de los seres humanos, las cuales son evaluadas a través de componentes preliminarmente especificados, igualmente apreciados y los mismos que son presentados (p.287)

Factores actitudinales: cualidad cooperante, norma, decisión, compromiso, destreza para la vigilancia, reserva, exposición de la persona, beneficio personal, innovación, talento para la ejecución.

Disciplina: la misma lograr quedar relacionada a la conducta o forma de ser de alguna persona. Asimismo, se le considera como algo favorable cuando alguien venera o cumple los reglamentos o normas al interior de un espacio o ambiente.

Actitud Cooperativa: es la que coloca acentuación en los aspectos concordantes al interior de un conjunto, para implantar protección y camaradería. Es así que a través de la cooperación, se rescata el decoro de las personas, además de la colaboración que se tiene que brindar, nuestra autoridad particular es transformada en facilitar ayuda para el bienestar de todas las personas que se encuentran próximas.

Iniciativa: situación de adelantar frente a otros en el mensaje o expresión, igualmente consiste en realizar lo indispensable sin necesidad de que le indiquen lo que tiene que hacer o decir. Lo cual finalmente es considerado buenas decisiones, es indispensable lograr alcanzar una situación suficientemente asequible al desarrollo particular, con el objetivo entender el trabajo profesional y la misma que está dispuesta a seguir mejorando, facilitando las técnicas, además, de acortar las operaciones, la que afortunadamente sería en corto plazo y sin mucho esfuerzo, con lo cual consiguen conquistar similares o mejores respuestas.

Responsabilidad: es el compromiso o deber que se tiene, así se tiene como muestra el compromiso de trasladar o elevar la enseñanza de los estudiantes que se encuentran bajo su disposición. Asimismo, lo emplea a través del equivalente para utilizarlo en advertir, además logra utilizarse por ejemplo cuál fue la causa de un determinado accidente: la ausencia de la pretina de resguardo para el chofer como de su copiloto siendo responsabilidad de los dos si salen arrojados del carro. Igualmente lo consiguen hallar aplicado definiendo la imputación de un deber, el cual comprendería un elemento o instrumento de su posesión, y el cual le ocasionó un perjuicio; en tal sentido, los propietarios serían los únicos responsables de la lesión que han provocado.

Habilidad de Seguridad: Es considerado como la posesión de una situación que protege de riesgos y perjuicios. Igualmente, viene hacer como una situación que brinda seguridad, estabilidad, firmeza e inmovilidad. En tal sentido, es una destreza que brinda confianza.

Discreción: Se considera al hecho de mantener especialmente la reserva al momento de brindar información o comunicarnos con otras personas. Se entiende igualmente al modo a través del cual se expresa una comunicación, la misma que requiere el mantenimiento de ser una situación íntima o transferida

en forma prudencial y discreta en función a lo solicitado por la persona quien brindó la pesquisa. Finalmente, viene hacer una situación de alta calidad en el momento de constituir lazos de familiaridad y confidencialidad entre los seres humanos que se reconocen y se transmiten información.

Presentación Personal: Viene hacer la apariencia, aspecto, el perfil, el atractivo de la persona, es decir la imagen que presenta el individuo. Cabe señalar, que en función a dicha imagen las personas lo calificaran, inclusive de manera inconsciente se dice que en escasos trescientos milisegundos nuestro cerebro arma una primitiva opinión al ver al individuo. Igualmente, se forma la opinión desde la forma de vestir, higiene, accesorios, peinados, conducta, manera de expresarse o desplazarse; además, también son vistos otros aspectos, es decir los mismos que incluso no ser posible cambiar, como los rasgos físicos, los defectos, la etnia, entre otros.

Interés: Consiste en programar diversas actividades de gestión, programación de procedimientos, prevenir situaciones de peligros profesionales, de vigilancia, inspección y rastreo o búsqueda de labores. Estar alerta del desempeño del plan inspección y reajuste de conflictos o peligros. Además, de gestionar las acciones correspondientes ante eventuales controles y efectuar las audiencias necesarias. Es decir realizar todo lo estrictamente necesario con el fin de obtener utilidad, provecho, beneficio o comodidad para una o más personas o institucionales.

Creatividad: Consiste en el procedimiento mostrar o exteriorizar una situación nueva, la misma que puede estar claramente en nuestra percepción y la misma que puede contemplarse en nuestro imaginario o visualizarlo, conjeturando, recapacitando, contemplado, entre otros. Posteriormente, luego de concebir la idea, la impresión o proyecto se plasma dicha idea, la cual supone accionar y no meditación.

Capacidad de Realización: Viene hacer la aptitud que posee una persona para realizar un establecido trabajo. Cabe señalar, que la misma se encuentra directamente relacionada con la formación o instrucción, que tiene la persona nuevas estrategias para avanzar en la vida. Igualmente se comprende como los recursos favorables para la ejecución ante determinadas situaciones.

Factores operativos: Exactitud, Calidad, Trabajo en equipo y Liderazgo.

Exactitud: Condición sobre muchas exactitudes de varios o cualquiera o algún fenómeno dado puede tener. El término es muy importante que se pueda conocer resultados verdaderos y adecuados de diferentes fenómenos.

Calidad: Es considerado como el acumulado de particularidades propias del individuo o situaciones que finalmente dispone y permite considerarla, además de contrastarla respecto a otras que se ubican en el mismo nivel o contexto.

Trabajo en equipo: Consiste en organizarse para alcanzar el cumplimiento de determinados objetivos y metas; en tal sentido, involucra que las empresas tienen que organizarse y dividirse las labores. Lo cual significa finalmente que cada integrante ejecute diversas actividades.

Liderazgo: Se trata de encabezar una propuesta de algún tema, además de tramitar, negociar, requerir, originar, determinar, estimular y valorar al equipo o grupo; lo cual significa apropiadamente ejecutar las acciones de un plan o programa eficazmente y eficientemente en la empresa. (p.367).

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de personas en sus trabajos, y donde Newtrons y Davis, afirman que el desempeño laboral se encuentra infectado por elementos de: capacidad, adaptación, información, decisión, conocimiento, trabajos en conjunto, calidad de las labores, ejecución de habilidades, firmeza en la forma de las labores, extender el desempeño.

Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz (2012) citan las siguientes teorías:

Teoría del Ajuste en el trabajo: La cual señala que cuando más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador.

Teoría de la discrepancia: Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales.

Teoría de los eventos situacionales: En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales, que viene hacer los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión) (p.12-14)

Teoría de Higiene – Motivacional (Herzberg, 1968): La misma que explica sobre la representación de determinados elementos se encuentran ligados a sentirse bien, contentos laboralmente, así como la eliminación de algunos como es no sentirse gozosos en el aspecto laboral. (p.12)

Teoría de la satisfacción por facetas: La misma mantiene que la bienestar profesional es la respuesta de los niveles de diferencias sobre lo que la persona señala considera debe obtener, versus lo que realmente obtiene, en función con las fases y la aprobación que sostiene para la persona. (p.13)

En tal sentido, los escritores estudiados determinan algunas hipótesis que asientan sobre el desempeño laboral, las que se describen a continuación:

Teoría de ajuste en el trabajo; Se trata cuando los trabajadores les conviene manifestar o expresar sus destrezas profesionales en los diferentes espacios y en todo instante, con el objetivo de efectuar las labores óptimamente y con eficacia.

Teoría de la discrepancia, relata lo significativo que es la satisfacción laboral, considerando que los trabajadores orientan todo su gran voluntad y energía en lograr sus metas.

Teoría de los eventos situacionales, la misma se encuentra relacionada con algunas particularidades, además de algunos sucesos presentados; asimismo, se considera que la higiene motivacional, está presente o manifiesta través de algunos elementos correspondientes a la satisfacción laboral.

El desempeño y las competencias

El desempeño lo atañe a las capacidades, considerando o resaltando que cuando el servidor tiene disposición y alcanza mejor competitividad, definitivamente mejora su trabajo. Según Benavides (2002)

Es así que la escritora señala, que las aptitudes o capacidades son conductas y habilidades perceptibles del individuo, que contribuye para un trabajo y de esa manera efectuar las labores en condiciones eficazmente y satisfactoriamente. Asimismo, muestra que las ilustraciones organizacionales se programan en función a 03 formas de competitividades principales, las mismas involucran diferenciar y aprobar las metas de la empresa, siendo las competencias las siguientes:

Competencias genéricas Competencias laborales Competencias básicas (p.72).

El autor señala que el desempeño de cada uno de los colaboradores se ubica en directa afinada con las capacidades o aptitudes que dispone; en tal sentido, el colaborador mejorará dichas capacidades por lo cual finalmente desarrollará en mejores condiciones su trabajo, lo cual se verá repercutido en la organización, la misma que alcanzará sus metas que la empresa ha programado.

Características de desempeño laboral

Según Flores (2008,p.2), las características del desempeño laboral se refiere a las habilidades, conocimientos y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Identifica características como:

Adaptabilidad: se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidad y personas.

Comunicación, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de desacuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere el nivel alcanzado de conocimiento técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su lugar de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Cualidades Personales

Define las cualidades según Chiavenato (2005):

Características netas, son manifestaciones naturales del individuo hacia su medio que se manifiestan desde el nacimiento y pueden ser de manera voluntaria e involuntaria. Como ejemplo tenemos la fuerza, velocidad, resistencia, movilidad, equilibrio, coordinación, espacio, tiempo, a partir de que estas cualidades se someten a un proceso de entrenamiento estas convierten en capacidades. (p.79)

Asimismo, Chiavenato (2005) señala lo siguiente: “En toda institución es importante que el trabajador cuente con las características referidas anteriormente, además, que se asienta sobre la base de la fuerza personal y autoridad, armonizados con la experiencia, personalidad y carisma: credibilidad, autoridad, calidez, claridad, proximidad, profesionalismo, buena voz, presencia; asimismo, nunca debe faltar el ser responsable, poseer adecuada autoestima,

ser sociable, autocontrol e integridad, acompañado de honradez;; finalmente, todo lo descrito lo transportará al éxito en la institución”.

Habilidades profesionales

Señala Chiavenato, (2005): “Actualmente, los profesionales que poseen alto rendimiento finalmente marcan la diferencia e intervienen, a través de su experiencia o destrezas técnicas y sus conocimientos, en el record de resultados de la institución para la cual labora. Asimismo, la gestión directiva permitirá al trabajador, diversas situaciones”, como las siguientes:

Liderar o dirigir grupos de trabajo, destinados a obtener respuestas concretas. Agenciar o tramitar de manera eficaz el plan de trabajo; además, de establecer y modernizar con el objetivo de elevar el nivel competitivo de la institución.

En saber distribuir o tratar para conservar la relación de la institución adentro y afuera de la misma.

Negociar en condiciones eficazmente y eficientemente todos los capitales como el financiero y material, así como el capital humano.

Igualmente, es indispensable ejercitarse para trasladar y saber sostener sus conceptos o argumentos de manera verbal como a través de manuscritos; además, de conocer como incentivar a los trabajadores y finalmente desarrollar y desenvolverse como un verdadero líder adentro del colectivo laboral.

