



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los
Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de
Dios-2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Pino Ccana, Franklin Emanuel (ORCID: 0000-0002-8916-599X)

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios.

Por darme todo lo que tengo y por ser
lo que soy hasta este momento.

Agradecimiento

A Dios.

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de estar cumpliendo cada una de mis metas trazadas de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variable y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	26
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral	25
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable identificación institucional	26
Tabla 3. Validez por juicio de expertos	27
Tabla 4. Análisis de fiabilidad	28
Tabla 5. Niveles de la Variable compromiso laboral (V1)	30
Tabla 6. Niveles de la dimensión compromiso afectivo (V1D1)	31
Tabla 7. Niveles de la dimensión compromiso continuo (V1D2)	32
Tabla 8. Niveles de la dimensión compromiso normativo (V1D3)	33
Tabla 9. Niveles de la variable identificación institucional(V2)	34
Tabla 10. Niveles de la dimensión cultura (V2D1)	35
Tabla 11. Niveles de la dimensión identidad (D2V2)	36
Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	37
Tabla 13. Prueba inferencial de la hipótesis general	38
Tabla 14. Prueba inferencial de la hipótesis específica 1	38
Tabla 15. Prueba inferencial de la hipótesis específica 2	39
Tabla 16. Prueba inferencial de la hipótesis específica 3	40

Índice de figuras

Figura 1. Representación correlacional de la investigación	25
Figura 2. Niveles del compromiso laboral Bajo	30
Figura 3. Niveles de la dimensión compromiso afectivo	31
Figura 4. Niveles de la dimensión compromiso continuo	32
Figura 5. Niveles de la dimensión compromiso normativo	33
Figura 6. Niveles de la variable identificación institucional	34
Figura 7. Niveles de la dimensión cultura	35
Figura 8. Niveles de la dimensión Identidad	36

Resumen

Se planteó el objetivo general, determinar la relación entre compromiso laboral e identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, un estudio de tipo básico, diseño es no experimental y transversal ya que no realizara cambios en los datos, y con nivel correlacional. La población del estudio fue compuesta por 1127 colaboradores CAS contratado en el gobierno regional de Madre de Dios. La muestra fueron 146 colaboradores CAS se determinó a través de la formula probabilística de población infinita, empleando un muestreo probabilístico. La técnica será la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó la existencia significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, con un coeficiente rs de 0,415 y una sig.<0,05.

Palabras clave: gestión pública, compromiso laboral, identificación institucional

Abstract

The general objective was proposed, to determine the relationship between work commitment and institutional identification of the public servants of the Regional Government of Madre de Dios during the period 2021. A quantitative approach methodology was used, a basic study, design is non-experimental and cross-sectional since it will not make changes to the data, and with a correlational level. The study population was made up of 1,127 CAS collaborators hired in the regional government of Madre de Dios. The sample was 146 CAS collaborators, it was determined through the infinite population probabilistic formula, using probability sampling. The technique will be the survey and the instrument was the questionnaire. The existence of positive significance between work commitment and institutional identification among public servants of the Regional Government of Madre de Dios during the 2021 period was concluded, with a coefficient r_s of 0.415 and a sig. <0.05 .

Keywords: public management, labor commitment, institutional identification

I. INTRODUCCIÓN

De manera internacional los estados han creado entidades estatales que regulan las actividades de los servidores públicos de los diversos poderes del estado. Siendo la política interna de cada país, la reguladora del control interno dentro de las instituciones estatales y organizaciones internacionales.

A nivel internacional, la ONU (2019) fomenta a las instituciones estatales a mejorar de manera interna los procesos administrativos y contables que realiza con la finalidad de desarrollar los objetivos sostenibles (ODS 16 para instituciones estatales) mejorando la accesibilidad informativa dentro de las instituciones, tomar decisiones inclusivas, ir contra la corrupción y rendición de cuentas. Uno de los problemas a nivel mundial es el compromiso laboral en los cinco continentes; Europa, África, Asia, Oceanía y América, quienes vienen aumentando el grado de compromiso, a excepción de África quien tenía un 62% y que pasó a tener un 59%, Los demás cuatro continentes más del 50% tiene muy bajo compromiso laboral según, OCDE/CAF/CEPAL (2018). Se puede observar que cuatro continentes tienen bajo compromiso laboral es por ello que las instituciones públicas no crecen adecuadamente.

Teniendo como objetivo, la gestión pública, el incentivar el mejoramiento del control interno y la gestión administrativa adecuada, para que tengan un sistema de gestión constante, debido a situaciones que se puedan presentar de manera diaria, mensual o anual dentro de las instituciones (Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores, 2015).

Esta problemática, muestra un índice a nivel latinoamericano, de falta de compromiso laboral de 87% más o menos, sin embargo, existe excepciones como Honduras y el Salvador ostenta grados elevados sobre los compromisos laborales que se encuentran entre un 87% y 84%, de acuerdo a los que se presentó en los informes acerca de las tendencias mundiales (Gestión, 2015).

A nivel nacional, en las entidades estatales se tomó en cuenta el desarrollo de tales entidades, por ello en el 2013, La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil – se desarrolló una Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que aprueba el desarrollo del personal mediante capacitaciones para que posteriormente, estos servidores sean evaluados, con la finalidad de mejorar cada procedimiento general, manejo coherente del capital humano y desempeño

de cada labor del servidor estatal, con ello el trabajador aporta al desarrollo de cada entidad, también fomentará una cultura y clima organizacional adecuado, encaminando a la institución a cumplir cada objetivo que tiene (Cárdenas, 2020).

Ante la falta de trabajo en equipo y compromisos con las entidades estatales hacen deficiente la calidad en el servicio a los ciudadanos, los trabajadores no tienen el perfil de desarrollo humano, personal y profesional no hay Innovación y creatividad, la ausencia de comunicación y Liderazgo, entre otros; han logrado un impacto negativo y desconfianza en la población. Debiendo existir una supervisión por la entidad estatal SERVIR, quien deberá realizar evaluaciones de manera constante para determinar los niveles de desempeño y conocimiento laboral (El Peruano, 2013).

El 87% de las empresas peruanas tienen problemas con el compromiso laboral de acuerdo a informes, (Tendencias Globales de Capital Humano, 2015), sobre todo, tienen más problemas los servidores y funcionarios públicos ya que es un factor primordial cuando se llegan a nombrar; no se capacitan, están conformes con los que hacen del día a día, perjudicando a los usuarios del Perú, Madre de Dios y al Gobierno Regional de Madre de Dios Provincia de Tambopata (Gestión, 2015).

A nivel local, los funcionarios públicos como es el caso del ex alcalde Provincial de Tambopata en el departamento de Madre de Dios, Aldo Gustavo Rengifo Kahn fue vacado, en el periodo 2011 – 2013 mismo que luego estuvo con sentencia a la pena privativa de la libertad durante 4 años suspendido durante su ejecución por el periodo de tiempo de 1 año. Como podemos observar los altos funcionarios y servidores públicos, están inmiscuidos en la corrupción o es el tema que no conocen sus funciones o falta de conocimiento del tema, no tienen identificación con la institución, no están preparados para asumir el cargo.

Los servidores públicos del gobierno regional de Madre de Dios no tienen compromiso laboral en las instituciones públicas ya que no logran las metas transadas según su POI, PIA, PEI, entre otros, aunque se ha estado tratando este tema a nivel individual es institucional todavía se encuentra en proceso de mejora y aplazándose por los cambios por los periodos de gobiernos cambiantes.

Por ello, el problema general del estudio fue: ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la identificación entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021? Asimismo, los problemas

específicos: a) ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo e identificación institucional los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios?; b) ¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios?; c) ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios?.

La justificación teórica, el estudio se realizó para poder mostrar la realidad y problemática actual que se suscita en las instituciones estatales en la región Madre de Dios, enfocándose en las variables compromiso laboral e identificación institucional en base a los servidores públicos que serán la muestra del estudio.

De manera metodológica, se demuestra la relevancia que tiene los estudios correlacionales para poder abarcar problemáticas institucionales de lo general a lo específico a través de hipótesis y poder determinar si dos temas de la problemática están vinculados o no, además de la realización de un instrumento que podrá utilizarse como base para poder recolectar información en la institución estudiada y a fines de las variables.

A nivel práctico, los resultados del estudio podrán servir para poder mostrar una perspectiva de la realidad actual de la región Madre de Dios, pudiendo ser de apoyo para investigadores que deseen realizar estudios a fines o desarrollar planes estratégicos o generar herramientas para poder tratar la problemática plasmado o relacionados.

De manera social, mostrara la relevancia de fomentar el compromiso laboral de los servidores y funcionarios estatales logrando generar una identidad institucional adecuada para así gestionar y concretar los objetivos de las instituciones del estado, concretando así un beneficio social y desarrollo de las regiones del estado.

Se planteó el objetivo general, determinar la relación entre compromiso laboral e identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021. Además los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021; b) Analizar la relación entre compromiso continuo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021; c) Determinar la relación

entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Asimismo, la hipótesis general del estudio es: Existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021. Las hipótesis específicas: a) Existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021; b) Existe una significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021; c) Existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se citaron los antecedentes internacionales, Pedraza (2020) determinó el compromiso organizacional y satisfacción laboral del capital humano en las institucionales nacionales analizando su desempeño; enfoque cuantitativo; instrumento encuesta; tipo no experimental y transversal; muestra 84 alumnos; concluyendo la importancia de la gerencia en la educación con sus buenas prácticas y gestión en recursos humanos es beneficioso en mejor del desempeño educativo.

Gastelu y Arce (2021) analizaron los contratos psicológicos de la persona y compromiso organizacional en ventas de unas distribuidoras en productos de belleza; enfoque cuantitativo; instrumento encuesta; tipo descriptivo-correlacional; muestra 122 participantes; concluyendo que este tipo de contratos el colaborador se encuentra más comprometido con la organización, comprometido y brindando confianza.

Sagredo y Castello (2019) analizaron la correlación entre la gestión directiva y compromiso con la motivación en los profesores de las instituciones de educativas de las personas adultas de la región de Biobío, Chile; enfoque cuantitativo; instrumento encuesta; diseño no experimental- transversal; muestra 40 docentes; concluyendo que las instituciones educativas si existen un compromiso por la gestión directiva, de acuerdo a los resultados estadísticos mostrando una correlación de spearman positiva.

Cuenca y López (2020) analizaron la cultura organizacional y la gestión de compromiso; enfoque cuantitativo, instrumento cuestionario, método deductivo- hipotético y correlacional; muestra 127 colaboradores; se estableció una relación entre el compromiso normativo y cumplimiento de resultados, influyen el factor de identidad de trabajador en un 44%, mientras que el 47% el compromiso.

Cernas et al. (2018) evaluaron una comparativa del nivel de compromiso organizacional y satisfacción laborales en Estados Unidos y México; diseño no experimental y con enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; la muestra fueron 273 profesionales de Estados Unidos y 287 de México; concluyeron que las escalas de análisis de cultura entre los países no son invariantes dadas en las implicaciones conceptuales entre las crisis efectiva y conceptos en la

organización son iguales, demostrando que son relevantes para poder desarrollar la organización.

Atencio (2017) describió el compromiso organizacional desde una perspectiva del colaborador educativo; enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, diseño no experimental; instrumento cuestionario; muestra 18 sujetos; concluyó, que los colaboradores educativos de las instituciones tuvieron un nivel medio de compromiso organizacional en la dimensión afectivo y un alto nivel en la dimensión normativo y continuidad.

Barreto et al. (2021) analizaron el compromiso laboral de los empleados mujeres y jóvenes de las empresas B; enfoque cuantitativo y estudio exploratorio; el instrumento cuestionario; muestra de 264 trabajadores; concluyeron que los empleados de las empresas de Latinoamérica mostraron un compromiso laboral relacionado e influenciado con rol de puesto laboral, desigualdad y estabilidad económica.

Areque et al. (2017) identificaron la relación de compromiso organizacional y marketing interno en los centros de desarrollo tecnológico de Colombia; enfoque cuantitativo, diseño no experimental; instrumento fue el cuestionario; muestra fueron 100 empleados; concluyeron que existió una relación moderada positiva entre el marketing interno y comportamiento organizacional de los colaboradores.

Chiang y Candia (2021) analizaron las creencias que afectan la satisfacción laboral y compromiso organizacional, mediante un modelo de ecuaciones estructurales; enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal; el instrumento fue la encuesta; la muestra fue de 101 funcionarios; concluyeron que las creencias de los colaboradores afectan de manera positiva el compromiso y satisfacción laboral, siendo relevantes para mejorar la gestión organizacional de los factores de ausentismo, productividad y desempeño del colaborador.

Patrón (2018) determinaron el nivel de compromiso organizacional de la empresa maquinadora ubicada en México sur este; enfoque cuantitativa y cualitativa; instrumento entrevista y encuesta; estudio exploratorio, descriptivo diseño no experimental con enfoque transversal; concluyeron que los jefes

deben de tener una mayor comunicación para los empleados y calidad humana con la finalidad de incrementar su compromiso laboral.

García et al. (2020) examinaron el comportamiento organizacional e identificación profesional de los comunicadores; estudio descriptivo y enfoque cuantitativo; instrumento encuesta; muestra fueron 168 profesionales; los resultados establecieron la contribución de la evaluación y estructura organizacional en el comportamiento e identificación laboral.

Patrón y Pérez (2017) determinaron el grado de compromiso organizacional en los empleados en una empresa refresquera ubicada en México; enfoque cuantitativo, estudio exploratorio y descriptivo; instrumento cuestionario; la muestra fueron 25 empleados; concluyeron que es mejor crear un programa de motivación para los colaboradores incentivando el crecimiento de su compromiso laboral.

Sánchez et al. (2017) analizaron la identidad laboral relacionado con las labores tercerizadas; enfoque cuantitativo; muestra 55 colaboradores; el instrumento fue la encuesta; concluyeron que el trabajo tercerizado está relacionado con la violencia laboral, repercutiendo en su compromiso laboral ya que este tipo de contrato los colaboradores no reciban los privilegios y derechos esenciales.

Mezollam (2018) Determinaron la relación en síndrome de burnout; identidad y satisfacción laboral en la institución de los empleados de un hospital; enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental; la muestra fue de 100 participantes; instrumento encuesta; se estableció un bajo nivel en síndrome de burnout, obtienen un nivel alto o moderado en identidad institucional y satisfacción laboral.

Souto et al. (2020) estudiaron los aspectos de identidad y compromiso del del profesional docente en la orientación laboral y formación; enfoque cualitativo, método perspectiva teórico y fenomenológica; muestra 43 personas; instrumento entrevista; concluyeron que los profesionales laborales mostraron una identidad profesional y compromiso laboral al sentir gratificación laboral al desarrollar etapas laborales.

Valero et al. (2021) analizaron la autoestima e identidad laboral de los profesores en las instituciones educativas de nivel inicial; enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional y transversal; la muestra fueron 45

profesores; concluyeron según sus resultados es que si existe una relación entre la identidad laboral y autoestima profesional teniendo como un valor de R. Pearson de 0.503.

Estrada y Gallegos (2021) establecieron la relación de compromiso laboral y satisfacción laboral en docentes de la amazonia peruana; enfoque cuantitativo; diseño no experimental; tipo correlacional; muestra 185 docentes; instrumento cuestionario; concluyeron que si un profesor está más satisfechos y cómodos en su centro de trabajo será mayor el compromiso laboral

Patrón (2018) determinaron el nivel de compromiso organizacional de la empresa maquinadora ubicada en México sur este; enfoque cuantitativa y cualitativa; instrumento entrevista y encuesta; estudio exploratorio y descriptivo; diseño no experimental; enfoque transversal; concluyeron que los jefes deben de tener una mayor comunicación para los empleados y calidad humana con la finalidad de incrementar el compromiso

Bohrt y Larrea (2018) determinaron la relación de apoyo organizacional y compromiso normativo percibido en colaboradores de oficina; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; muestra de 142 empleados; estudio correlacional y descriptivo; concluyendo que si existe una relación entre el apoyo organizacional y su derivación en compromiso normativo.

Calderón (2016) determinó la correlación de compromiso organizacional y socialización a partir del bienestar laboral; modelo empírico con enfoque cuantitativo; instrumento fue la encuesta; concluyó que la relación de todos los compañeros en la organización genera una comprensión laboral y bienestar laboral como compromiso afectivo y normativo de la organización.

Afshari et al. (2019) estudiaron la comprensión de cómo el proceso de identificación se asocia con el desarrollo del compromiso organizacional de una empresa industrial; emplearon un enfoque de método mixto; los instrumentos fueron las encuestas y entrevistas; se estableció que tanto la identidad organizacional como la identidad profesional y ocupacional están vinculadas positivamente con el desarrollo del compromiso organizacional, también se estableció que los colaboradores a través de la identificación institucional mejora el desarrollo del compromiso organizacional. Implicaciones prácticas Los hallazgos sugieren que los gerentes de recursos humanos pueden construir un

proceso de identificación efectivo fortaleciendo los sentimientos de identidad organizacional y creando una imagen organizacional positiva.

Köse y Pehlivanoglu (2020) identificaron el efecto de la identificación organizacional en el compromiso organizacional; estudio cuantitativo; el instrumento fue el cuestionario; la muestra fueron 43 empleados administrativos que trabajan en el comercio, el servicio y la producción de empresas que operan en Estambul. En total, 213 encuestados completaron los cuestionarios; concluyeron que existe una relación significativa, lineal y positiva entre dos estructuras conceptuales; y la identificación organizacional tiene un efecto en el compromiso organizacional, por otro lado, no se encontró una relación significativa entre el compromiso organizacional y las variables demográficas de edad, estatus y experiencia laboral.

Boyd y Nowel (2020) examinaron el sentido de la responsabilidad, el compromiso y la identificación organizacional y el PSM al predecir las medidas de compromiso y bienestar de los empleados; determinaron que las experiencias laborales son predictores psicológicos en la comprensión simultánea de la responsabilidad, el compromiso e identificación organizacional

Eliyana, Ma'arif y Muzzaki (2019) discutieron el liderazgo transformacional con su efecto en el desempeño laboral de los líderes de nivel medio en la organización de Pelabuhan Indonesia III Inc; el método fue cuantitativo; la muestra fueron 30 colaboradores; la técnica fue el cuestionario; encontraron que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo significativo sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; aunque, el liderazgo transformacional no puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral cuando es intervenido por el compromiso organizacional, así como tampoco puede tener un impacto directo en el desempeño laboral.

Guo, Qiu y Gan (2020) probaron el impacto de la descortesía en el lugar de trabajo (WPI) y compromiso laboral de los miembros de la facultad en universidades privadas en China, explorando la correlación entre ellas a través de mediadores en cadena, que fueron percibidos como información privilegiada de estatus (PIS), compromiso organizacional afectivo (AC) e identificación organizacional (OID); empleó una metodología cuantitativa; la muestra fueron 465 participantes de 68 universidades privadas en China; Las conclusiones muestran que WPI disminuye la cantidad de miembros de la facultad y su

compromiso laboral a través de los efectos de mediación en cadena de PIS, AC y OID. Este estudio intentó establecer una serie de tres, sugirieron que los gerentes de universidades privadas en China, deben crear un entorno de trabajo sin tolerancia a la descortesía.

Orgambídez y Almeida (2018) determinaron los predictores del compromiso laboral afectivo en una institución de salud; la metodología fue no experimental, transeccional; la muestra fueron 215 colaboradores; el instrumento el cuestionario; se determinó una correlación entre el compromiso laboral afectivo con la absorción (r de 0,48), dedicación (r de 0,49), vigor (r de 0,48), con el apoyo del supervisor (r de 0,45) y apoyo del compañero (r de 0,24), concluyeron que el engagement (absorción y vigor), apoyo social laboral, coaching, liderazgo, capacitaciones e implementos laboral incrementaran el compromiso laboral afectivo.

Lorch (2019) determinó los predictores de compromiso organizacional en la facultad de colegios comunitarios, utilizando el marco de Meyer y Allen; enfoque cuantitativo; la muestra fueron docentes de 22 colegios comunitarios; las características identificadas predijeron el compromiso organizacional, a saber la raza, etnia, género, disciplinas enseñadas y proporción de estudiantes por docente, aunque de manera general se determinó fuertes niveles de compromiso organizacional de los encuestados.

Mascarenhas et al. (2018) exploraron los mecanismos a través de los cuales un líder que crea una identidad grupal compartida aumentando el compromiso organizacional; metodología cuantitativa correlacional transcultural; determinaron probar si la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional está relacionada por la identificación del equipo, también se demostró una relación moderada por la participación en la toma de decisiones (PDM) y la eficacia colectiva.

Paolucci et al. (2018) evaluaron los efectos indirectos del liderazgo transformacional en la efectividad laboral por equipos mediante el compromiso afectivo; el instrumento fue el cuestionario; la muestra fueron 445 miembros; determinaron que el compromiso afectivo estuvo correlacionado de manera parcial entre el liderazgo transformacional y calidad de la experiencia grupal, también no se apoyó el papel mediador del compromiso afectivo del equipo entre

el liderazgo transformacional, mejora de los procesos del equipo y viabilidad del equipo.

Se empleó los siguientes antecedentes nacionales relacionados al tema de estudio, Duche et al. (2019) determinaron el compromiso y la satisfacción laboral en los profesores de la universidad peruanos; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; tipo no experimental - transversal, descriptivo-correlacional; muestra de 180 docentes; resultados obtenidos por alfa de Cronbach fueron de 0.89 en satisfacción laboral y 0.91 compromiso institucional, concluyendo los docentes de educación básica no tiene un mayor compromiso de organización como los de EMS.

Estrada y Gallegos (2021) demostraron la relación en satisfacción laboral y compromiso organizacional en los profesores de educación primaria en la selva peruana; enfoque cuantitativo, instrumento cuestionario; diseño no experimental – correlacional; muestra 185 profesores; los resultados fueron favorables teniendo como $r_s=0,539$ y $p=0,000<0,05$; concluyendo que los profesores se encuentren más satisfecho darán un mayor compromiso con la institución.

Mayuri (2017) describió el compromiso organizacional y su relación con clima organizacional en los estudiantes de la universidad tecnológico de comunicación y diseño – lima; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; tipo no experimental transversal; muestra 241 alumnos; concluyendo con los resultados obtenidos es favorable con la hipótesis planteada existe relación entre las 2 variables.

Loli et al.(2015) estudiaron el compromiso laboral y permanencia de colaboradores con estudio profesional en instituciones privadas y públicas en Lima; estudio cuantitativo; la muestra fueron 221 colaboradores; el instrumento fue el cuestionario; determinando que el compromiso laboral y permanencia tuvo un nivel positivo por la estabilidad laboral, además se determinó una relación significativa entre compromiso afectivo y permanencia laboral, aunque el compromiso pro conveniencia no se asoció con la permanencia laboral.

García y Flores(2017) determinaron el compromiso laboral e incidencia en la cultura corporativa, con un rol interpersonal en la Municipalidad de Arequipa-Perú; investigación explicativa, no experimental, enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; la muestra fueron 195 colaboradores; concluyeron que la comunicación y cultura laboral influyen en el compromiso laboral de los

colaboradores de la Municipalidad de Arequipa, ya que, deben eliminar factores que repercuten el compromiso, como es la baja comunicación, falta de socialización y comunicación afectiva.