Chiavenato (2005), señaló sobre las habilidades sociales es denominada como las “conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas”. Viene hacer la aptitud o competencia que se adquiere y ejecuta en la práctica, además de desarrollarlo progresivamente superior. (p.28)

“Habilidades profesionales que potenciar” al respecto, se señala que el colaborador trata o acrecienta en ser blando, presentar creatividad o sembrar empatía, condiciones que coadyuvaran a sembrar un futuro mejor laboralmente. Para lo cual se pasa a mencionar 09 destrezas o habilidad profesional que se tiene que desarrollar: (Chiavenato 2005)

Capacidad de persuasión

“Se trata de una capacidad indispensable en los diferentes pilares de la organización, con lo cual se puede lograr clientes nuevos, persuadir a los directivos sobre la mejor puesta en marcha para progresos e incluso que los trabajadores de un equipo de trabajo brinden sus mayores recursos”

Se trata de ser consecuente, para lo cual es importante la relación o conformidad entre lo que ejecuta y lo que se habla.

Cabe señalar, que el personal es reconocido y apreciado cuando se incorporan eficientemente a diversos lugares, contextos y personas. Igualmente, a los que no se molestan ante las modificaciones, nuevas responsabilidades, así como la asignación de nuevos trabajos.

Chiavenato (2005) Mencionó que:

El mundo laboral se caracteriza por el cambio permanente: varían las demandas del mercado, las formas de producir, las estructuras, el modo de dirigir, los valores, las instituciones sociales. Para sobrevivir hay que aceptar el cambio como algo normal y desarrollar una capacidad de renovación continua, con mentalidad abierta. Para convertirse en profesionales flexibles conviene: emprender, de manera ordenada, tantos cambios como se pueda, de dificultad creciente. Poner todo el empeño en aprender de cada uno de ellos. Aceptar que el nuevo modelo, que bueno que parezca al principio, quedará obsoleto en

un determinado plazo, y que se deberá promover entonces una nueva variación.
(p.75)

Chiavenato (2005) mencionó que: “Las personas que poseen elevados alcances de autoconfianza les complace obtener diferentes puestos de trabajo, tienen confianza en sus habilidades y capacidades para desarrollar en buen término otros trabajos, además tienen destreza para conservar y proteger sus informes o dictámenes. Igualmente, autoconfianza viene hacer una condición perfecta para una persona adecuada y valorada”. (p.91)

Cabe señalar, para desarrollar esta destreza o práctica, lo recomendable por los especialistas es arriesgarse a ocupar compromisos y perder la desconfianza en cometer errores.

Asimismo, es considerada una cualidad bien valorada por un especialista. Siempre, en las acciones o movimientos socioeconómicos ha resaltado el ánimo razonable, que labora sobre lo existente, además que se respalda en la investigación. Finalmente, esta cualidad es capaz de emplear alternativas reconocidas, pero para transformar, para destacar la autoridad existente, y las que se completaran con la energía creativa.

Chiavenato (2005) Mencionó que:

La empatía, o comprensión interpersonal, es una habilidad imprescindible para liderar un equipo de trabajo y para tener una relación sin conflictos con compañeros y superiores. Consiste en comprender los sentimientos y preocupaciones ocultos de los demás, tener sensibilidad para relacionarse con personas de otras culturas, o detectar con facilidad el estado de ánimo de los interlocutores solo con observar el tono de voz o sus posturas corporales. Pero

esto no significa que se tenga la obligación de aceptar las opiniones de los demás por no llevarles la contraria. (p.86)

Inicialmente, corresponde a la empatía transformarse en una costumbre diaria, de audiencia permanente y progreso continuo.

Igualmente se tiene que anotar lo manifestado por los diferentes individuos y recapacitar respecto a su estilo de pensamiento y creencias.

Asimismo, es importante prepararse en asumir medidas o disposiciones recapacitando permanentemente en las secuelas individuales de forma emocional que puedan traer sobre los usuarios, servidores o colegas.

Nueva habilidad radica en probar hablar sobre las emociones en frecuencia aceptable o elevada, (sería una manera que las otras personas se sientan cómodas al manifestar también sus sentimientos), igualmente mantener una relación con otros colaboradores que no son afines o defienden otros argumentos y de esa manera se evitaría juzgar a otras personas.

Facilidad para tomar decisiones

El universo profesional exige a los profesionales tomar decisiones acertadas y rápidas. Y según los expertos, lo más importante es que luego de un análisis profundo respecto a las posibles alternativas de solución ante las dificultades, es básico tomar las medidas correctas si la misma es alcanzada en el tiempo preciso.

Se habla de personas con creatividad cuando consiguen alternativas de solución ante dificultades, versus los escasos que no consiguen soluciones.

Chiavenato (2005) Menciona que: “Las personas que posean un elevado nivel en las comunicaciones, sea en el interior y exterior de la organización, obtendrá mejores alternativas de sobresalir victorioso”

Igualmente los que se desenvuelven bien o mantienen buena comunicación, tienen capacidad para preparar a diferentes profesionales. También, poseen habilidades para enseñar contenidos difíciles a los diferentes servidores, quienes aprenden rápido los primordiales aspectos. Lo que se trata es tener despejada las doctrinas básicas, presentarlas con resolución lógica y manejar un vocabulario sencillo.

(Chiavenato 2005): Los profesionales actuales deben de manejar las técnicas de comunicación de frente al público; asimismo, tendrán que presentar informes verbales ante sus jefes, mostrar productos a los interesados, participar en eventos de la empresa, entre otras actividades. Sin embargo, todavía el hablar en público es un tema que intimida a los profesionales, es un tema que evitan considerando que les produce incomodidad, miedo, ansiedad, cólera, etc. Cabe señalar, que los profesionales deben de saber que rechazar responsabilidades disminuye su record competitivo.

Procedimiento natural para conocer si la persona se encuentra preparada para laborar en grupo es respondiendo algunas interrogantes tales como: ¿Se encuentra complaciente, bien cuando desarrolla labores en conjunto?, ¿Tiene la habilidad de atender cuando la hablan y respeta los acuerdos o versiones de otras personas? Para el caso que las respuestas sean afirmativas, se puede considerar que se encuentra bien encaminada.

Cuando más de una persona presenta intereses contrapuestos finalmente tienen reunirse para llegar arreglo, lo cual definitivamente se denomina negociación, el mismo que requiere de condiciones indispensables.

(Chiavenato 2005) Refiere que: “Poseer un estilo ético de vida: los buenos negociadores son personas que demuestran una alta prudencia y suelen ser respetuoso con el protocolo, así como con las posiciones personales de los otros. En esta línea, poseen un carácter con cierto grado de humor y optimismo” (p.79)

Cabe señalar, que una persona que tiene destreza en las comunicaciones, se identifica por poseer excelente claridad y sencillez al momento de expresarse, mostrando habilidades de expresión, en todas sus opiniones e incluso se adapta a sus interlocutores. Además, tienen capacidad desarrollada de escucha.

La inteligencia intuitiva, hacen que las personas tengan capacidad de sintetizar con rapidez y claridad, son decisivos ante los problemas, y ello a través del acciones inmejorables para solucionar, además, son excelentes planificadores y ordenadores, siempre con capacidad de espontaneidad, asumiendo riesgos no siempre calculados.

Estrategias organizacionales

Viene hacer la instauración, ejecución y valoración o apreciación de las medidas que se toman al interior de la empresa, y a través de los cuales alcanza los objetivos a largo plazo. Asimismo, especifica la misión, la visión y los objetivos de la organización, además, desarrolla políticas y planes de acción afectados a los proyectos y programas. Igualmente determina los recursos para realizarlos.

Chiavenato (2005) citando a Johnson, Scholes, Whittington (2006) indicó:

Para una organización a largo plazo la dirección y el alcance son las estrategias para alcanzar ventajas en un entorno variable, reconociendo a la disposición de sus recursos y competencias, las cuales cubren las expectativas de las partes comprometidas. Con la estrategia se intenta conseguir una ventaja para la organización, y las mismas que se pueden lograr a través de otras opciones.

Adicionalmente, la estrategia también puede permitir la creación de oportunidades, mediante el acopio de recursos y el desarrollo de competencias. (p.10)

Su objetivo es utilizar métodos de evaluación, para establecer normas y evaluar el trabajo de los servidores. Asimismo, es justificado con el valor del salario instaurado en el escalafón, por los directivos. Igualmente se encuentra en la búsqueda de ocasiones con la intención que los directivos evalúen el trabajo del servidor; además de fomentar la polémica sobre el requerimiento de inspección o control, con el propósito que el director programe procedimientos y metas para finalmente elevar de trabajo del servidor. Ruiz (2008).

Los objetivos de valoración de los trabajadores, de manera determinada ayuda en:

- La mejora sobre desempeño laboral
- Ajusta al máximo los pagos
- Ubicar a los colaboradores en puesto o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas.
- La rotación y promoción de colaboradores
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores

Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles, además de enérgicos o grandes de los servidores, disponer del atributo de cada integrante, solicitada para un esquema de elección, mejora administrativa, esclarecimiento de actividades, estableciendo una plataforma razonable y equilibrada para premiar el trabajo. Ruiz (2008).

En relación:

Fernández (2002) indicó que:

El desempeño laboral, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada trabajador valora la calidad de su trabajo y la satisfacción

que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan. (p.19)

Robbins (2004) considera que “uno de los principios fundamentales de la psicología, es la unión de metas, la misma que empuja el comportamiento y mejora el desempeño, considerando que apoya a la persona a orientar sus energías en las metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”.

Gibson (1996) señala que “desempeño laboral es una evaluación sistemática y formal del resultado del trabajo de un empleado y del potencial para su futuro desarrollo.”

Chiavenato (2004), el cual es citado por Dessler (2009) define: “El desempeño laboral es la forma de evaluación del comportamiento y la búsqueda de los objetivos establecidos. Lo que finalmente se constituye como la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.”

Dessler (2009), en su libro “Administración de recursos humanos” nos presenta factores o dimensiones de evaluación de desempeño laboral, los que se desarrollarán en esta investigación:

Conocimiento/Habilidades para el puesto

Demuestra habilidades y preparación básica para ejercer las labores eficazmente. Además, que comprende las perspectivas del trabajo, permaneciendo actualizado respecto a nuestros progresos de acuerdo a sus plazas de responsabilidad. Asume las responsabilidades en función a las instrucciones y habilidades de las persona. Actúa de acuerdo a la persona que posee capacidades, y donde incluso crea confianza con otras personas acudiendo y recibiendo indicaciones o sugerencias. (p. 347).

Calidad/Cantidad de trabajo

Consiste en completar los trabajos minuciosamente, asimismo, que se realice con precisión, oportunamente y alcanzar las respuestas esperadas. Opera diversas responsabilidades eficazmente. Maneja la distribución del tiempo laboral de manera beneficiosa.

Planeación/Organización

Instaura claramente sus objetivos, estableciendo además los deberes con una plataforma en función a las metas de la oficina o empresa. Identifica las mejores disposiciones para lograr lo organizado y planeado. Requiere ayuda técnica cuando las proyecciones son poco claras.

Iniciativa/Compromiso

Demuestra responsabilidad personal al cumplir sus obligaciones; ofrece ayuda para apoyar las metas y los objetivos del departamento y de la división. Trabaja con una supervisión mínima y cumple los requisitos de horario y asistencia del puesto.

Solución de Problemas/Creatividad

Reconoce y examina dificultades. Plantea soluciones opcionales. Toma o encarga acciones apropiadas. Hace un monitoreo asegurando de esa manera que las dificultades se encuentren resueltas.

Trabajo en Equipo y Cooperación

Conserva adecuadas y eficazmente las labores entre sus colaboradores, al igual que con las otras personas de la organización. Se adecua a las primacías y las exigencias fluctuantes. Distribuye los conocimientos adquiridos, con el propósito de originar relaciones de trabajo adecuadas y de cooperación.

Habilidades Interpersonales

La relaciona es auténticamente y eficacia entre las personas que comparten el centro de labores y las demás integrantes institucionales. Demuestra respeto por todos. (p. 347).

Comunicación

Transmite información y mensajes efectivamente,. Igualmente presta atención correcta y cortésmente, además que solicita aclaraciones para confirmar si ha sido entendido o comprendido (p. 347).

1.3. Formulación del problema.-

Ámbito Institucional

El compromiso institucional es un tema básico que se trata actualmente en la administración de las entidades públicas, para lograr los resultados esperados, es así que el personal tiene que adoptar un estilo efectivo de compromiso de gestión institucional adaptándose a los constantes cambios en este mundo globalizado.

Cada personal efectúa un compromiso con un estilo diferente de realizar su trabajo, sin embargo, tiene la misión de cumplir los objetivos institucionales.

Un estilo de compromiso de gestión organizacional es el Transformacional el cual logra el desempeño del personal y alcanzar las metas y los resultados esperados.

El compromiso de gestión requiere de habilidad para iniciar el cambio y reconocer oportunidades para la organización, además de asumir riesgos y estimular a otros para que hagan lo mismo.

Otro factor importante para lograr el compromiso del personal con la Institución es el Desempeño Laboral, nunca debe faltar entre los empleados al realizar sus labores el ambiente debe ser agradable y proactivo, para alcanzar las metas trazadas.

Contar con personal comprometido laboralmente conlleva a contar con empleados comprometidos con la Institución, por lo cual, el desempeño laboral es

un aspecto importante dentro de cada Institución, pero no siempre se encuentra en el nivel deseado.

Ambos factores son importantes en toda entidad, el compromiso organizacional y desempeño laboral coadyuvan al mejor funcionamiento de las organizaciones. La Gerencia Regional de Educación, es una institución descentralizada del Gobierno Regional de Moquegua; y es el ente rector de las Políticas Regionales Educativas.

Este estudio permite determinar la relación que existe entre el compromiso de gestión institucional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua y conocer el grado de compromiso de los empleados con la Institución y los niveles de desempeño laboral que conllevan a la organización a desarrollar el compromiso y productividad de cada trabajador y a prestar un servicio de calidad

Problema general.-

¿Qué relación existe entre el Compromiso de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018?

Problemas específicos.-

Problemas específico 1.-

¿Qué, relación existe entre la Gerencia y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018?

Problemas específico 2.-

¿Qué, relación existe entre el Plan Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018?

Problemas específico 3.-

¿Qué, relación existe entre las Metas Institucionales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018?

1.4. Justificación del estudio.-

Hernández, R. (2010), nos dice que: “La justificación de la investigación indica el porqué de la investigación. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 39)

Justificación práctica.-

Los resultados obtenidos de este estudio, servirán de guía para conocer el nivel de relación laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, como resultado del Compromiso de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral en esta entidad.

La Sede Administrativa Regional y las de carácter descentralizadas como las Unidades de Gestión Educativa Local (UGELs), con los recursos asignados y el recurso humano, efectúa el cumplimiento de metas.

Justificación teórica.-

El presente estudio es fundamental, puesto que trata de demostrar la relación del Compromiso de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral en esta entidad, para construir una relación entre ambas variables en el personal de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

Este estudio también aporta información, que sirva de referencia para futuras investigaciones en esta área.

Se justifica por cuanto el cumplimiento de los compromisos de gestión institucional (CG), se ha convertido de enorme trascendencia, para las metas a cumplir en cada entidad, ya sea a nivel de sede administrativa o de carácter descentralizado

administrativo, toda acción planificada y desarrollada en conjunto, se efectúa el logro de las metas y objetivos.

Justificación económica.-

Martin (2009) lo especifica como:

Con indudable exactitud define el factor económico. En los que se ubican elementos ordenados de consideración para el balanceo de liquidaciones tecnológicas, la negociación de capitales de alto nivel tecnológico, especialmente para innovar tecnológicamente. El mismo que brinda los capitales que se han gastado en los estudios, así como los capitales que se han generado posteriormente de efectuar dichos estudios. (p. 4).

La realización del estudio de compromiso de gestión institucional y el desempeño laboral es importante para comprender el trabajo del personal, lo cual influye en los resultados de la gestión de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua.

Actualmente a través de la transferencia presupuestal del Ministerio de Educación (MINEDU) a las diferentes sedes administrativas de educación, se cuenta con el Fondo de Estímulo de Desempeño (F.E.D.), el cual se logra con el cumplimiento de metas y objetivos, dentro de los compromisos asumidos por gestión institucional, dicho fondo está directamente vinculado con las metas de desempeño laboral de los trabajadores administrativos; por cuanto al lograr las metas y objetivos, están directamente beneficiados con dicho bono por desempeño laboral.

Justificación legal.-

- Ley N° 28044 “Ley general de educación”
- Manual de organización y funciones de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua.
- Decreto Legislativo N° 276, “ Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”

1.5. Hipótesis.-

Hipótesis general.-

Existe una relación significativa entre los Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua.

Hipótesis específica 1.-

Existe una relación significativa entre la Gerencia y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 2.-

Existe una relación significativa entre el Plan Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 3.-

Existe una relación significativa entre las Metas Institucionales y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

1.6. Objetivos.-

Objetivo General.-

Determinar la relación entre el Compromiso de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018

Objetivo Específicos 1.-

Determinar la relación entre la Gerencia y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

Objetivo Específicos 2.-

Determinar la relación entre el Plan Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

Objetivo Específicos 3.-

Determinar la relación entre las Metas Institucionales y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, 2018.

MÉTODO

2.1. Metodología.-

Tamayo, citado por Valderrama (2014), Sostiene acerca de la metodología de investigación lo siguiente: “La metodología conforma la médula espinal de todo trabajo de investigación. Asimismo, se muestra referido al diseño del elemento de investigación o estudio mismo, los procesos de recolección de datos, de observación, herramientas de medición, como también a los procedimientos y las técnicas de análisis”. (p. 163)

Esta investigación se enmarca dentro de la metodología denominada hipotética-deductiva, al respecto, Prieto, citado por Cabana (2014), menciona:

Esquemáticamente, el método hipotético-deductivo funciona de la siguiente manera: de una hipótesis general y de los enunciados particulares que determinan las condiciones iniciales se deduce un enunciado particular predictivo. Los enunciados de las condiciones iniciales, por lo menos para esta vez, se aceptan como verdaderos; la hipótesis es el enunciado cuya verdad se pone en cuestión. Por observación determinamos si el enunciado predictivo resulta verdadero. Si la consecuencia predictiva resulta falsa, la hipótesis queda refutada. Si la observación revela que el enunciado predictivo es verdadero, decimos que la hipótesis está confirmada, hasta cierto punto. Una hipótesis no queda confirmada definitivamente, evidentemente, por uno o más casos positivos, pero puede quedar altamente confirmada. Una hipótesis suficientemente confirmada se acepta por lo menos de una manera provisional. (pp. 59–60)

2.2. Diseño de la Investigación.-

Cabe señalar, se procede con una investigación de diseño no experimental, debido a que se ejecuta “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Cabe señalar, se procede con una investigación de diseño no experimental, debido a que se ejecuta “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Por tanto el estudio de diseño no experimental y transversal, a decir de Hernández, Fernández y Baptista, (2010), quienes afirmaron que: “en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez”

Investigación descriptiva considerando que sostiene: “la Investigación Descriptiva responde a las preguntas: ¿Cómo son?, ¿Dónde están?, ¿Cuánto son?, ¿Quiénes son?, etc”, nos señala y describe las particularidades, condiciones ocultas y exteriores, diferencias y figuras básicas de la situación, además, de diferentes realidades, en un espacio presente y pasado, preciso y definitivo. (Alfaro 2012, p.19)

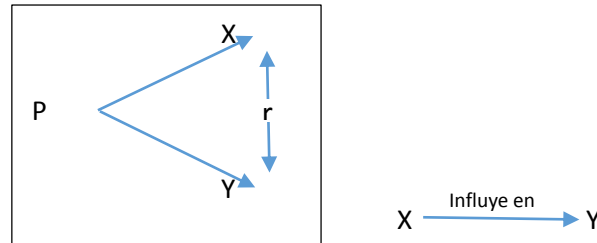
Investigación correlacional De acuerdo a Hernández (2010) refieren: “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”

Investigación transversal, se refiere a: “diseños de investigación transversal recolectan datos en un determinado momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández et al, 2010)

Descriptiva, debido a que el proyecto es describir como se muestran las variables en el momento de la investigación. Asimismo, lleva analizar y medir la información recopilada acerca de las variables de estudio y es correlacional, considerando que tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre la variable

Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral, para finalmente determinar si están o no relacionadas y finalmente analizar dicha correlación

El esquema queda determinado y se procedió por:



Fuente: Elaboración propia 2018.

Donde:

P = Población.

X = Variable 1 Compromisos de gestión institucional.

Y = Variable 2 Desempeño laboral.

r = Relación.

2.3. Variables.-

Cabe señalar:

Variable Independiente (V1)

Compromisos de Gestión Institucional

Robbins (2005) define como:

El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento

en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el comportamiento organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.45).

Definición operacional

Medición del Compromiso de Gestión Institucional mediante un cuestionario a través de sus dimensiones.

Variable Dependiente (V2)

Desempeño Laboral.

Dessler (2009), señala que:

“El desempeño laboral es la forma de evaluación del comportamiento y la búsqueda de los objetivos establecidos. Lo que finalmente se constituye como la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.”

Definición operacional

Medición del desempeño laboral con un cuestionario en sus dimensiones

Operacionalización de la variable.-

Cuadro N°1 Operacionalización de la Variable: Compromisos de Gestión Institucional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Compromisos de Gestión institucional	La gestión institucional es un proceso de ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, para el logro de los objetivos planteados institucionalmente Vásquez y Zuluaga (2008)	Toma de decisiones para el logro de las metas y objetivos planteados	D1. Toma de Decisiones D2. Cumplimiento de Plan institucional D3. Cumplimiento de Metas institucionales	Toma de decisiones Programación Procesos Plazos Objetivos Resultados Estrategias Eficacia Eficiencia	1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces 4 Casi siempre. 5 Siempre.

Fuente: Elaboración propia del Informe de investigación "Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018"

Cuadro N°2 Variable Dependiente: Desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Metas de desempeño laboral	Mejora el desempeño, ayudando a enfocar los objetivos y metas institucionales. Milkovich y Boudrem (1994)	Desempeño de los trabajadores, para el logro de las metas y objetivos planteados	D1. Identidad institucional D2. Capacitación y estímulo D3. Metas de desempeño laboral	Cumplimiento de metas Superación personal Objetivos trazados	6 Nunca. 7 Casi nunca. 8 A veces 9 Casi siempre. 10 Siempre.

Fuente: Elaboración propia del Informe de investigación "Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018"

2.4. Población y Muestra.-

Población.-

La población está constituida por 570 trabajadores administrativos nombrados de la sede administrativa de la gerencia regional de educación de Moquegua y las UGEL,s “Ilo”, “MN” y “GSC”.

Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p174).