Torres y Zegarra (2015) determinaron el desempeño laboral y clima organizacional en la escuela educativa bolivarianas de la ciudad de PUNO; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; población 133 docentes; diseño no experimental; concluyendo existe una relación directa $r = 0,828$ y sig. $t = 16,90$ entre desempeño laboral y clima organizacional.

Chirinos y Vela (2017) describieron el compromiso organizacional y sus dimensiones en los colaboradores de empresas transnacionales y nacionales de lima metropolitana: enfoque cuantitativo; instrumento encuestas; diseño descriptivo simple; muestra 209 colaboradores; concluyendo con el trabajo presentado podemos deducir que existe una vinculación afectiva entre los colaboradores de las empresas transnacionales y nacionales de lima metropolitana.

Sánchez y Salvador (2018) analizaron el compromiso organizacional de los profesores y el liderazgo de los directores; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; diseño transversal – no experimental; tipo descriptivo; muestreo probabilístico; resultados de Spearman = $0,676$ y $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$; concluyendo que si existe una relación entre las 2 variables significando que si existe un compromiso y liderazgo con los docentes y directores.

Riveros y Grimaldo (2017) determinaron la relación de los valores y clima organizacional de los docentes en la escuela de educación superior de lima; enfoque cuantitativo; instrumento cuestionario; diseño descriptivo; tipo correlacional; muestra 100 docentes, concluyendo con los resultados obtenido podemos decir que si existe un buen clima organizacional con los profesores ya que se desempeñan de forma adecuada para la formación de los alumnos.

La variable compromiso laboral, fue sustentado por la teoría desbalance, esfuerzo y recompensa de Siegrist, declaro que debe generar una regulación de estos 3 elementos para generar un balance y evitar el “sobrecompromiso” del colaborador que puede repercutir de manera negativa en su compromiso hacia la institución (como se citó en Vieco y Abello, 2014). Asimismo, la teoría de X e Y de Mc Gregors que hace una comparativa de fomentar la motivación y compromiso del colaborador, la teoría X donde el colaborador tiene que trabajar

en base a presión laboral para alcanzar metas, trabajando solo por responsabilidad sin falta de compromiso, en la teoría Y los colaboradores demuestran predisposición de laborar mostrando compromiso y asumir responsabilidades tomando decisiones que aportan a lograr los objetivos individuales e institucionales (como se citó en Chiavenato, 2019).

Además, definió el compromiso laboral, Uribe (2015) como aquellos niveles de efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores, cultura laboral. Gil-Monte (2014) describió el compromiso laboral, en 3 etapas que expresa el colaborador hacia la institución, en primera instancia está el afectivo donde existe una relación emocional entre el colaborador e institución, posterior el compromiso de continuidad esto se refleja cuando el colaborador evalúa el valor económico al continuar o dejar la institución, por último, el compromiso normativo donde el colaborador solo labora por responsabilidad y necesidad.

OCDE (2015) definió que el compromiso laboral es la expresión del colaborador hacia una institución, mediante el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales planeados, también asumir su visión y cada estrategia definida y cada concepto que compete estas, en un corto y largo plazo.

Las dimensiones del compromiso laboral, de acuerdo a Uribe (2015) lo dividió en: a) compromiso afectivo, se demuestra mediante la responsabilidad del colaborador sin esperar algún reconocimiento, ya que muestra una identidad y afinidad hacia la institución mostrando orgullo de pertenencia, además de demostrar preocupación cuando la institución pase por alguna inestabilidad económica, entre otros, aunque si está pasando por buenos momentos se regocija en la estabilidad institucional; b) compromiso continuo, está dado por el contrato entre la institución y el colaborador, ya que este evalúa cada beneficio, contribución personal y económica que recibirá por parte de la institución, también se toma en cuenta la necesidad del colaborador asociado a su continuidad laboral ya que ha cierta edad todavía puede evaluar otras oportunidades laborales, donde mantendría un cargo y beneficios económicos o por la edad solo pueda comprometerse y arraigarse más en la institución; c) compromiso normativo, se describe la responsabilidad laboral que demuestra cada colaborador por una institución, mostrando la obligación adquirida al

realizar cada actividad laborar asignada a su puesto de manera explícita, irrevocable y voluntaria, cumpliendo por responsabilidad y agradecimiento por el tiempo y la experiencia obtenida, cumpliendo cada objetivo individual e institucional.

Se sustento la identificación institucional, en el modelo teórico de identidad, la imagen y la cultura de la organización, a través de dos vínculos independientes, la primera detalla la imagen y cultura institucional demostrada por la institución y los colaboradores hacia la parte externa y segundo es la demostración de la cultura mediante la demostración de la identidad institucional reflejada en los colaboradores además las acciones demostradas y captadas de manera externa de la institución (como se citó en Carriel y Aguirre, 2019).

Además de la Teoría de dos factores de Herzberg donde detalla dos conductas de los colaboradores, primero es la conducta higiénica determinada por cada condición de la institución en base a la política institucional, sueldo, entre otros factores que influyen en su motivación y la segunda conducta motivacional vinculado con cada labor realizada por los colaboradores empleando su habilidad y capacidad propias fomentado por el reconocimiento institucional, desarrollo personal, laboral y profesional (como se citó en Chiavenato, 2019).

Se definió la identificación institucional, de acuerdo a Carriel y Aguirre (2019) es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no. Asimismo, describió Chaves (2005) la identificación institucional está compuesto de mensajes complejos que componen y presenta la institución de manera interna y externa para su identificación expresándose en valores, cultura, actividades que realiza, visión, misión, nombre institucional, entre otros recursos no físicos y físicos.

Asimismo, Villafañe (1999) expreso que la identificación institucional es su esencia de la institución, ya que este asociado con lo que muestra a nivel interno y externo mediante diversas dinámicas, teniendo como sustento 3 ejes, primero la historia de la institución, objetivos, misión y visión, segundo los proyectos institucionales que tiene a corto, mediano y largo plazo como institución, tercero

es la cultura organizacional que explica a la institución ya sea desde sus inicios hasta la actualidad.

De acuerdo a Carriel y Aguirre (2019), se dividió en las siguientes dimensiones: a) cultura organizacional, es el grupo de creencias, tradiciones, actitudes, valores y hábitos entre cada conjunto institucional existente, ya que es un grupo de paradigmas, conformado durante los años de formación de las instituciones siendo resultados de cada interacción entre miembros, formando referencias que fomentaran la efectividad, eficacia de la institución; b) identidad corporativa, asociado a la imagen institucional, políticas y cada actuación concreta que reforzara la sinergia, integración y coordinación de los diversos instrumentos de la comunicación e imagen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

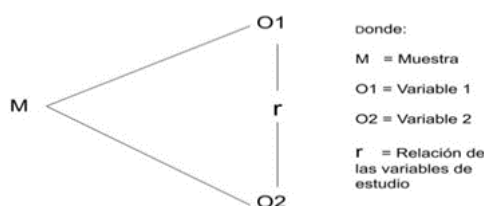
De enfoque cuantitativo, se empleó una modalidad de recolección de datos cuantificados mediante un instrumento que se compuso de preguntas cerradas con una escala que tuvo asignado un valor numérico. Hernández et al. (2014) indicaron que son estudios donde se analizan de manera estratificada un tema determinado para desarrollarse de manera cuantificada, mediante valores numéricos atribuidos a las respuestas obtenidas de la muestra.

Es un estudio básico, ya que se buscó obtener conocimientos asociados a la variable compromiso e identificación institucional de los colaboradores contratados mediante CAS del gobierno regional de Madre de Dios asociado a la problemática encontrada, obteniendo resultados que darán solución a los supuestos del estudio. Gallardo (2017) indicó que son los estudios realizados para la obtención de conocimientos, se desarrolla a través de problemáticas con la finalidad de obtener sustentos teóricos generando soluciones y conocimientos a través de los resultados.

El diseño es no experimental ya que no realizo cambios en los datos, además es transversal porque la obtención de datos en un determinado momento. Según Hernández et al. (2014) describieron que los estudios no experimentales emplean sus datos obtenidos sin alteración deliberada y en su contexto natural. Asimismo, Hernández et al. (2014) señalaron que los estudios transversales realizan la obtención de sus datos en un periodo determinado para poder analizarlos y describirlos.

Nivel correlacional, el estudio empleo dos variables, que se investigara a nivel teórico y estadístico para poder corroborar un vínculo. Domínguez (2015) describió que los estudios de relación miden la correlación probabilística a través de estadística determinando un nivel de vinculó entre dos o más variables.

Figura 1. Representación correlacional de la investigación



Nota: De acuerdo a Hernández et al., (2014)

3.2. Variable y operacionalización

Compromiso laboral

Definición conceptual, Uribe (2015) describió como aquellos niveles de efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores, cultura laboral.

Definición operacional, se desarrolló empleando el instrumento para el estudio con preguntas cerradas que tendrán una escala de Likert con un valor numérico.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rangos dimensiones
Variable 1: Compromiso laboral	Uribe (2015) describió como aquellos niveles de compromiso que fomenta la efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores y cultura laboral.	Compromiso afectivo	Identificación Vinculo	Ordinal (Likert)	Bajo 5 – 12
		Compromiso continuo	Permanencia Reconocimiento		
		Compromiso normativo	Moral	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto 20 – 25
			Normas	Siempre	

Nota: Elaboración propia

Identificación institucional

Definición operacional, de acuerdo a Carriel y Aguirre (2019) es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no.

Definición operacional, se desarrolló empleando el instrumento para el estudio con preguntas cerradas que tendrán una escala de Likert con un valor numérico.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable identificación institucional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rangos dimensiones
Variable 2: Identificación institucional	De acuerdo a Carriel y Aguirre (2019) es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no.	Cultura	Creencias	Ordinal (Likert) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 4 – 9
			Normativas		Medio 10 - 16
			Actitudes		Alto 17 - 20
			Valores		Bajo 5 – 12
			Autoimagen		Medio 13 – 19
		Identidad	Comunicación	Alto 20 - 25	
			Gestión		
			Ambiente		

Nota: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población del estudio fue compuesta por 1127 colaboradores CAS contratado en el gobierno regional de Madre de Dios. De acuerdo a Hernández et al. (2014) es un conjunto de elementos.

- **Criterios de inclusión:**

colaboradores CAS contratado en el gobierno regional de Madre de Dios.

La muestra fueron 146 colaboradores CAS, se determinó a través de la formula probabilística de población infinita. Hernández et al. (2014) expresaron

que son subgrupos de elementos que pertenecen a la población determinada para el estudio y de quienes se recolectaran datos.

Muestreo, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple mediante la fórmula de población finita. Ñaupas et al. (2018) son procesos donde los elementos de la población tienen probabilidades de ser seleccionados.

Descripción

Fórmula

N: (Tamaño de la población) = 1127

p y q: (Proporción de una de las variables importante del estudio) = 0.50

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)(0,5)(1127)}{(1127 - 1)(0,05^2) + (1,96^2)(0,5)(0,5)}$$

n = 146,27

z: (confiabilidad al 95%) = 1.96

Q:(Error admisible en términos de proporción) = 0.05

La unidad de análisis es el colaborador CAS. Ñaupas et al. (2018) describieron que está compuesta por aquellos elementos con características iguales, encontrándose en un contexto determinado

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica será la encuesta. El instrumento fue el cuestionario que será planteado en base al problema, objetivo del estudio y el contexto donde se realizará la toma de muestra.

La validez del constructo fue a través del juicio de expertos. Ñaupas et al. (2018) es el nivel entre cada resultado de prueba y concepto teórico que se empleó para sustentar el instrumento ya que se basaron en estos para medirse.

Tabla 3.

Validez por juicio de expertos

Nº	Experto	Especialidad	Calificación instrumento
1	Edgar, Olayunca Anchari	Mg. Gestión Pública	Aplicable
2	Clis Oshin, Palomino Mariño	Mg. Gestión Empresarial	Aplicable
3	Willian, Cárdenas Farfán	Mg. Gestión Pública y gobernabilidad	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Asimismo, el α de Cronbach se aplicó para la comprobación de la fiabilidad del instrumento realizado para el estudio. Ñaupas et al. (2018) describieron que la confiabilidad de un instrumento se da cuando cada medición realizada no tiene variaciones significativas, ya sea por la aplicación en diversos tiempos, muestra, teniendo una confiabilidad aceptable entre 0.66 a 0.71 y posterior tiene un mayor grado de confiabilidad.

Tabla 4.

Análisis de fiabilidad

Variables	ítems	α
Compromiso laboral	15	0,898
Identificación institucional	9	0,885

Nota: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se realizó la recolección de datos en base a un instrumento creado con la finalidad de poder obtener información relevante para la problemática, objetivos e hipótesis planteadas, ya que podremos dar una aceptación o negación a los supuestos del estudio mediante los resultados.

El instrumento tuvo que ser validado por expertos en el tema, luego medir su confiabilidad para poder aplicarlo a la muestra de estudio. Además, fue aplicado de manera física por tener accesibilidad y contacto con los participantes de la muestra. Como el estudio fue externo, pudo realizar la aplicación solo con la aceptación de los servidores del gobierno regional Madre de Dios.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio empleó la estadística descriptiva e inferencial para poder procesar los datos obtenidos de la muestra, ya que es un estudio con objetivos e hipótesis.

La estadística descriptiva se realizó con los datos del cuestionario analizados de manera conjunta y agrupados por niveles de acuerdo a variables y sus respectivas dimensiones, para representarlos con la estadística y con el programa SPSS en tablas de frecuencias, porcentajes y figuras porcentuales.

La estadística inferencial fue determinada, con datos obtenidos a través del baremo aplicado generando datos por niveles para las variables y

dimensiones, estos serán procesados con el SPSS para poder así determinar las hipótesis del estudio mediante el Rho de Spearman, esta herramienta estadística del SPSS es empleado para estudios con variables cualitativas que se le dio enfoque cuantitativo, obteniendo así datos no paramétricos y que no tiene una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

El estudio, se desarrolló empleando la Guía de tesis de posgrado de la UCV, para así respetar el esquema y todos los requerimientos de contenido que piden para poder sustentar el estudio realizado.

El manual Apa también se empleó para poder realizar una citación adecuada de los autores que brindaron un aporte teórico al estudio con sus respectivas referencias también plasmadas de acuerdo al manual, además, también se empleó para poder realizar la correcta descripción de las figuras y tablas que se pondrán en el estudio.

Además, se empleó un respeto con los participantes que pertenecieron a la muestra del estudio, ya que se mantuvo su identidad anónima y solo los datos que se recolectaron a través del instrumento, fueron empleados para este estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 5.

Niveles de la Variable compromiso laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	5,48%
Medio	87	59,59%
Alto	51	34,93%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

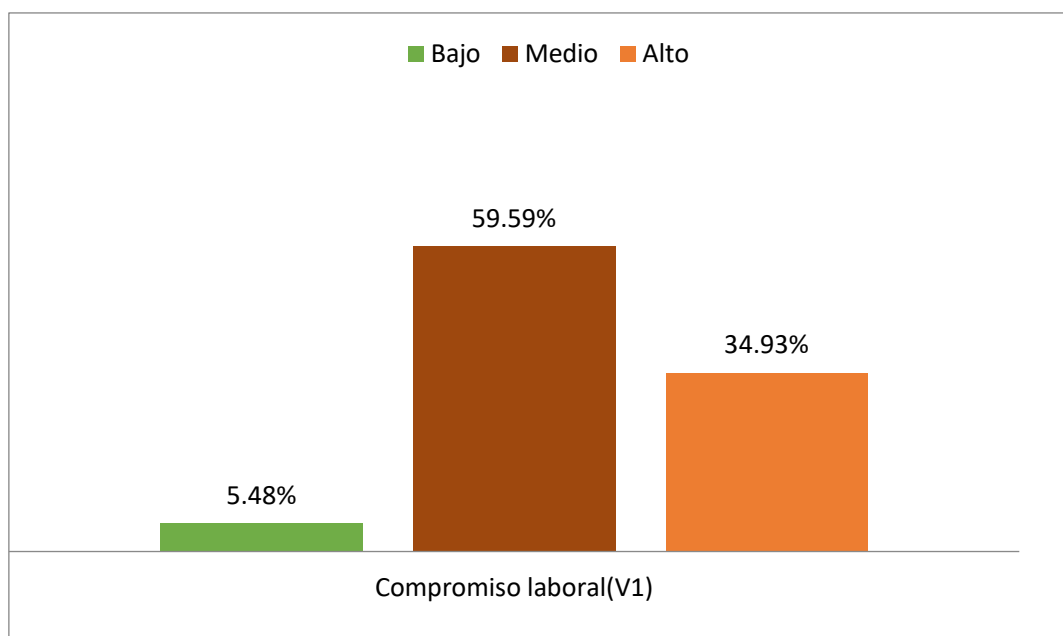


Figura 2. Niveles del compromiso laboral Bajo

En base al instrumento de recolección de datos, se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios un promedio de Rho el 34,93% tuvieron un compromiso alto en base las preguntas que evaluaron su compromiso afectivo, normativo y continuo en la identidad estatal donde laboran, mientras que, el 59,99% tuvieron un nivel medio de compromiso laboral porque presentaron un compromiso continuo por la estabilidad laboral y normativo por responsabilidad y seguridad laboral y el 5,48% un nivel bajo.

Tabla 6.

Niveles de la dimensión compromiso afectivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,53%
Medio	87	55,48%
Alto	51	36,99%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

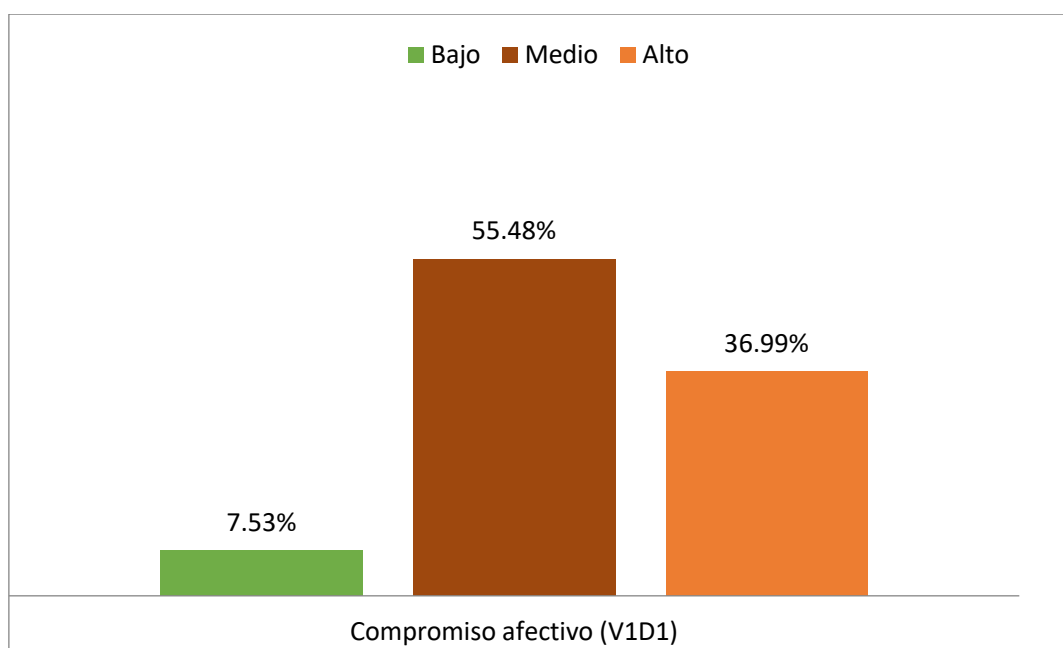


Figura 3. Niveles de la dimensión compromiso afectivo

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 36,99% presentaron un nivel de compromiso afectivo alto al responder las afirmaciones que demuestra que tuvieron un vínculo afectivo con la institución pública donde laboran porque tiene un sentimiento de permanencia y gratificación por su puesto laboral, identificándose con las decisiones y gestión realizadas en las instituciones del Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras que el 55,48% mostraron un nivel de compromiso afectivo medio, y el 7,53% demostraron un nivel bajo.

Tabla 7.

Niveles de la dimensión compromiso continuo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	6,85%
Medio	89	60,96%
Alto	47	32,19%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

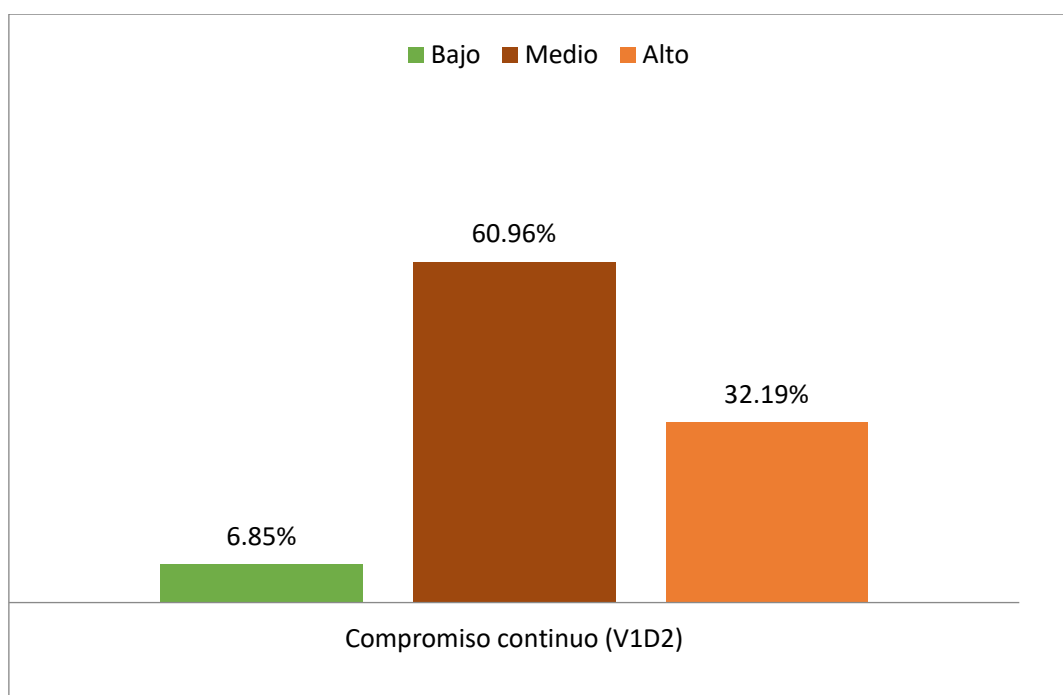


Figura 4. Niveles de la dimensión compromiso continuo

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 32,19% presentaron un nivel de compromiso continuo alto al responder las afirmaciones que demuestra que tuvieron un vínculo de permanencia, gratitud por los reconocimientos indirectos (sueldo, estabilidad laboral, entre otros) recibidos por el puesto laboral que tienen en las instituciones públicas del Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras que el 60,96% mostraron un nivel de compromiso continuo medio, y el 6,85% demostraron un nivel bajo.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión compromiso normativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	11,64%
Medio	87	59,59%
Alto	42	28,77%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