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 570 trabajadores administrativos nombrados y contratados de la sede administrativa de la gerencia regional de educación de Moquegua y las UGEL,s “Ilo”, “MN” y “GSC”.

Muestra.-

“La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. (Tamayo y Tamayo, 2007, p.68).

Para el tamaño de la muestra se ha tomado a los 270 trabajadores administrativos nombrados, de la sede administrativa de la gerencia regional de educación de Moquegua, que es el 100%.

Cuadro N°3: Población en estudio de la Sede Regional Educación de Moquegua

Áreas	Población	%
Área de Gestión Institucional	65	25 %
Área de Administración	120	44 %
Área de Gestión Pedagógica	85	31 %
TOTAL	270	100%

Fuente: Área de Personal de la Sede Regional de Educación de Moquegua 2018

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.-

Técnicas de recolección de datos.-

En el presente estudio se aplicó como técnica la encuesta. De acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) Recolectar los Datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un Propósito específico.

La encuesta, que según Cook (2004), “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito” (p. 74).

Instrumentos de recolección de datos:

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para las dos variables de estudio; según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. (p. 217).

Para este trabajo se empleó dos instrumentos denominados cuestionarios de treinta preguntas cada una a través de la escala de likert, cuyas opciones permiten medir tanto el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado. (1) Nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

Cuadro N°4: Variable 1 Compromiso de gestión institucional

Detalles	Descripción
Autor	Walter Julio Salazar Coloma
Fecha de edición	01 de junio del 2018
Variable a medir	Compromisos de Gestión Institucional
Segmento población	270
Modo de aplicación	Cuestionario
Tiempo de aplicación	20 minutos
Población	Personal de la gerencia regional de educación de moquegua
Descripción	Entrega directa al encuestado
Escalamiento	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A Veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Escala	Likert
Niveles	Alto 110 – 150
	Regular 70 – 109
	Bajo 30 – 69

Cuadro N°5: Variable 1 Desempeño laboral

Detalles	Descripción
Autor	Walter Julio Salazar Coloma
Fecha de edición	01 de junio del 2018
Variable a medir	Desempeño laboral
Segmento población	270
Modo de aplicación	Cuestionario
Tiempo de aplicación	20 minutos
Población	Personal de la gerencia regional de educación de Moquegua
Descripción	Entrega directa al encuestado
Escalamiento	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A Veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Escala	Likert
Niveles	Alto 110 – 150
	Regular 70 – 109
	Bajo 30 – 69

Validación del instrumento.-

Para la Validación del Instrumento se utilizará validez de contenido. De acuerdo a:

Para establecer la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de expertos, especializados en Metodología de la Investigación y/o gestión pública los

cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto procedía su aplicación. Se dispone de los certificados de validez en anexos para su verificación.

Los mismos que fueron brindados por el juicio de expertos, además que coincide con la validación de los instrumentos y que finalmente muestra respuestas positivas en el juicio de expertos.

Tabla 6: Validadores del instrumento

	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo	Condición final
Juez 1		si			Aplicable
Juez 2		si			Aplicable

Fuente. Instrumentos propios

Confiabilidad del instrumento

El instrumento (cuestionario) se sometió a la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, que es índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Este Alfa es un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad.

Corral (2009) presenta la siguiente escala de interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.

Tabla 7: Escala de interpretación del índice de confiabilidad.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Elaboración Propia

Sobre la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó una prueba piloto a una muestra de 50 personas. Obteniendo los puntajes totales se calculó el Alfa de Cronbach. Posteriormente, se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Por último, se comparó el valor de alfa obtenido con la escala de interpretación arriba indicada.

Tabla 8: Confiabilidad de instrumentos – alfa de cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° Items
Compromiso de gestión institucional	0,936	30
Desempeño laboral	0,886	30

Fuente: elaboración propia

En función de los resultados, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0,936 y 0,886, se puede asumir que los instrumentos son confiables y procede su aplicación.

Método de análisis de datos.-

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V.22 (licencia autorizada a la GRE-MOQ), porcentajes en tablas y figuras para enseñar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para el establecimiento dentro de la escala de medición, la contrastación de las hipótesis, se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman. Cabe señalar, que los valores originales de 1 a 5, según la escala de Likert, se constituyeron de tal manera coinciden con los niveles. En ese sentido, la escala de Likert admite sumar los valores, sumado a que es flexible.

Asimismo, teniendo en cuenta que las dos variables de estudio son cualitativas ordinales, no corresponde aplicar una prueba de normalidad. En tal sentido, en vez de la media aritmética, la medida de tendencia central a usar será la moda, es decir el valor con frecuencia más alto. También, se utilizará histograma de frecuencias usando los porcentajes.

Igualmente, considerando la naturaleza de las variables, donde se medirá su relación, se manejará el Coeficiente de Correlación No Paramétrico r_s de Spearman (Hernández. 2014, p. 322). Para calcular “ ρ ”, donde los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden y se utiliza la siguiente fórmula.

$$P=1- \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Dónde:

$\rho = r_s$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman. Si $\rho = 0$ no hay correlación; si $\rho \neq 0$ sí hay correlación.

Σ = Sumatoria.

d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos apareados.

n = Número de personas

El coeficiente de Spearman permitirá contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

2.5. Aspectos Éticos.-

En la realización del presente trabajo, se ha cumplido con transparencia y honestidad para la obtención de los datos, asimismo el nivel de encuestas, por consiguiente se ha cuidado la parte ética del investigador desarrollándose a la disposición del reglamento, de otro modo no se ha forzado dato alguno, Por lo tanto todo es absolutamente real

Los datos obtenidos de la gerencia regional de educación de Moquegua, se guardarán con la reserva del caso y el tratamiento ético respectivo, ya que se trata de una Entidad educativa, rectora de la educación regional y ninguno de los empleados públicos estaría dispuesto a brindar información si no fuera este el caso.

Las acciones y conductas de los individuos, conllevan al desarrollo del comportamiento en su actividad laboral.

Se tiene que ver que hay muchos aspectos que tienen una gran influencia en el comportamiento, para que cada servidor pueda alcanzar el rendimiento esperado

Resultados

Tabla 9

Compromisos de gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la gerencia regional de educación de Moquegua, 2018.

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Compromisos de Gestión Institucional	Bajo	Recuento	51	17	0	68
		% del total	18,9%	6,3%	0,0%	25,2%
	Medio	Recuento	22	102	16	140
		% del total	8,1%	37,8%	5,9%	51,8%
	Alto	Recuento	0	15	47	62
		% del total	0,0%	5,6%	17,4%	23,0%
Total	Recuento	73	134	63	270	
	% del total	27,0%	49,6%	23,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

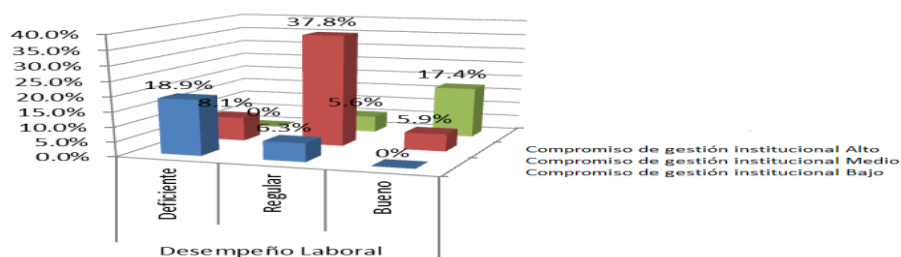


Figura 1. Diagrama Columnas: Compromisos de gestión institucional y desempeño laboral

Vista la tabla, demuestra la relación entre la variable Compromisos de gestión institucional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua, 2018, Se observa del total de encuestados el 25,2% considera que los Compromisos de Gestión institucional presenta un nivel Bajo que necesita mejorar: el 18,9 % percibe un Deficiente compromiso y el 6,3% percibe un Regular desempeño laboral. Asimismo, de encuestados el 51,8% considera que el Compromiso de gestión institucional presenta un nivel Medio: el 8,1 % percibe un Deficiente desempeño, el 37,8% percibe un Regular desempeño y un 5,9% evidencia un Buen desempeño laboral. Del total de encuestados el 23,0% que considera que el Compromiso de gestión muestra un nivel Alto: el 5,6% percibe un Regular desempeño y el 17,4% percibe un Buen desempeño laboral.

Tabla 10

Compromiso de gerencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua, 2018.

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Compromiso de Gerencia	Bajo	Recuento	41	16	0	57
		% del total	15,2%	5,9%	0,0%	21,1%
	Medio	Recuento	31	113	25	169
		% del total	11,5%	41,8%	9,3%	62,6%
	Alto	Recuento	1	5	38	44
		% del total	0,4%	1,9%	14,0%	16,3%
Total		Recuento	73	134	63	270
		% del total	27,1%	49,6%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

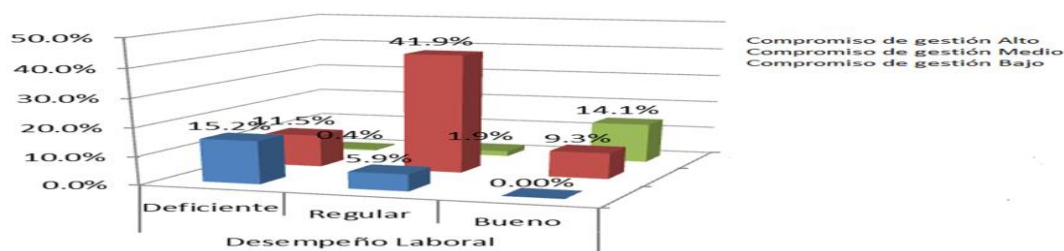


Figura 2. Diagrama de Columnas del Compromiso afectivo y el desempeño laboral

Vista la tabla y figura anterior, las mismas demuestran la relación entre la dimensión de gerencia y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua 2018, se observa que del total de encuestados el 21,1% considera que el compromiso gerencia tiene un nivel Bajo que necesita mejorar: el 15,2 % percibe un Deficiente desempeño y el 5,9% percibe un Regular desempeño laboral. Del total de encuestados el 62,6% que considera que el compromiso gerencia tiene un nivel medio: el 11,5 % percibe Deficiente desempeño, el 41,8% percibe un Regular desempeño y el 9,3% percibe un Buen desempeño. Del total de encuestados el 16,3% considera que el compromiso de gerencia presenta un nivel Alto: el 0,4% percibe un Deficiente desempeño, el 1,9% percibe un Regular desempeño y el 14,0% percibe un Buen desempeño laboral.

Tabla 11.-

Compromiso del plan institucional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua, 2018.

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Compromiso del Plan Institucional	Bajo	Recuento	55	11	5	71
		% del total	20,4%	4,1%	1,9%	26,3%
	Medio	Recuento	18	103	23	144
		% del total	6,7%	38,1%	8,5%	53,3%
	Alto	Recuento	0	20	35	55
		% del total	0,0%	7,4%	13,0%	20,4%
Total		Recuento	73	134	63	270
		% del total	27,1%	49,6%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

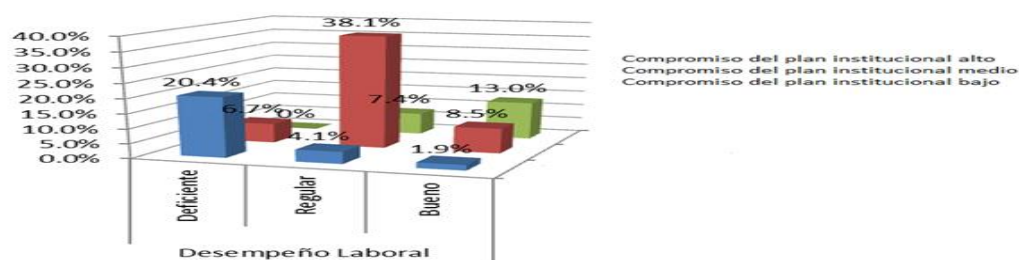


Figura 3. Diagrama de Columnas de Compromiso del Plan Institucional y el desempeño laboral.

Vista la tabla y figura anterior, se evidencia la asociación entre la dimensión del plan institucional y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua 2018, se observa que del total de encuestados el 26,3% considera que el compromiso del plan institucional tiene un nivel Bajo que necesita mejorar: el 20,4 % percibe un Deficiente desempeño, un 4,1% percibe un Regular desempeño y el 1,9% percibe un Buen desempeño laboral. Del total de encuestados el 53,3% considera el compromiso del plan institucional tiene un nivel Medio: el 6,7 % percibe Deficiente desempeño, el 38,1% percibe un Regular desempeño y el 8,5% percibe un Buen desempeño. Del total de encuestados el 20,4% considera que el compromiso del plan institucional presenta un nivel Alto: el 7,4% percibe un Regular desempeño y el 13,0% percibe un Buen desempeño laboral.

Tabla 12.-

Compromiso de metas institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua, 2018.

		Desempeño Laboral				
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Metas Institucionales	Bajo	Recuento	46	11	5	62
		% del total	17,0%	4,1%	1,9%	23,0%
	Medio	Recuento	25	101	12	138
		% del total	9,3%	37,4%	4,4%	51,1%
	Alto	Recuento	2	22	46	70
		% del total	0,7%	8,1%	17,0%	25,9%
Total		Recuento	73	134	63	270
		% del total	27,0%	49,6%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

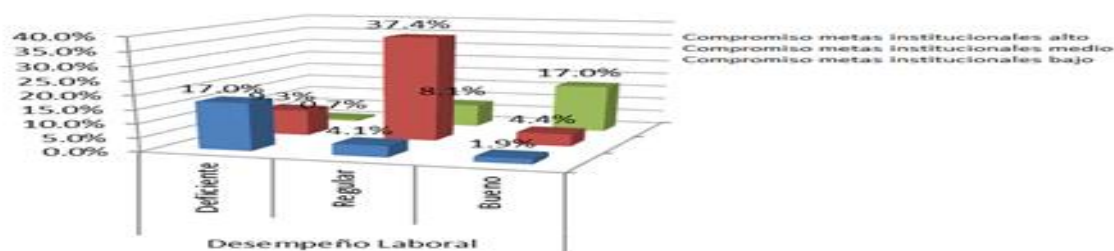


Figura 4. Diagrama de Columnas del Compromiso normativo y el desempeño laboral

Vista la tabla y figura anterior, se evidencia la asociación entre la dimensión Compromiso metas institucionales y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua año 2018, se observa que del total de encuestados el 23,0% considera que el compromiso metas institucionales tiene un nivel Bajo que necesita mejorar: el 17,0% percibe un Deficiente desempeño, el 4,1% percibe un Regular desempeño y el 1,9% percibe un Buen desempeño laboral. Del total de encuestados el 51,1% considera que el compromiso metas institucionales tiene un nivel Medio: el 9,3 % percibe Deficiente desempeño, el 37,4% percibe un Regular desempeño y el 4,4% percibe un Buen desempeño. Del total de encuestados el 25,9% considera que el compromiso de metas institucionales presenta un nivel Alto: el 0,7% percibe un Deficiente desempeño, el 8,1% percibe un Regular desempeño y el 17,0% percibe un Buen desempeño laboral.

5.- Discusión.-

En el trabajo de investigación titulada: “Compromisos de gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018”, muestra los siguientes resultados descriptivos del total de encuestados el 25,2% considera que el Compromiso gerencia presenta un nivel bajo que necesita mejorar: el 18,9 % percibe un Deficiente desempeño y el 6,3% percibe un regular desempeño laboral. Asimismo, del total de encuestados el 51,8% considera que el Compromiso plan institucional presenta un nivel medio: el 8,1 % percibe un deficiente desempeño, el 37,8% percibe un regular desempeño y un 5,9% evidencia un buen desempeño laboral. Del total de encuestados el 23,0% que considera que el Compromiso metas institucionales muestra un nivel alto: el 5,6% percibe un regular desempeño y el 17,4% percibe un buen desempeño laboral.

De lo anterior se evidencia que la variable compromiso gerencia y desempeño laboral tienen un nivel medio y regular respectivamente, es decir conocer el grado de compromiso de los empleados con la Institución y los niveles de desempeño laboral que conllevan a la organización a desarrollar el compromiso y productividad de cada trabajador y a prestar un servicio de calidad es medio y regular. En tal sentido, (Díaz, 2013, p.35) refiere: “El compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de una persona con una determinada organización, el comportamiento organizacional seria como: Tener puesta la camiseta de la organización”, lo cual se evidencia poco. De acuerdo a Chiavenato (2004), señala que “el desempeño es la forma de evaluación del comportamiento y la búsqueda de los objetivos establecidos. Lo que finalmente se constituye como la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.”

Con respecto a la hipótesis general de investigación planteada, se muestra que la prueba rho de spearman fue de 0,804**, la misma que indica que hay relación directa entre las variables de estudio. Además, se evidencia que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000, cifra que es menor a 0,05, lo cual demuestra que es

significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el compromiso de gestión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018”.

De lo anterior tenemos a Carpio (2014) en su tesis titulada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de Trabajadores de una Entidad Pública – Sector Salud 2014” concluyéndose que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión gerencia y la satisfacción laboral habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.791, lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) siendo $p=0.000<0.05$. Este estudio asimila la conclusión del presente estudio. También se tiene a Valqui (2013) en su Tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013” dónde se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario, año 2013, comprobándose que existe correlación positiva media.

(Chávez (2014) cita a Chiavenato (2007), quien de acuerdo al resultado establecido señala:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. Por otro lado, se puede considerar ciertas características entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados que tienen los trabajadores en la organización. (p.359).

En este sentido, existe una aceptación de las metas organizacionales, con las creencias, propósitos, ideas y objetivos.

Con respecto a la hipótesis específica 1 se tuvo que la prueba rho de spearman fue de 0,682**, la misma que indicó que existe relación directa entre las variables de estudio. Además, se evidencia que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 la misma que demuestra que es menor de 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el compromiso gerencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018. Motivo por el cual (Meyer y Allen, 1991); citado por Loly (2006) menciona: “El compromiso gerencia se refiere a los lazos de las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización”. (p.52).

Con respecto a la hipótesis específica 2, se tuvo que la prueba rho de spearman fue de 0,807**, la misma que indicó que hay relación directa entre las variables de estudio. Además, se evidencia que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 siendo de esta manera menor a 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el compromiso de plan institucional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018. Estos resultados coinciden con los de Vivanco y Bellido (2014) en su Tesis denominada “Desempeño Laboral en Trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014”, tuvo como resultados: “la dimensión del plan institucional de relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.725, representó una alta asociación entre las variables. En tal sentido, se demuestra que la dimensión de plan institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.500, representó una moderada asociación entre las variables”.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se tuvo que la prueba rho de spearman fue de $0,753^{**}$, la misma que indicó que existe relación directa entre las variables de estudio. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 siendo en ese sentido menor a 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el compromiso metas institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua 2018. Esto resultados son similares al de Carpio (2014) en su tesis titulada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de Trabajadores de una Entidad Pública – Sector Salud 2014”, se demostró que existe relación directa y significativa entre la dimensión metas institucionales y la satisfacción laboral habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de .844, lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) siendo $p=0.000<0.05$, lo que determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2.

CONCLUSIONES

Primera.-

Existe relación significativa entre el compromiso de gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804**, y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y alta entre las variables.

Segunda.-

Existe relación significativa entre el Compromiso gerencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,682**y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y moderada entre las variables.

Tercera.-

Existe relación significativa entre el Compromiso de plan institucional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,807**y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y alta entre las variables

Cuarta.-

Existe relación significativa entre el Compromiso metas institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,753** y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y alta entre las variables

RECOMENDACIONES

Primera.-

Socializar el estudio de los compromisos de gestión institucional y el desempeño laboral para que la alta dirección y el personal conozcan los resultados obtenidos, a fin de establecer políticas organizacionales orientadas a lograr el compromiso de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua

Segunda.-

Mantener la identidad laboral de los trabajadores dentro de la gerencia regional de educación de Moquegua, a través de actividades y reuniones que mejoren la misma, ofreciéndoles un ambiente que les facilite la expresión, confianza y de armonía para conservar una identidad adecuada

Tercera.-

Como institución es importante reconocer que es fundamental efectuar procesos relacionados al recurso humano, para de esa manera obtener una mejor formación profesional como personal, a través de las capacitaciones constantes para los colaboradores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua

Cuarta.-

Desarrollar mayores investigaciones que permitan ahondar el por qué los colaboradores de la gerencia regional de educación de Moquegua, consideran al compromiso de gerencia en un nivel moderado, y de esa manera permita adquirir mayor conocimiento desde la experiencia de los mismos trabajadores, y los motivos que finalmente los lleva a la falta de compromiso

Quinta.-

Brindar mayor atención al compromiso organizacional considerando que el mismo brindará el ambiente adecuado para un trabajo armónico y fortalecido del personal, y el que finalmente influirá en el desempeño laboral del personal de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Moquegua

REFERENCIAS.-

- Abanto Vélez, W. I. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo, Escuela de PostGrado. Trujillo: s.e.
- Aguilar Sosa, C. M. (2013). *Análisis del actual Sistema Nacional de Inversión Pública de Honduras*. Tesis Maestral, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Dirección de PostGrado, Santiago de Chile.
- Auditoría General de la Nación República Argentina. (2013). *Comisión técnica de prácticas de buena gobernanza*. Recuperado el 3 de setiembre de 2015, de http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Documentos/Capitulo%20IV_%20Idoneidad.pdf
- Castañeda Santos, V. (2003). *Manual de abastecimiento de bienes y servicios*. Perú: Cepreacsa E.I.R.L.
- Defensoría del Pueblo. (2009). *Aplicación del silencio administrativo: Retos y tareas pendientes*. Defensoría del Pueblo. Lima: GTZ.
- Gorbaneff, Y., & Cabargas, G. (2009). *Equilibrio económico y la contratación pública en Colombia*. Revista de Derecho N°31, Universidad del Norte, Colombia.
- Hernández Diez, S. (2012). *Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. Tesis Magistral, Universidad San Martín de Porras, Sección Post Grado, Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- INEI. (2010). Estimaciones y Proyecciones de población, por sexo según Dpto. Prov. y Dist. 2000-2015. *Boletín 18: Perfil sociodemográfico del Departamento de Moquegua 2007*, 13.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1ra. ed.). Venezuela: Editorial Alfa.
- Miguel Castilla, L. (12 de junio de 2015). Gobierno tiene identificados los focos de corrupción en las compras públicas. *Gestión*, pág. 12. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de <http://gestion.pe/economia/gobierno-tiene-identificados-focos-corrupcion-compras-publicas-2100111>
- Ministerio de economía y Finanzas [MEF]. (31 de diciembre de 2008). Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. *Aprobado mediante D.S.N°184-2008-EF*. Lima, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (03 de junio de 2008). Ley de Contrataciones del Estado. *Aprobado mediante D.L.N°1017*. Lima, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (10 de 07 de 2007). Reglamento del Sistema Nacional de Inversión Pública. *Aprobado por Decreto Supremo N°102-2007-EF*. Lima, Perú.