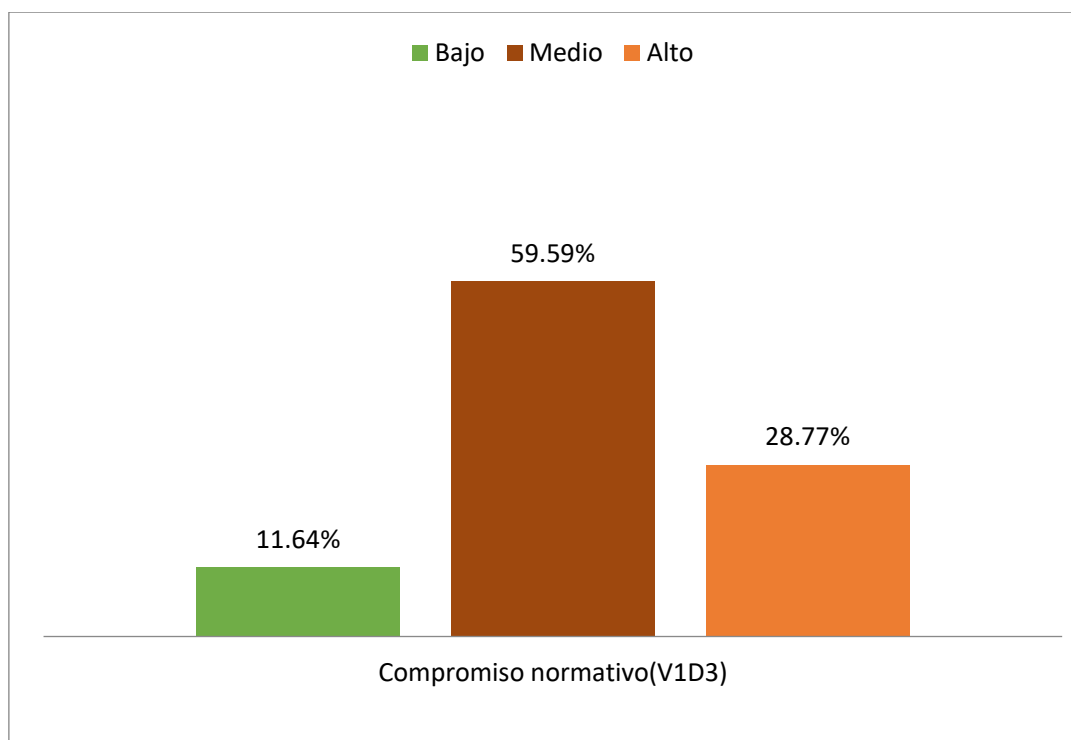


Figura 5. Niveles de la dimensión compromiso normativo

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 28,77% presentaron un nivel de compromiso normativo alto, porque presentaron actitudes positivas hacia las normativas laborales, la ética, responsabilidad y proactividad relacionado a su puesto laboral y por su antigüedad laboral tienen que adaptarse a los cambios laboral, mientras que el 59,59% demostraron un nivel medio de compromiso normativo y el 11,64% un nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de la variable identificación institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6,16%
Medio	74	50,68%
Alto	63	43,15%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

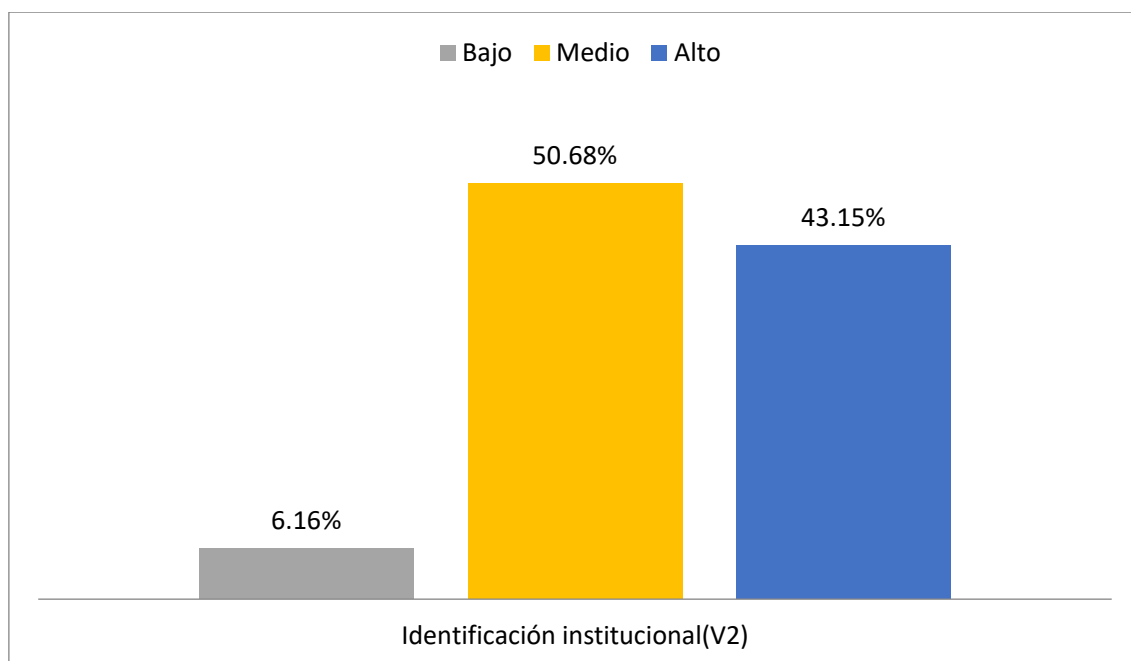


Figura 6. Niveles de la variable identificación institucional

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 43,15% demostraron un nivel alto de identificación institucional en las instituciones del gobierno, ya que, están de acuerdo con la cultura laboral por el clima organizacional, comunicación, normativas y políticas laborales de las instituciones,; mientras que el 50,68% tuvieron un nivel medio de identificación institucional relacionado a su identidad, compromiso y afinidad laboral y el 6,16% afirmaron tener un nivel bajo de identificación laboral.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión cultura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	6,16%
Medio	73	68,49%
Alto	61	25,34%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

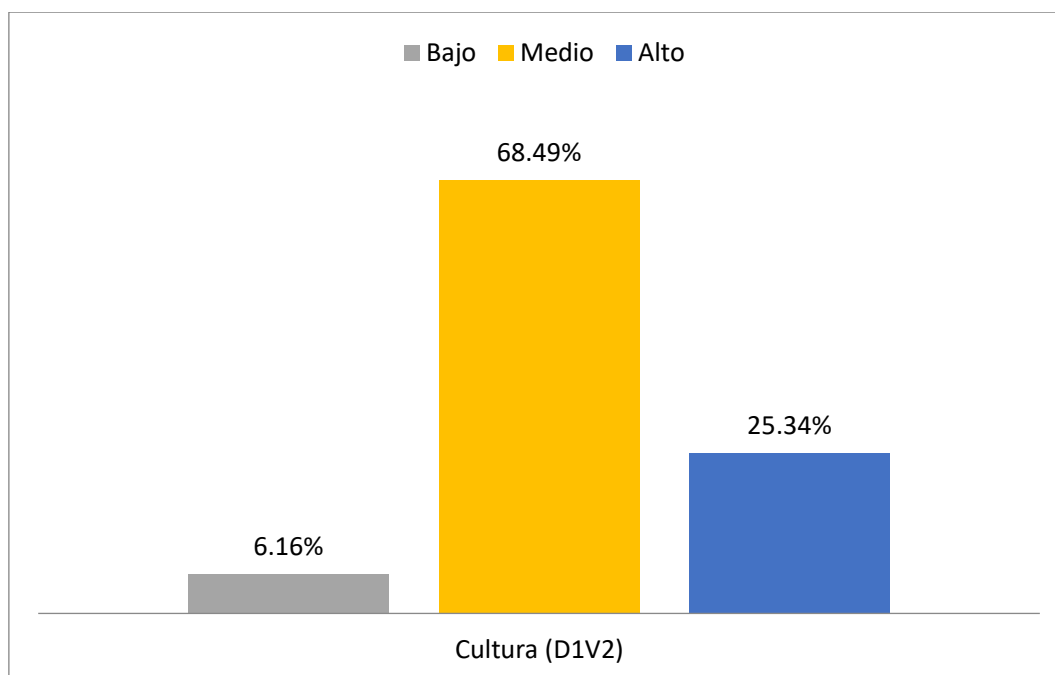


Figura 7. Niveles de la dimensión cultura

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 25,34% demostraron un nivel alto de cultural laboral institucional, por mostrar conformidad y apoyo con la gestión administrativa, actitudes que desarrollan en la institución, y creencias sobre los valores y normativas en la institución donde labora, mientras que, el 68,49% demostró un nivel medio de cultural laboral y el 6,16% un nivel bajo.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión identidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	5,48%
Medio	87	59,59%
Alto	51	34,93%
Total	146	100,00%

Nota: En base al SPSS

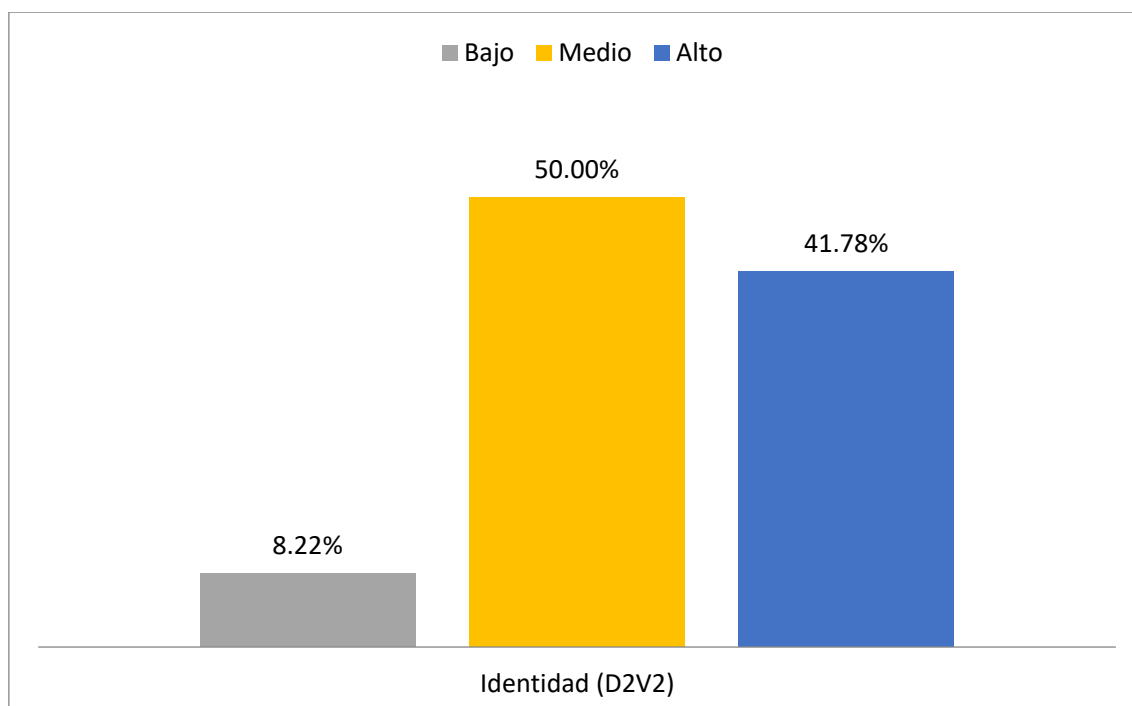


Figura 8. Niveles de la dimensión Identidad

Se determinó desde la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el 41,78% presentaron un nivel alto de identidad laboral, ya que cuidan con sus acciones la autoimagen de su institución laboral, porque valoran la comunicación, gestión y ambiente laboral de su institución; mientras que, el 50,00% mostraron un nivel medio de identidad y el 8,22% un nivel bajo.