- Morales, O., Barrera, Á., Rodríguez, M., Romero, C., & Távara, R. (2014). *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad ESAN.
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012). Capítulo 1 del Módulo 4: Derechos y deberes del contratista durante la ejecución contractual para la ejecución de bienes y servicios. En E. Huancaqui Rodríguez, C. Rivera, & C. Ireijo Mitsuta, *Cómo vender con éxito al Estado* (pág. 18). Lima.
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012c). *Módulo 2: Expediente de Contratación*. Obtenido de AVO - Aula Virtual OSCE: <http://www.osce.gob.pe/consuocode/userfiles/image/cap2m2a.pdf>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012a). *Elaboración de EETT y TDR para compras eficientes*. Recuperado el 01 de setiembre de 2015, de AVO - Aula Virtual del OSCE: http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Capacitacion/Virtual/eett_libro_sesion1.pdf
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado [OSCE]. (8 de agosto de 2015b). Tribunal de Contrataciones del Estado sancionó a más de 800 empresas en lo que va del año. *Gestión*, pág. 16. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de <http://gestion.pe/empresas/tribunal-contrataciones-estado-sanciono-mas-800-empresas-lo-que-va-ano-2139417>
- OSCE. (2009). *Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento* (Segunda ed.). Lima, Perú: Dirección de Servicios Institucionales.
- OSCE. (2009a). *Plan estratégico de contrataciones públicas del Estado Peruano*. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, Presidencia Ejecutiva. Lima: s/e.
- OSCE. (2012d). *Importancia e incidencia del estudio de posibilidades que ofrece el mercado y del resumen ejecutivo en los procesos de contrataciones a cargo de las Entidades públicas*. Recuperado el 13 de agosto de 2015, de http://www.osce.gob.pe/consuocode/userfiles/image/cap1_m3_prov.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros - PCM. (2003). *Portal del Estado Peruano*. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de Glosario de términos: http://www.peru.gob.pe/transparencia/pep_transparencia_terminos.asp#.Vflav9J_Okq
- Revilla Vergara, A. T. (2011). La Transparencia en la Ley de Contrataciones del Estado. *Revista de la Facultad de Derecho - PUCP*(N° 66), 195-221.
- Rojas Morán, L. M. (2006). *Manual para la Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local (Enfoques, herramientas y estrategias para el DEL)*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Sub Regional para los Países Andinos. Lima: Impreso en Perú.

ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Artículo Científico

Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018

AUTOR:

Br. Walter Julio Salazar Coloma

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

MOQUEGUA- PERÚ

2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Walter Julio Salazar Coloma, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Filial Moquegua, identificado con D.N.I. N° 04404163, con el artículo titulado: "La Modernización y la Gestión Pública"

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores a mi autoría.
2. El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
3. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo alguna trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
4. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Moquegua; 22 de julio del 2018.



Br. Salazar Coloma, Walter Julio

D.N.I. N° 04404163

1.- TITULO.-

“Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018”

2.- AUTOR:

Br. Walter Julio Salazar Coloma

3.- RESUMEN

La presente investigación pretende estudiar la relación que se da entre el Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua – 2018. Se ha decidido realizar esta investigación en razón de la importancia de los resultados en el accionar institucional y su impacto en el desempeño de los servidores y por ende en las Unidades de Gestión Educativa Local y las Instituciones Educativas de la Región Moquegua.

4.- PALABRAS CLAVE.-

Palabras Claves: Compromisos de Gestión Institucional y Desempeño Laboral.

5.- ABSTRACT.-

The present investigation entitled "Institutional Management and Labor Performance Commitments of Administrative Workers of the Regional Management of Education of Moquegua - 2018"; Its objective and goal is to determine if the commitments programmed and assumed by institutional management have a direct influence on the job performance of the servers that work in the Moquegua regional education management, in the current year 2018.

6.- KEYWORDS.-

Key Words: Institutional Management and Work Performance Commitments

7.- INTRODUCCION.-

En forma actual, las diferentes Instituciones Educativas de la Región Moquegua están clasificadas en forma aleatoria en Instituciones Públicas y Privadas. Comprende variados factores principales están: los alumnos, los docentes, las escuelas propiamente dichas como un espacio de estudio y la gestión administrativa.

Podemos mencionar y señalar que para tener una gestión óptima es necesario la aplicación de diferentes acciones que conlleven al logro de los objetivos y metas, buscando la eficiencia y eficacia en los procesos a nivel ampliamente administrativo y educativo.

Para efectuar acciones dentro de una entidad, para el logro de los diferentes compromisos asumidos es necesario tener presente la normatividad vigente así como lo emitido a nivel regional. Teniendo presente lo publicado a nivel nacional se tiene lo dispuesto por el Artículo 11 del Decreto Supremo N° 00044 – 2009 y de igual forma dentro del Artículo 8° de su Reglamento de los Compromisos de Gestión (C.G.), establece que la Comisión Reguladora de Compromisos de Gestión (C.R.C.G), Será la responsable de elaborar en forma directa una guía metodológica.

8.- METODOLOGIA.-

Esta investigación se enmarca dentro de la metodología denominada hipotética-deductiva, El método hipotético-deductivo funciona de la siguiente manera: de una hipótesis general y de los enunciados particulares que determinan las condiciones iniciales se deduce un enunciado particular predictivo.

La población está constituida por 570 trabajadores administrativos nombrados de la sede administrativa de la gerencia regional de educación de Moquegua y las UGEL,s “Ilo”, “MN” y “GSC”.

Para el tamaño de la muestra se ha tomado a los 270 trabajadores administrativos nombrados, de la sede administrativa de la gerencia regional de educación de Moquegua, que es el 100%.

9.- RESULTADOS.-

En el trabajo de investigación titulada: “Compromisos de gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018”, muestra los siguientes resultados descriptivos del total de encuestados el 25,2% considera que el Compromiso gerencia presenta un nivel bajo que necesita mejorar: el 18,9 % percibe un Deficiente desempeño y el 6,3% percibe un regular desempeño laboral. Asimismo, del total de encuestados el 51,8% considera que el Compromiso plan institucional presenta un nivel medio: el 8,1 % percibe un deficiente desempeño, el 37,8% percibe un regular desempeño y un 5,9% evidencia un buen desempeño laboral. Del total de encuestados el 23,0% que considera que el Compromiso metas institucionales muestra un nivel alto: el 5,6% percibe un regular desempeño y el 17,4% percibe un buen desempeño laboral.

10.- DISCUSION.-

Existe relación significativa entre el compromiso de gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de moquegua 2018, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804**, y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y alta entre las variables.

11.- CONCLUSION.-

Las metas de los Compromisos de Gestión (C.G.), debe estar centrada siempre en mejorar los procedimientos de cumplimiento de metas institucionales, en el mediano plazo éstos podrán incidir en la mejora constante de la educación, teniendo metas específicas a cumplir

En la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, se delega la responsabilidad a la Oficina de la Dirección de Gestión Institucional (D.G.I.), teniendo presente que el fondo presupuestal a distribuir proviene del Fondo de Estímulo de Desempeño (F.E.D.), el cual es programado en forma anual y su distribución a depositar es semestral, siendo una cantidad monetaria determinada y es distribuida a cada servidor, esto en cumplimiento de las metas y objetivos que se va a cumplir. Teniendo presente que la respectiva evaluación es en forma permanente, haciendo los respectivos ajustes cuando hay una debilidad detectada.

12.- REFERENCIAS.-

- Abanto Vélez, W. I. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo, Escuela de PostGrado. Trujillo: s.e.
- Aguilar Sosa, C. M. (2013). *Análisis del actual Sistema Nacional de Inversión Pública de Honduras*. Tesis Maestral, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Dirección de PostGrado, Santiago de Chile.
- Auditoría General de la Nación República Argentina. (2013). *Comisión técnica de prácticas de buena gobernanza*. Recuperado el 3 de setiembre de 2015, de http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfiles/iles/Documentos/Capitulo%20IV_%20Idoneidad.pdf
- Castañeda Santos, V. (2003). *Manual de abastecimiento de bienes y servicios*. Perú: Cepreacsa E.I.R.L.
- Defensoría del Pueblo. (2009). *Aplicación del silencio administrativo: Retos y tareas pendientes*. Defensoría del Pueblo. Lima: GTZ.
- Gorbaneff, Y., & Cabargas, G. (2009). *Equilibrio económico y la contratación pública en Colombia*. Revista de Derecho N°31, Universidad del Norte, Colombia.

- Hernández Diez, S. (2012). *Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. Tesis Magistral, Universidad San Martín de Porras, Sección Post Grado, Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- INEI. (2010). Estimaciones y Proyecciones de población, por sexo según Dpto. Prov. y Dist. 2000-2015. *Boletín 18: Perfil sociodemográfico del Departamento de Moquegua 2007*, 13.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1ra. ed.). Venezuela: Editorial Alfa.
- Miguel Castilla, L. (12 de junio de 2015). Gobierno tiene identificados los focos de corrupción en las compras públicas. *Gestión*, pág. 12. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de <http://gestion.pe/economia/gobierno-tiene-identificados-focos-corrupcion-compras-publicas-2100111>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (31 de diciembre de 2008). Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. *Aprobado mediante D.S.N°184-2008-EF*. Lima, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (03 de junio de 2008). Ley de Contrataciones del Estado. *Aprobado mediante D.L.N°1017*. Lima, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (10 de 07 de 2007). Reglamento del Sistema Nacional de Inversión Pública. *Aprobado por Decreto Supremo N°102-2007-EF*. Lima, Perú.
- Morales, O., Barrera, Á., Rodríguez, M., Romero, C., & Távara, R. (2014). *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad ESAN.
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012). Capítulo 1 del Módulo 4: Derechos y deberes del contratista durante la ejecución contractual para la ejecución de bienes y servicios. En E. Huancaqui Rodríguez, C. Rivera, & C. Ireijo Mitsuta, *Cómo vender con éxito al Estado* (pág. 18). Lima.
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012c). *Módulo 2: Expediente de Contratación*. Obtenido de AVO - Aula Virtual OSCE: <http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap2m2a.pdf>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado [OSCE]. (2012a). *Elaboración de EETT y TDR para compras eficientes*. Recuperado el 01 de setiembre de 2015, de AVO - Aula Virtual del OSCE: [http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Capa citacion/Virtual/eett_libro_sesion1.pdf](http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Capa%20citacion/Virtual/eett_libro_sesion1.pdf)
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado [OSCE]. (8 de agosto de 2015b). Tribunal de Contrataciones del Estado sancionó a más de 800 empresas en lo que va del año. *Gestión*, pág. 16. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de

<http://gestion.pe/empresas/tribunal-contrataciones-estado-sanciono-mas-800-empresas-lo-que-va-ano-2139417>

- OSCE. (2009). *Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento* (Segunda ed.). Lima, Perú: Dirección de Servicios Institucionales.
- OSCE. (2009a). *Plan estratégico de contrataciones públicas del Estado Peruano*. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, Presidencia Ejecutiva. Lima: s/e.
- OSCE. (2012d). *Importancia e incidencia del estudio de posibilidades que ofrece el mercado y del resumen ejecutivo en los procesos de contrataciones a cargo de las Entidades públicas*. Recuperado el 13 de agosto de 2015, de http://www.osce.gob.pe/consuocode/userfiles/image/cap1_m3_prov.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros - PCM. (2003). *Portal del Estado Peruano*. Recuperado el 1 de setiembre de 2015, de Glosario de términos: http://www.peru.gob.pe/transparencia/pep_transparencia_terminos.asp#.Vflav9J_Okq
- Revilla Vergara, A. T. (2011). La Transparencia en la Ley de Contrataciones del Estado. *Revista de la Facultad de Derecho - PUCP*(N° 66), 195-221.
- Rojas Morán, L. M. (2006). *Manual para la Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local (Enfoques, herramientas y estrategias para el DEL)*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Sub Regional para los Países Andinos. Lima: Impreso en Perú.
- Supo, J. (2015). *Cómo escribir una tesis: Redacción del informe final de tesis* (1ra. ed.). Arequipa, Perú.