Análisis inferencial

Regla de decisión general

Si; sig.>0,05; aceptó H_0

Si; sig.<0,05; aceptó H_a

Prueba de normalidad

Se aplicó Kolmogorov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50.

Tabla 12.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso laboral	0,350	146	0,000
Identificación institucional	0,300	146	0,000

Nota: En base al SPSS

Se determinó con la prueba de normalidad una sig.<0,05, demostrando que los datos recolectados del instrumento del estudio no tuvieron una distribución normal y no fueron paramétricos. Por ello, se aplicó el estadístico Rho de Spearman (Rho).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

H_a : Si existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Tabla 13. Prueba inferencial de la hipótesis general

			Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,415** 0,000
N			146

Nota: En base al SPSS

Se determinó un coeficiente Rho de 0,415 y una sig.<0,05, por ello, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha; determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre losservidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Ha: Si existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre losservidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Tabla 14.

Prueba inferencial de la hipótesis específica 1

			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,345** 0,000
N			146

Nota: En base al SPSS

Se determinó un coeficiente Rho de 0,345 y una sig.<0,05, por ello, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha; determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre losservidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Ha: Si existe una significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Tabla 15.

Prueba inferencial de la hipótesis específica 2

			Compromiso continuo
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coefficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	146

Nota: En base al SPSS

Se determinó un coeficiente Rho de 0,425 y una sig.<0,05, por ello, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha; determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Ha: Si existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

Tabla 16.

Prueba inferencial de la hipótesis específica 3

			Compromiso normativo
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coefficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	146

Nota: En base al SPSS

Se determinó un coeficiente Rho de 0,366 y una sig.<0,05, por ello, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha; determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

V. DISCUSIÓN

Se planteó el objetivo general determinar la relación entre compromiso laboral e identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, determinando a nivel descriptivo el 34,93% de los colaboradores tuvieron un compromiso alto y 59,99% tuvieron un nivel medio, asimismo, el 43,15% demostraron un nivel alto de identificación institucional en las instituciones del gobierno y el 50,68% tuvieron un nivel medio, en base a estos datos se determinó a nivel inferencial, un coeficiente Rho de 0,415 y una sig.<0,05, encontrando que si existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

Se tuvo concordancia con la conclusión del estudio de Pedraza (2020) sobre el compromiso organizacional y satisfacción laboral del capital humano en las institucionales nacionales, coincidiendo en la importancia de la gerencia en el compromiso del colaborador generando así una satisfacción e identidad laboral. Asimismo, tuvo relación con la conclusión de Afshari et al. (2019) porque determinaron que la comprensión del proceso de identificación se asocia con el desarrollo del compromiso organizacional, estableciendo que tanto la identidad organizacional como la identidad profesional y ocupacional están vinculadas positivamente con el desarrollo del compromiso organizacional. Acotando a los resultados el estudio de García et al. (2020) sobre el comportamiento organizacional e identificación profesional, siendo estos factores contribuyentes en la evaluación y estructura organizacional en el comportamiento e identificación laboral. Teniendo similitud con los resultados obtenidos con el estudio de Barreto et al. (2021) sobre el compromiso laboral de los empleados de las empresas de Latinoamérica, ya que demostraron que el compromiso laboral está relacionado e influenciado con rol de puesto laboral, desigualdad y estabilidad económica. Los resultados sobre la identificación institucional, tuvieron similitud con Köse y Pehlivanoğlu (2020) quienes determinaron el efecto de la identificación en el compromiso organizacional, estableciendo que existe una relación significativa, lineal y positiva entre las dos estructuras conceptuales. Además, la relevancia de estudiar estas variables se demostró en el estudio de Cernas et al. (2018) quienes compararon el nivel de compromiso organizacional

y satisfacción laborales en dos países, determinando que la cultura, compromiso y satisfacción laboral en la organización son relevantes para ambos, siendo influyentes en el desarrollo de la organización. Asimismo, la relevancia de tratar esto para evitar los impactos de las actitudes dentro de la organización descrito por Guo, Qiu y Gan (2020) quienes probaron el impacto directo de la descortesía en el lugar de trabajo en el compromiso laboral de los miembros de una institución, ya que el ambiente laboral influye en los colaboradores y su compromiso laboral a través de los efectos de mediación del compromiso afectivo e identificación institucional. Asimismo, los resultados demostraron la relevancia de la identificación y compromiso laboral detallado por Areque et al. (2017) quienes identificaron la relación moderada y positiva del compromiso organizacional, marketing interno y comportamiento organizacional de los colaboradores.

Los resultados fueron avalados y sustentados con la teoría de desbalance, esfuerzo y recompensa de Siegrist, siendo relevante su regulación de estos 3 elementos para generar un balance y evitar el “sobrecumplimiento” del colaborador que puede repercutir de manera negativa en su compromiso e identificación hacia la institución (como se citó en Vieco y Abello, 2014). Asimismo, se sustentó con la definición del compromiso laboral por Uribe (2015) describiendo, como aquellos niveles de efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores y cultura laboral. De igual manera, se sustentó con la definición de la identificación institucional, de acuerdo a Carriel y Aguirre (2019), es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no.

Se planteó el objetivo específico 1, establecer la relación entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021; determinando en primera instancia que el 36,99% presentaron un nivel de compromiso afectivo alto al responder las afirmaciones que demuestran que tuvieron un vínculo afectivo con la institución pública donde laboran porque tiene un sentimiento de permanencia

y gratificación por su puesto laboral, identificándose con las decisiones y gestión realizadas en las instituciones del Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras que el 55,48%, estableciendo con los datos de manera inferencial, un coeficiente r_s de 0,345 y una $sig.<0,05$, determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Se tuvo concordancia con la conclusión del estudio de Chirinos y Vela (2017) quienes determinaron en diversas organizaciones todavía existe una vinculación afectiva en los colaboradores de las empresas transnacionales y nacionales de lima metropolitana, a pesar de diversos factores internos y externos a nivel organizacional. Asimismo, tuvo los resultados se asemejo con los demostrados por los colaboradores en el estudio de Atencio (2017) que describió el compromiso organizacional desde una perspectiva del colaborador de instituciones educativas, presenta un nivel medio de compromiso organizacional en la dimensión afectivo. Se tuvo similitud con a nivel teórico descrito en el estudio de Báez et al. (2019) sobre el compromiso afectivo, como la unión socioemocional de los colaboradores con su centro de labores e implicancia e identificación que sienten hacia está. Además, estos resultados positivos a nivel alto y medio del compromiso afectivo son obtenidos, mediante los concluido por Patrón (2018) que determinó, los jefes deben tener una mayor comunicación con los empleados y calidad humana con la finalidad de incrementar su compromiso laboral. Asimismo, los resultados demostraron que motivar la identidad y compromiso del profesional, de acuerdo a Souto et al. (2020) es mediante el sentimiento de gratificación laboral al desarrollar etapas laborales dentro de la organización incrementando su compromiso afectivo. Asimismo, los resultados tuvieron apoyaron en la inferencia obtenida por Chiang y Candia (2021) quienes determinaron que las creencias afectan de manera positiva la satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo relevantes para mejorar la gestión organizacional de los factores de ausentismo, productividad y desempeño del colaborador. Además, los resultados inferenciales tuvieron concordancia con el resultado del estudio de Estrada y Gallegos (2021) quienes determinaron que el compromiso afectivo se obtiene mediante la satisfacción laboral, determinando una relación entre la satisfacción laboral y compromiso ($r_s=0,539$ y $p=0,000<0,05$). Además, los resultados

tuvieron se sustentó con la efectividad del compromiso afectivo relacionado con el liderazgo transformacional y efectividad laboral descrito por Paolucci et al. (2018), determinando que el compromiso afectivo estuvo correlacionado de manera parcial entre el liderazgo transformacional y calidad de la experiencia grupal, también no se apoyó el papel mediador del compromiso afectivo del equipo entre el liderazgo transformacional, mejora de los procesos del equipo y viabilidad del equipo, acotó con este sustento el estudio de Eliyana, Ma'arif y Muzzaki (2019) quienes discutieron el liderazgo transformacional con su efecto en el desempeño laboral de los líderes, encontraron que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo significativo sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, adicionando, el análisis realizado por Sagredo y Castello (2019) ya que determino que la gestión directiva y motivación influyen directamente en el compromiso afectivo de los colaboradores.

Se sustentó los resultados, con la teoría de X e Y de Mc Gregors que hace una comparativa de fomentar la motivación y compromiso del colaborador, la teoría X donde el colaborador tiene que trabajar en base a presión laboral para alcanzar metas, trabajando solo por responsabilidad sin falta de compromiso, en la teoría Y los colaboradores demuestra predisposición de laborar mostrando compromiso y asumir responsabilidades tomando decisiones que aportan a lograr los objetivos individuales e institucionales (como se citó en Chiavenato, 2019).

Se planteó el objetivo específico 2, analizar la relación entre compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, se determinó a nivel descriptivo que el 32,19% de servidores públicos presentaron un nivel de compromiso continuo alto al responder las afirmaciones que demuestra que tuvieron un vínculo de permanencia, gratitud por los reconocimientos indirectos (sueldo, estabilidad laboral, entre otros) recibidos por el puesto laboral que tienen en las instituciones públicas del Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras que el 60,96% mostraron un nivel de compromiso continuo medio, estableciendo con estos datos a nivel inferencial un coeficiente rs de 0,425 y una sig.<0,05, determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso

continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021

Teniendo similitud con lo descrito en el estudio de Báez et al. (2019) sobre el compromiso continuo del colaborador, al realizar evaluaciones de su continuidad e inversión de tiempo laboral dentro de la institución y los beneficios obtenidos, asociándose con las repercusiones y consecuencias de dejar de laboral, por tener dificultades o nulas alternativas para laboral en otra organización. Asimismo, tuvo similitud con el estudio de Patrón (2018) quienes determinaron el nivel de compromiso organizacional, concluyeron que los jefes deben de tener una mayor comunicación para los empleados y calidad humana con la finalidad de incrementar el compromiso. Teniendo también concordancia con la perspectiva del colaborador detallado en estudio de Atencio (2017) sobre el compromiso organizacional de los colaboradores hacía la institución con un nivel medio de compromiso organizacional normativo. Asimismo, tuvo similitud con la relevancia de la continuidad del colaborador con su autoestima e identidad descrito por Valero et al. (2021), estableciendo que si existe una relación entre el compromiso, identidad laboral y autoestima profesional teniendo como un valor de R. Pearson de 0.503. Con respecto a la identidad se tuvo concordancia con los mecanismos empleados por un líder de equipo laboral determinado por Mascarenhas et al. (2018) ya que existió una relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional está relacionada con la identificación laboral. Asimismo, se pudo identificar que el compromiso de continuidad del colaborador es por el clima organizacional, estudiado Mayuri (2017) que estableció en su estudio una correlación entre el clima y compromiso laboral. Asimismo, acotó Lorch (2019) la valoración del compromiso continuo del colaborador es por su puesto laboral y los beneficios que tiene, aunque varíe su contexto laboral. Asimismo, tuvo relevancia mejorar el compromiso continuo ya que Patrón y Pérez (2017) detallaron que el compromiso mejoraría al emplear estrategias de motivación, incentivando el crecimiento de su compromiso laboral. Se tuvo también concordancia con la perspectiva del colaborador sobre el compromiso descrito Atencio (2017) sobre el compromiso organizacional de los colaboradores hacía la institución con un nivel medio de compromiso organizacional de continuidad.

Se sustentó con la Teoría de dos factores de Herzberg, detallando conductas de continuidad, mediante las dos conductas laborales descritas en esta teoría, primero es la conducta higiénica determinada por cada condición de la institución en base a la política institucional, sueldo, entre otros factores que influyen en su motivación y la segunda conducta motivacional vinculado con cada labor realizada por los colaboradores empleando su habilidad y capacidad propias fomentado por el reconocimiento institucional, desarrollo personal, laboral y profesional (como se citó en Chiavenato, 2019).

Se planteó el objetivo específico 3, determinar la relación entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, se determinó primeramente, que el 28,77% de colaboradores afirmaron tener un nivel de compromiso normativo alto, porque presentaron actitudes positivas hacia las normativas laborales, la ética, responsabilidad y proactividad relacionado a su puesto laboral y por su antigüedad laboral tienen que adaptarse a los cambios laboral, mientras que el 59,59% demostraron un nivel medio de compromiso normativo, con estos datos se estableció un coeficiente Rho de 0,366 y una sig.<0,05, determinando que si existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.

El resultado se asemeja con lo concluido por Bohrt y Larrea (2018) quienes determinaron la relación de apoyo organizacional y compromiso normativo, demostrando una existencia una relación entre el apoyo organizacional y distribución de actividades laborales con el compromiso normativo. Asimismo, acoto a nuestros resultados Báez et al. (2019) sobre el compromiso normativo y su vínculo con las responsabilidades que tiene el colaborador para permanecer en la organización, sin tener una afinidad de lealtad. Teniendo similitud con el estudio de Cuenca y López (2020) quienes analizaron la cultura organizacional y la gestión de compromiso a través de la normativa laboral, se estableció una relación entre el compromiso normativo y cumplimiento de resultados ya que influye el factor de identidad del colaborador un 44%, mientras que un 47% en el compromiso. Asimismo, reflejo que los resultados sobre el compromiso normativos están relacionados con el tipo de

liderazgo establecido por Sánchez y Salvador (2018) obteniendo un Rho de 0,676 y $p < 0,05$ demostrando una relación entre el compromiso y liderazgo. Teniendo también similitud con el estudio del Boyd y Nowel (2020) quienes examinaron el sentido de la responsabilidad, el compromiso y la identificación organizacional, determinaron que las experiencias laborales son predictores psicológicos en la comprensión simultánea de la responsabilidad, el compromiso e identificación organizacional. Acotó, que los resultados se deben al predictor del compromiso normativo con los contratos psicológicos del puesto laboral del colaborador, estos se establecieron por Gastelu y Arce (2021) quienes analizaron los contratos psicológicos del colaborador y compromiso organizacional, determinado que los contratos psicológicos y normativos del colaborador influyen en su compromiso y confianza, adicionando Estrada y Gallegos (2021) quienes establecieron que los colaboradores demostraron una relación de compromiso laboral a nivel normativo y satisfacción laboral al cumplir sus actividades, ya que la responsabilidad de satisfacción y comodidad en el centro laboral al emplear el compromiso normativo. Asimismo, los resultados tuvieron concordancia con la conclusión de Bohrt y Larrea (2018) sobre la relación de apoyo organizacional y compromiso normativo percibido en colaboradores, concluyeron que si existe una relación entre las variables demostrando que el factor lealtad y agradecimiento por la parte de los empleados mejora su desempeño en la organización. Asimismo, los resultados demostraron un compromiso normativo a nivel alto y medio pudiendo mejorar con la estrategia determinada por Afshari et al. (2019) quienes estudiaron la comprensión de cómo el proceso de identificación se asocia con el desarrollo del compromiso organizacional en una empresa, sugieren que los gerentes de recursos humanos pueden construir un proceso de identificación efectivo fortaleciendo los sentimientos de identidad organizacional y creando una imagen organizacional positiva. Asimismo, el contrato normativo se demuestran más en colaboradores con contratos tercerizados, sobre este tema Sánchez et al. (2017) analizaron la identidad laboral relacionado con el compromiso del colaborador por contrato tercerizado, concluyeron que el trabajo tercerizado está relacionado con la violencia laboral, repercutiendo en su compromiso laboral ya que este tipo de contrato los colaboradores no reciban los privilegios y derechos esenciales, solo laboran por la normatividad de su contrato y estabilidad laboral.

Los resultados de la relevancia de este compromiso, se sustentó de manera teórica con lo descrito por Villafañe (1999) que expreso que la identificación institucional es su esencia de la institución, ya que este asociado con lo que muestra a nivel interno y externo mediante diversas dinámicas, teniendo como sustento 3 ejes, primero la historia de la institución, objetivos, misión y visión, segundo los proyectos institucionales que tiene a corto, mediano y largo plazo como institución, tercero es la cultura organizacional que explica a la institución ya sea desde sus inicios hasta la actualidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, con un coeficiente Rho de 0,415 y una sig.<0,05.
2. Se estableció la existencia significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, con un coeficiente Rho de 0,345 y una sig.<0,05.
3. Se determinó la existencia significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, con un coeficiente Rho de 0,425 y una sig.<0,05.
4. Se inferencia la existencia de una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021, con un coeficiente Rho de 0,366 y una sig.<0,05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los encargados de las instituciones públicas del gobierno regional Madre de Dios realizar planificaciones para incrementar capacitaciones de los servidores públicos, con la finalidad de aumentar su compromiso y el desempeño laboral.
2. Asimismo, se recomienda al gobernador del gobierno regional de Madre de Dios, realizar proyectos de presupuesto para generar mejorar en la gestión del capital humano, realizar capacitaciones, mejorar infraestructura, herramientas para que los servidores públicos de diversas instituciones estatales puedan adaptarse a los cambios laborales y compromiso del servidor.
3. Se recomienda que los encargados de las instituciones públicas del gobierno regional Madre de Dios, realizar prácticas institucionales para gestionar de manera adecuada los recursos humanos, fomentar la cultura institucional, mejorar la comunicación interna e incentivar los valores de la institución.
4. Finalmente, se recomienda que en las instituciones públicas del gobierno regional Madre de Dios, a realizar distinciones a los servidores públicos por su desempeño laboral, también plantear objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo para reformular la misión y visión de las instituciones.

REFERENCIAS

- Afshari, L., Young, S., Stephen, R. (2019). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-04-2019-0148/full/html>
- Areque, D. Sánchez, J. Uribe, A. (2017.) Relación entre compromiso organización y marketing interno en el centro de desarrollo de tecnológicos colombianos; *revista estudios gerenciales* 33(142), Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232017000100095
- Atencio, E. (2017). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente; *revista in crescendo* 11(1). Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es#B31
- Bohrt, R. y Larrea, P. (2018). Relación de apoyo organizacional y compromiso normativo percibido en los colaboradores de oficina. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 16(2). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200001&lng=pt&nrm=iso
- Boyd, N. y Nowel, B. (2020). Sense of community, sense of community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: a simultaneous test of affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, 22(7). Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2020.1740301?journalCode=rpxm20>
- Chaves, N. (2005). *La imagen corporativa Teoría y práctica de la identificación institucional*. Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/xx5esc1>

- CEPAL (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018 Repensando las instituciones para el desarrollo*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43513/1/LEO2018_es.pdf
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Cárdenas, A. (12 de junio de 2020). ¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?. Recuperado de https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645
- Carriel, M. y Aguirre, S. (2019). *La identidad e imagen corporativa en las instituciones de educación superior. Caso ECOTEC*. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/identidad-e-imagen-corporativa.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Creencias que afectan al satisfacción laboral y compromiso organizacional un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista científica de la UCSA*, 8(1). Recuperado de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014
- Cernas, D. Mercado, P. y León, F. (2018). compromiso organizacional y satisfacción laboral: prueba de medición equivalente entre estados unidos y México. *Revista contaduría y administración* 63(2). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Cuenca, R. y López, H. (2020.). Estudio en la gestión de cultura organizacional y compromiso del FLACSO. *Revista pódium* 37. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200043
- Duche, A. Gutiérrez, O y Paredes, F. (2019) compromiso institucional y satisfacción laboral en los docentes de las universidades peruanas, *revista Conrado*, 15 (70). Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

El Peruano (4 de julio de 2013). Normas Legales. Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>

Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzzaki (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>

Estrada, E. y Gallegos, N. (2020). Compromiso organizacional y la relación con satisfacción laboral en docentes de la selva peruana, *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação* 6(1). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PVfUSsV4kFQJ:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo%3Fcodigo%3D7718146+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>

García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Revista Comunicación*, 8(2). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es.

García, C., Celis, E. y Contreras, O. (2020). Comportamiento organizacional e identificación profesional en los comunicadores, *revista suma negocios* 11(25). Recuperado por http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2020000200139

Gastelu, E. y Arce, A. (2021) contrato psicológico y compromiso organizacional al personal en el área de ventas, empresa de productos de belleza, *revista ajayu de difusión científica del departamento de psicología UCBSA*, 19 (1). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002

Gestión (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Diario Gestión. Recuperado de

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/263276324 Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales](https://www.researchgate.net/publication/263276324_Manual_de_Psicologia_Aplicada_al_trabajo_y_a_la_prevenccion_de_los_risgos_laborales)
- Guo, J., Qiu, Y. y Gan, Y. (2020). Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification. *Current Psychology*. Recuperado de <https://d-nb.info/1211941582/34>
- Köse, E. y Pehlivanoglu, C. (2020). The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK*, 12(2). Recuperado de https://www.isarder.org/2020/vol.12_issue.2_article80.pdf
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Carpio, J., Navarro, V. y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(1). Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FtwoqwXch6YJ:https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/11781/10539/41083+&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Lorch, C. (2019). Identifying Predictors of Organizational Commitment Among Community College Faculty Members in Arkansas. *Theses and Dissertations*, 3156. Recuperado de <https://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4706&context=etd>
- Mascarenhas, M., Dübbers, F., Hoszowska, Köseoğlu, A., Ralitsa, K., Topal, A., Izydorczyk, D. y Jérémy E. Lemoine (2018). *Front. Psychol*, 06. Recuperado de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01677/full>
- Mayuri, F. (2017). Compromiso organizacional y clima organizacional de los alumnos de la universidad de tecnología de comunicación y diseño público (tesis de maestría). Recuperado de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3297/mis_ari_bma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mezollam, A. (2018). Síndrome de burnout, identidad institucional y satisfacción laboral en los empleados de un hospital. *Revista autónoma*, 3(2). Recuperado de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/140>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015). *Estudios de la OCDE sobre gobernanza Pública: República Dominicana: Gestión de Recursos Humanos para la Innovación en el Gobierno*. París: OCDE. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213067-es>
- Orgambídez, A. y Almeida, H. (2018). Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072018000100014&script=sci_arttext&tIng=es
- ONU (2019). Informe mundial sobre el sector público. Recuperado de <https://publicadministration.un.org/es/Research/World-Public-Sector-Reports>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (2015). El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/365281138/El-Control-Interno-Desde-La-Perspectiva>
- Paolucci, N., Dórdio, I., Zappala, S., Renato, P. y Rebelo, T. (2018). El liderazgo transformacional y la eficacia grupal: el papel mediador del compromiso afectivo con el equipo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3). Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300002
- Patrón, R. (2018). Compromiso organizacional de una empresa de maquiladora situada en México en el sureste. *Revista de formación de Recursos Humanos* 4(14). Recuperado de <https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion de Recursos Humanos/vol4num14/Revista de Formaci%c3%b3n de Recursos Humanos V4 N14 3.pdf>

- Patrón, R. y Pérez, C. (2017). Compromiso organizacional de los empleados: estudio de una empresa en refresquería México. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*. Recuperado de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/146/267>
- Pedraza, N. (2020) compromiso organizacional y satisfacción laboral en el capital humano en el desempeño de las instituciones superiores, *revista iberoamericana para la investigación y desempeño educativo*,15(20). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000100105&script=sci_arttext
- Riveros, P. y Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional de los profesores en la escuela de educación superior de lima. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2). Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200179
- Sánchez, J. y Salvador, E. (2018). Compromiso organizacional profesores y liderazgo de los directivos *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Sánchez, B. Kurezyn, C. y Gonzalez, M. (2017). Análisis de la identidad laboral y el sin sentido en relación al trabajo tercerizado. *European Journal of Scientific Research* 13(8). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/315716958_Analisis_de_la_Identidad_Laboral_y_el_sin_Sentido_en_Relacion_al_Trabajo_Tercerizado
- Sagredo, E. y Castello, A. (2019). Clima organizacional y gestión directiva en la educación de personas adultas en chile; *revista actualidades investigaciones en educación*, 19(2). Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Soria, K., Zúñiga, S. y Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre el compromiso laboral. *Revista información tecnológica* 32(3). Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113&lang=pt

- Souto, A., Rial, A. y Talavera, M. (2020). Aspectos que conforman la identidad de los profesores en su orientación laboral y formación. *Revista universidad de navarra* 38. Recuperado de <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/35727/33981>
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Desempeño laboral y clima organizacional en las escuelas superiores bolivarianas de la ciudad de puno. *Revista comunicación* 6, (2). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Uribe, J (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado de <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Valero, V., Huamán, L. y Garavito, E. (2021). Identidad laboral y autoestima en los profesores de instituciones educativas en nivel inicial, *revista científica investigación valdizana* 15(1). Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/808>
- Vieco, G y Abello, R. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Colombia: UNINORTE. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>
- Villafañe, J. (1999). *La gestión profesional de la imagen corporativa*. Recuperado de <https://utncomunicacionprofesional.files.wordpress.com/2012/04/identidad-imagen-y-cultura-organizacional.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “COMPROMISO LABORAL E IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2021”				
Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la identificación entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021?	Se planteó el objetivo general, determinar la relación entre compromiso laboral e identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021.	Existe una significancia positiva entre el compromiso laboral y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021	Variable 1: Compromiso laboral Dimensiones Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: 1127 servidores públicos del área administrativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Identificación institucional Dimensiones: Cultura Identidad	Muestra: 146
a) ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo e identificación institucional los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios? b) ¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios? c) ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios?.	a) Establecer la relación entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021 b) Analizar la relación entre compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021 c) Determinar la relación entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021	a) Existe una significancia positiva entre el compromiso afectivo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021 b) Existe una significancia positiva entre el compromiso continuo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021 c) Existe una significancia positiva entre el compromiso normativo y la identificación institucional entre los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios durante el periodo 2021		

Matriz de operacionalización de variables

Título: “COMPROMISO LABORAL E IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2021”							
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos variables
Compromiso laboral	Uribe (2015) describió como aquellos niveles de compromiso que fomentan efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores, cultura laboral.	Se desarrolla mediante la descripción teórica de la variable, dimensiones e indicadores y la problemática un cuestionario.	Compromiso afectivo	Identificación	1 – 5	Ordinal (Likert) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 15 – 35 Medio 36 – 56 Alto 57 - 75
				Vinculo			
			Compromiso continuo	Permanencia	6 – 10		
				Reconocimiento			
			Compromiso normativo	Moral	11 – 15		
				Normas			
Identificación institucional	De acuerdo a Carriel y Aguirre (2019) es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no.	Se desarrolla mediante la descripción teórica de la variable, dimensiones e indicadores y la problemática un cuestionario.	Cultura	Creencias	1 – 4		
				Normativas			
				Actitudes			
				Valores			
			Identidad	Autoimagen	5 - 9		
				Comunicación			
				Gestión			
				Ambiente			

Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario de compromiso laboral

Estimado colaborador(a), el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar su opinión acerca del compromiso laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021, por lo cual requiero su cooperación, contestando los interrogantes con veracidad y honestidad, por favor no dejar preguntas sin responder. Asimismo, las respuestas de los cuestionarios, son anónimas y confidenciales, utilizadas sólo para fines de investigación.

Marque con una “X” la opción que usted crea apropiada, de acuerdo al ítem en los casilleros indicados. Conteste empleando las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	Me siento identificado con la institución de manera afectiva					
2	La institución valora las actividades laborales que realizó					
3	Considero que la institución recompensa las actividades que realizó					
4	La institución muestra interés en el bienestar del colaborador					
5	Existe una comunicación adecuada en área laboral					
	Compromiso continuo	1	2	3	4	5
6	La institución invierte en las capacitaciones que realiza					
7	El directivo encargado del área reconoce tus actividades que realizas					
8	Recibe incentivos por las actividades laborales adicionales que realiza					
9	La institución asigna los puestos laborales en base a las habilidades del colaborador					
10	La institución ha sabido remunerar su tiempo de servicio					
	Compromiso normativo	1	2	3	4	5
11	La institución muestra que está conformado por colaboradores con ética laboral					
12	La institución entrega su MOF a los nuevos colaboradores					
13	Asiste a cumplir labores, aunque no sea su turno					
14	Realiza las actividades que le asignan, con proactividad para reflejar su compromiso con su puesto de trabajo					
15	Cumple los valores institucionales					

Instrumento 1: Cuestionario de Identificación Institucional

Estimado colaborador(a), el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar su opinión acerca de la Identificación Institucional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021, por lo cual requiero su cooperación, contestando los interrogantes con veracidad y honestidad, por favor no dejar preguntas sin responder. Asimismo, las respuestas de los cuestionarios, son anónimas y confidenciales, utilizadas sólo para fines de investigación.

Marque con una “X” la opción que usted crea apropiada, de acuerdo al ítem en los casilleros indicados. Conteste empleando las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Cultura organizacional					
1	Se fomenta el cumplimiento de los objetivos a corto plazo de la institución					
2	Se fijan metas establecidas en la institución, acorde a los parámetros de tiempo requerido					
3	Facilitan los recursos institucionales para poder cumplir los objetivos institucionales					
4	Se cumplen las políticas institucionales, para alcanzar el objetivo establecido.					
	Identidad corporativa	1	2	3	4	5
5	Se gestionan adecuadamente la división de trabajo					
6	La jerarquía en la institución, afecta en su rendimiento laboral					
7	La capacidad técnica y profesional del colaborador apoya a cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales					
8	Se respetan cada opinión indistinta al puesto laboral, cuando se realizan reuniones dentro del área laboral					
9	Existe una comunicación afectiva adecuada dentro de la institución					

Validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción III, Grupo 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma
Nombre completo
DNI

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Compromiso Laboral

Uribe (2015) describió como aquellos niveles de compromiso que fomentan efectividad y determinación que tiene el colaborador, para poder cumplir cada objetivo y meta de una institución, además de asumir los valores, cultura laboral.

Dimensiones de las variables:

Compromiso Afectivo

De acuerdo a Uribe (2015), se demuestra mediante la responsabilidad del colaborador sin esperar algún reconocimiento, ya que muestra una identidad y afinidad hacia la institución mostrando orgullo de pertenencia, además de demostrar preocupación cuando la institución pase por alguna inestabilidad económica, entre otros, aunque si está pasando por buenos momentos se regocija en la estabilidad institucional

Compromiso Continuo

Según Uribe (2015), está dado por el contrato entre la institución y el colaborador, ya que este evalúa cada beneficio, contribución personal y económica que recibirá por parte de la institución, también se toma en cuenta la necesidad del colaborador asociado a su continuidad laboral ya que ha cierta edad todavía puede evaluar otras oportunidades laborales, donde mantendría un cargo y beneficios económicos o por la edad solo pueda comprometerse y arraigarse más a la institución

Compromiso Normativo

Uribe (2015) describió como la responsabilidad laboral que demuestra cada colaborador por una institución, mostrando la obligación adquirida al realizar cada actividad laboral asignada a su puesto de manera explícita, irrevocable y voluntaria, cumpliendo por responsabilidad y agradecimiento por el tiempo y la experiencia obtenida, cumpliendo cada objetivo individual e institucional

Identificación Institucional

De acuerdo a Carriel y Aguirre (2019) es la unión entre cultura organizacional e identidad corporativa, siendo la cultura institucional demostrada a través de valores, actitudes y creencias, y la identidad corporativa es la proyección que muestra la institución de manera externa, estos dos factores diferencian a las instituciones y definen si son eficientes o no.

Dimensiones de las variables:

Cultura Organizacional

Según Carriel y Aguirre (2019) es el grupo de creencias, tradiciones, actitudes, valores y hábitos entre cada conjunto institucional existente, ya que es un grupo de paradigmas, conformado durante los años de formación de las instituciones siendo resultados de cada interacción entre miembros, formando referencias que fomentaran la efectividad, eficacia de la institución

Identidad Corporativa

De acuerdo Carriel y Aguirre (2019), está asociado a la imagen institucional, políticas y cada actuación concreta que reforzara la sinergia, integración y coordinación de los diversos instrumentos de la comunicación e imagen

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Me siento identificado con la institución de manera afectiva	X		x		X		
2	La institución valora las actividades laborales que realizó	x		X		X		
3	Considero que la institución recompensa las actividades que realizó	x		X		X		
4	La institución muestra interés en el bienestar del colaborador	x		X		X		
5	Existe una comunicación adecuada en área laboral	x		X		X		
	Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La institución invierte en las capacitaciones que realiza	X		X		X		
7	El directivo encargado del área reconoce tus actividades que realizas	X		X		X		
8	Recibe incentivos por las actividades laborales adicionales que realiza	X		X		X		
9	La institución asigna los puestos laborales en base a las habilidades del colaborador	X		X		X		
10	La institución ha sabido remunerar su tiempo de servicio	X		X		X		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución muestra que está conformado por colaboradores con ética laboral	X		X		X		
12	La institución entrega su MOF a los nuevos colaboradores	X		X		X		
13	Asiste a cumplir labores, aunque no sea su turno	X		X		X		
14	Realiza las actividades que le asignan, con proactividad para reflejar su compromiso con su puesto de trabajo	X		X		X		
15	Cumple los valores institucionales	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olayunca Anchari, Edgar DNI: 40339265

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública


10 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo								
1	Me siento identificado con la institución de manera afectiva	✓		✓		✓		
2	La institución valora las actividades laborales que realizó	✓		✓		✓		
3	Considero que la institución recompensa las actividades que realizó	✓		✓		✓		
4	La institución muestra interés en el bienestar del colaborador	✓		✓		✓		
5	Existe una comunicación adecuada en área laboral	✓		✓		✓		
Compromiso continuo								
6	La institución invierte en las capacitaciones que realiza	✓		✓		✓		
7	El directivo encargado del área reconoce tus actividades que realizas	✓		✓		✓		
8	Recibe incentivos por las actividades laborales adicionales que realiza	✓		✓		✓		
9	La institución asigna los puestos laborales en base a las habilidades del colaborador	✓		✓		✓		
10	La institución ha sabido remunerar su tiempo de servicio	✓		✓		✓		
Compromiso normativo								
11	La institución muestra que está conformado por colaboradores con ética laboral	✓		✓		✓		
12	La institución entrega su MOF a los nuevos colaboradores	✓		✓			✓	La institución le entrego el MOF cuando ingreso a laboral.
13	Asiste a cumplir labores, aunque no sea su turno	✓		✓		✓		
14	Realiza las actividades que le asignan, con proactividad para reflejar su compromiso con su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
15	Cumple los valores institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Clis Oshin Palomino Mariño** DNI: **77469578**

Especialidad del validador: **Gestión Empresarial**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de noviembre del 2021



.....
Clis Oshin Palomino Mariño
MAGISTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

R.U.C. - CLAD N° 25055

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Cultura organizacional							
1	Se fomenta el