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: "COMPROMISOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE MOQUEGUA, EN EL AÑO 2018".				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre los Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación en el año 2018? <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida los Compromisos de Gestión Institucional se relaciona con el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación en el año 2018? ¿En qué medida se relaciona el Desempeño Laboral con los Compromisos de Gestión Institucional de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación en el año 2018? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre los Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, en el año 2018. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre los Compromisos de Gestión Institucional con el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación en el año 2018. Establecer la relación que existe entre las Metas de desempeño Laboral con los Compromisos de Gestión Institucional de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua en el año 2018 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre los Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, en el año 2018 <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre los Compromisos de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia regional de Educación de Moquegua, en el año 2018. Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y los Compromisos de Gestión Institucional, de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia regional de Educación de Moquegua, en el año 2018 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 (V1) Compromisos Gestión Institucional.</p> <p>DIMENSIONES Toma de Decisiones Cumplimiento de Plan Institucional</p> <p>Cumplimiento de Metas Institucionales</p> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2 (V2) Desempeño Laboral</p> <p>DIMENSIONES Identidad Institucional Capacitación y Estímulos Cumplimiento de Metas de Desempeño</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: Constituida por los Trabajadores Administrativos Nombrados de la Sede administrativa.</p> <p>MUESTRA: 270 Servidores Administrativos Nombrados de la Institución Gerencia Regional Educación Moquegua.</p> <p>- Selección: Aleatoria</p> <p>Tamaño: 270 Servidores Administrativos Nombrados</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Ficha de Encuestas Guía de Entrevistas</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Encuestas Entrevistas Análisis Estadísticos</p>

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: "COMPROMISOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE MOQUEGUA, EN EL AÑO 2018"					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
VARIABLE 1 Compromisos de Gestión Institucional.	<p>La Gestión Institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los Proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo para promover y posibilitar la consecución de lograr los objetivos planteados y que en este marco el hacer se relaciona con el pensar, el rediseñar y el evaluar. Por otro lado la Gestión Institucional, no solo tendría que ser eficaz sino adecuada, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la organización, por lo que es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas. Lograr una gestión institucional eficaz y adecuada.</p> <p>Villareal Ramos (2012) Universidad, Hermosillo (Sonora), México</p>	<p>Para conocer la Gestión Institucional, se aplicará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diálogos • Conversatorios 	<p>DIMENSIÓN 1.1. : Toma de Decisiones.- Cuando la parte Gerencial tiene funciones de representar frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. SISK L. Henry y Mario Sverdlik.</p> <p>DIMENSIÓN 1.2. : Cumplimiento de Plan Institucional.- Permite que el Instrumento de gestión que acoge principios, propósitos y compromisos institucionales, tiene la visión y misión, con plataforma base institucional, se cumpla. Julián Pérez y Porto</p> <p>DIMENSIÓN 1.3. : Cumplimiento de Metas Institucionales.- Permiten medir los resultados e impactos de la ejecución de los objetivos estratégicos, tendentes a mejorar las condiciones de una Entidad. CEPLAN</p>	<p>Procedimientos</p> <p>Determinación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Autoridad</p> <p>Funciones</p> <p>Programación</p> <p>Procesos</p> <p>Conocimientos</p> <p>Plazos</p> <p>Objetivos</p> <p>Resultados</p> <p>Estrategias</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Cumplimiento de Plazos</p>	<p>1.- Nunca</p> <p>2.- Casi Nunca</p> <p>3.- A veces</p> <p>4.- Casi Siempre</p> <p>5.- Siempre</p> <p>1.- Nunca</p> <p>2.- Casi Nunca</p> <p>3.- A veces</p> <p>4.- Casi Siempre</p> <p>5.- Siempre</p> <p>1.- Nunca</p> <p>2.- Casi Nunca</p> <p>3.- A veces</p> <p>4.- Casi Siempre</p> <p>5.- Siempre</p>

<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>El desempeño laboral es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar los objetivos y metas institucionales.</p> <p>Robbins (2004)</p> <p>University Missouri State</p>	<p>Para conocer las Metas de Desempeño Laboral, se aplicará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Encuestas 	<p>DIMENSIÓN 2.1.: Identidad Institucional.- Conjunto de rasgos colectivos que identifican a una Institución de otra. Galarza Marcel.</p> <p>DIMENSIÓN 2.2. : Capacitación y Estímulos.- Estrategias para el desarrollo del Pan Institucional, con programas de aprendizaje, fortaleciendo el bienestar, capacitación y estímulo. Omar Lengerke.</p> <p>DIMENSIÓN 2.3. : Cumplimiento de Metas de Desempeño Laboral.- Es la forma en que los empleados desempeñan su trabajo. Martín Taype Molina.</p>	<p>Compañerismo Identificación lealtad Imagen Bienestar</p> <p>Derechos Premiación Fortalecimiento Capacidades Estímulos</p> <p>Metas Funciones desempeño Plazos Intereses</p>	<p>1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre</p>
---	--	---	---	--	--

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: Compromisos de Gestión Institucional.

TITULO: "COMPROMISOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE MOQUEGUA, EN EL AÑO 2018"						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Variable 1: Gestión Institucional.	DIMENSIÓN 1.1. Toma de decisiones	1.1 Procedimientos 1.2 Determinación 1.3 Liderazgo 1.4 Autoridad 1.5 Funciones	1 2 3 4 5	1 1 1 1 1	1.- ¿La Gerencia Efectúa Reuniones, para ver el avance de las mestas Institucionales? 2.- ¿La Toma de Decisiones Gerenciales, son determinantes para el desarrollo Institucional? 3.- ¿Gerencia cumple y supervisa el avance de los Planes Institucionales? 4.- ¿Se tiene en forma actualizada los Instrumentos de Gestión Interna? 5.- ¿Gerencia en forma periódica, se reúne con el Personal de las diferentes Áreas? 6.- ¿La Alta Dirección, comunica en forma oportuna, las reuniones Institucionales? 7.- ¿Está Ud., de acuerdo con las Políticas Laborales, impuesta por le Gerencia? 8.- ¿Gerencia cuenta con un Plan de Estímulos y Reconocimiento al Servidor Administrativo? 9.- ¿La Institución con las decisiones Gerenciales, está cumpliendo sus Objetivos y Metas? 10.- ¿Existe una diálogo permanente entre los Servidores y Gerencia?	1 2 3 4 5
	DIMENSIÓN 1.2. Cumplimiento de Plan Institucional.	1.1.- Programación 1.2.- Procesos 1.3.- Conocimientos 1.4.- Plazos 1.5.- Objetivos	1 2 3 4 5	1 1 1 1 1	11.- ¿Existe el Plan Operativo Institucional en la Sede Administrativa? 12.- ¿Los Planes Institucionales, son actualizados y concientizados entre todos los trabajadores? 13.- ¿Hay un Área de Planificación en la Entidad? 14.- ¿El Plan Institucional, comprende el desarrollo de los Servidores laboralmente? 15.- ¿Se cumplen con los objetivos y metas Institucionales? 16.- ¿Los Servidores están identificados con los Planes Institucionales? 17.- ¿Las Áreas, están compartiendo sus Planes internos, para el logro de los objetivos? 18.- ¿Se cuentan con los recursos necesarios, para el cumplimiento de los Planes institucionales? 19.- ¿Cada Servidor tiene la capacidad para el desarrollo y cumplimiento de los Planes Internos? 20.- ¿Considera importante cumplir estrictamente los Planes Institucionales?	1 2 3 4 5

<p>DIMENSIÓN 1.3. :</p> <p>Cumplimiento de Metas Institucionales</p>	1.1.- Resultados	1	1	21.- ¿Cómo Servidor está identificado con las Metas Institucionales?	1
	1.2.-Estrategias	2	1	22.- ¿Ud., cumple con los objetivos y metas, planteados durante el ejercicio fiscal?	2
	1.3.- Eficacia	3	1	23.- ¿Cree Ud., que debe hacerse cambios en los Planes, para una mejor optimización gerencial?	3
	1.4.- Eficiencia	4	1	24.- ¿Existe una plena identificación con las Metas Institucionales?	4
	1.5.- Cumplimiento de plazos	5	1	25.- ¿Se tiene presente las Metas Institucionales a nivel de todos los servidores?	5.
				26.- ¿Es importante contar con la logística necesaria para cumplimiento de Metas Institucionales?	
				27.- ¿Cree Ud., que existe responsabilidad Jerárquica en el cumplimiento de Metas Institucionales?	
				28.- ¿Percibe Ud., el Recurso del Fondo de Desempeño Laboral?	
				29.- ¿Las Metas Institucionales son cuantificables y se llegan a las metas establecidas?	
				30.- ¿Se está cumpliendo en forma progresiva con las Metas Institucionales?	

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: Desempeño Laboral.

TITULO: "COMPROMISOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE MOQUEGUA, EN EL AÑO 2018"						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Variable 2: Desempeño Laboral	DIMENSIÓN 2.1.	1.6 Compañerismo 1.7 Identificación 1.8 Lealtad 1.9 Imagen 1.10 Bienestar	1 2 3 4 5	1 1 1 1 1	1.- ¿La Gerencia Efectúa Reuniones, para ver el avance de las mestas Institucionales? 2.- ¿El Personal de Gerencia de Educación se idéntica plenamente con su Institución? 3.- ¿Los Planes Institucionales son sociabilizados entre todo el Personal de la Gerencia? 4.- ¿El Personal participa plenamente en las actividades Institucionales programadas? 5.- ¿Se asume responsabilidades, en las acciones administrativas Internas? 6.- ¿Se cumplen con los Planes Operativos Institucionales, por las áreas respectivas? 7.- ¿Se evalúan en forma periódica el cumplimiento de los Planes Institucionales, a nivel cada área? 8.- ¿Participa activamente en la formulación de los Planes Institucionales? 9.- ¿La Gerencia, promueve la participación de los Servidores, encada Actividad Programada? 10.- ¿Se cuenta con Planes de Contingencia, para actividades extras administrativas?	1 2 3 4 5
	DIMENSIÓN 2.2.	1.1. Derechos 1.2.-Premiación 1.3.- Fortalecimiento 1.4.- Capacidades 1.5.- Estímulo	1 2 3 4 5	1 1 1 1 1	11.-¿Ha recibido Ud. Algún Estímulo Institucional? 12.- ¿Fue Reconocido con alguna Resolución de Reconocimiento? 13.- ¿Recibe Capacitación permanente? 14.- ¿Su Jefe inmediato reconoce su labor con estímulos internos? 15.- ¿Ud. Considera que es necesario la Capacitación a Nivel Institucional? 16.- ¿Es considerado en las capacitaciones anules programadas a nivel Institucional? 17.- ¿La Institución da facilidades, en los curso de perfeccionamiento personal? 18.- ¿Cómo Servidor, considera necesario tener un Programa de Capacitaciones? 29.- ¿Es importante que se otorguen becas Institucionales? 20.- ¿Se cuentan con Indicadores Internos, de los Procesos de Capacitación?	1 2 3 4 5

	<p>DIMENSIÓN 2.3. :</p> <p>Cumplimiento de Metas de Desempeño Laboral</p>	<p>1.1.- Metas</p> <p>1.2.-Funciones</p> <p>1.3.- Desempeño</p> <p>1.4.- Plazos</p> <p>1.5.- Intereses</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>21.- ¿Como Servidor cree que es importante el cumplimiento de Metas Institucionales?</p> <p>22.- ¿Como Trabajador se identifica con las Metas de Desempeño Laboral?</p> <p>23.- ¿Para Ud., es importante cumplir con los Compromiso de Desempeño Laboral?</p> <p>24.- ¿El Titular distribuye en forma equitativa el Fondo de Estimulo de Desempeño?</p> <p>25.- ¿Cree Ud., que las decisiones tomadas están de acuerdo a los objetivos y metas Institucionales?</p> <p>26.- ¿El titular, Designa a los responsables, en el seguimiento de los Compromisos de Desempeño Laboral?</p> <p>27.- ¿Ud. Como servidor cumple con las metas de su Área Laboral?</p> <p>28.- ¿Coordina con sus compañeros, las acciones internas, para el cumplimiento de metas?</p> <p>29.- ¿Asume Ud., responsabilidades internas, que le asignan?</p> <p>30.- ¿Existe un clima Institucional positivo, para el cumplimiento de las Metas Institucionales?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5.</p>
--	---	--	--	---	--	---

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

LISTA DE VERIFICACIÓN N° 1: Compromisos de Gestión Institucional

OBJETIVO

Verificar la existencia de indicadores de evaluación, sobre los Compromisos de Gestión Institucional, que se desarrolla en la Gerencia Regional de Educación de Moquegua.

DIRIGIDO A

Trabajadores de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, en el año 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR

Doctor

VALORACION

:

MUY ALTO	ALTO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

1022

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

LISTA DE VERIFICACIÓN N° 1: Metas de Desempeño Laboral

OBJETIVO

Verificar la existencia de indicadores de evaluación, sobre las Metas de Desempeño Laboral, que se desarrolla en la Gerencia Regional de Educación de Moquegua.

DIRIGIDO A

Trabajadores de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, en el año 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR

Doctor

VALORACION

:

MUY ALTO	ALTO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO DE GESTION INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE MOQUEGUA, EN EL AÑO 2018

El presente cuestionario es con fines académicos y pretende evaluar el Compromiso de Gestión Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, en el año 2018. La información que Usted suministre, es totalmente confidencial, por lo tanto, no tendrá repercusiones administrativas, para su persona.

DATOS PERSONALES:

Sexo: F: M:

Edad:

Oficina y/o Área:

A continuación, se presenta enunciados sobre aspectos relacionados con las características del Trabajo de la presente Investigación. Cada enunciado tiene 05 alternativas de respuesta. Responda a todas las proposiciones y marque con un aspa (x), solo la alternativa que corresponda a su opinión.

VARIABLE : COMPROMISO DE GESTION INSTITUCIONAL

ENUNCIADOS		NUNCA	CASI	A	CASI	SIEMPRE
			NUNCA	VECES	SIEMPRE	
		1	2	3	4	5
TOMA DE DECISIONES						
1	¿La Gerencia Efectúa Reuniones, para ver el avance de las Metas Institucionales?					
2	¿La Toma de Decisiones Gerenciales, son determinantes para el desarrollo Institucional?					
3	¿Gerencia cumple y supervisa el avance de los Planes Institucionales?					
4	¿Se tiene en forma actualizada los Instrumentos de Gestión Interna?					
5	¿Gerencia en forma periódica, se reúne con el Personal de las diferentes Áreas?					
6	¿La Alta Dirección, comunica en forma oportuna, las reuniones Institucionales?					
7	¿Está Ud., de acuerdo con las Políticas Laborales, impuesta por le Gerencia?					
8	¿Gerencia cuenta con un Plan de Estímulos y Reconocimiento al Servidor Administrativo?					
9	¿La Institución con las decisiones Gerenciales, está cumpliendo sus Objetivos y Metas?					
10	¿Existe una diálogo permanente entre los Servidores y Gerencia?					

CUMPLIMIENTO DE PLAN INSTITUCIONAL						
11	¿Existe el Plan Operativo Institucional en la Sede Administrativa?					
12	¿Los Planes Institucionales, son actualizados y concientizados entre todos los trabajadores?					
13	¿Hay un Área de Planificación en la Entidad?					
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
14	¿El Plan Institucional, comprende el desarrollo de los Servidores laboralmente?					
15	¿Se cumplen con los objetivos y metas Institucionales?					
16	¿Los Servidores están identificados con los Planes Institucionales?					
17	¿Las Áreas, están compartiendo sus Planes internos, para el logro de los objetivos?					
18	¿Se cuentan con los recursos necesarios, para el cumplimiento de los Planes institucionales?					
19	¿Cada Servidor tiene la capacidad para el desarrollo y cumplimiento de los Planes Internos?					
20	¿Considera importante cumplir estrictamente los Planes Institucionales?					
CUMPLIMIENO DE METAS INSTITUCIONALES						
21	¿Cómo Servidor está identificado con las Metas Institucionales?					

22	¿Ud., cumple con los objetivos y metas, planteados durante el ejercicio fiscal?					
23	¿Cree Ud., que debe hacerse cambios en los Planes, para una mejor optimización gerencial?					
24	¿Existe una plena identificación con las Metas Institucionales?					
25	¿Se tiene presente las Metas Institucionales a nivel de todos los servidores?					
26	¿Es importante contar con la logística necesaria para cumplimiento de Metas Institucionales?					
27	¿Cree Ud., que existe responsabilidad Jerárquica en el cumplimiento de Metas Institucionales?					
28	¿Percibe Ud., el Recurso del Fondo de Desempeño Laboral?					
29	¿Las Metas Institucionales son cuantificables y se llegan a las metas establecidas?					
30	¿Se está cumpliendo en forma progresiva con las Metas Institucionales?					

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ENUNCIADOS		NUNCA	CASI	A	CASI	SIEMPRE
			NUNCA	VECES	SIEMPRE	
		1	2	3	4	5
IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
31	¿La Gerencia Efectúa Reuniones, para ver el avance de las metas Institucionales?					
32	¿El Personal de Gerencia de Educación se idéntica plenamente con su Institución?					

33	¿Los Planes Institucionales son sociabilizados entre todo el Personal de la Gerencia?					
34	¿El Personal participa plenamente en las actividades Institucionales programadas?					
35	¿Se asume responsabilidades, en las acciones administrativas Internas					
36	¿Se cumplen con los Planes Operativos Institucionales, por las áreas respectivas?					
37	¿Se evalúan en forma periódica el cumplimiento de los Planes Institucionales, a nivel cada área?					
38	¿Participa activamente en la formulación de los Planes Institucionales?					
39	¿La Gerencia, promueve la participación de los Servidores, encada Actividad Programada?					
40	¿Se cuenta con Planes de Contingencia, para actividades extras administrativas?					
CAPACITACION Y ESTIMULO						
41	¿Ha recibido Ud. Algún Estímulo Institucional?					
42	¿Fue Reconocido con alguna Resolución de Reconocimiento?					
43	¿Recibe Capacitación permanente?					
44	¿Su Jefe inmediato reconoce su labor con estímulos internos?					
45	¿Ud. Considera que es necesario la Capacitación a Nivel Institucional?					
ENUNCIADOS		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		1	2	3	4	5
46	¿Es considerado en las capacitaciones anuales programadas a nivel Institucional					
47	¿La Institución da facilidades, en los curso de perfeccionamiento personal?					
48	¿Cómo Servidor, considera necesario tener un Programa de Capacitaciones?					
49	¿Es importante que se otorguen becas Institucionales?					
50	¿Se cuentan con Indicadores Internos, de los Procesos de Capacitación?					
CUMPLIMIENTO DE METAS DE DESEMPEÑO LABORAL						
51	¿Se cuentan con Indicadores Internos, de los Procesos de Capacitación?					
52	¿Como Trabajador se identifica con las Metas de Desempeño Laboral?					
53	¿Para Ud., es importante cumplir con los Compromiso de Desempeño Laboral?					
54	¿El Titular distribuye en forma equitativa el Fondo de Estímulo de Desempeño?					
55	¿Cree Ud., que las decisiones tomadas están de acuerdo a los objetivos y metas Institucionales?					
56	¿El titular, Designa a los responsables, en el seguimiento de los Compromisos de Desempeño Laboral?					
57	¿Ud. Como servidor cumple con las metas de su Área Laboral?					
58	¿Coordina con sus compañeros, las acciones internas, para el cumplimiento de metas?					
59	¿Asume Ud., responsabilidades internas, que le asignan?					

60	¿Existe un clima institucional positivo, para el cumplimiento de las metas institucionales?					
----	---	--	--	--	--	--

Moquegua,

08 MAYO 2018

CARTA N° 109 -2018-GRM-DREMOQUEGUA/OGA-APER

Señor:
WALTER JULIO SALAZAR COLOMA
Técnico Administrativo II-GREMO
Calle Cuzco N° 408

Presente.-

Asunto : Remito respuesta

Referencia: Expediente Administrativo N° 4311-2018

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez, en atención al expediente de referencia, a través del cual solicita "**Autorización para encuestas internas**".

En tal sentido se le **AUTORIZA**, para que pueda realizar las encuestas al personal administrativo nombrado de la Sede Regional de Educación, para la Titulación de su Tesis en Maestría de "Gestión Pública" de la Universidad "Cesar Vallejo"- Sede Moquegua.

Quedo de usted.

Atentamente,



PROF. RENSO MILTHON FLORENCIO QUIROZ VARGAS
Gerente Regional de Educación
Moquegua



ENTREGA DE INFORME DE TESIS REVISADA

por Walter Julio SALAZAR COLOMA

Fecha de entrega: 24-jul-2018 07:22p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 984284824

Nombre del archivo: INFORME_TESIS_WALTER_REVISADO_2.docx (1.13M)

Total de palabras: 13953










Total de caracteres: 81716






ENTREGA DE INFORME DE TESIS REVISADA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

 1	repositorio.unigra.edu.pe Fuente de Internet	6%
 2	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	3%
 3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
 4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
 5	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	1%
 6	dspace.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
 7	lasemprendedoraselvigia2014.blogspot.com Fuente de Internet	1%
 8	prezi.com Fuente de Internet	<1%
 9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

	mef.gub.uy Fuente de Internet	<1%
	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1%
	www.eoi.es Fuente de Internet	<1%
	www.ceribd.com Fuente de Internet	<1%
	www.gestionalia.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo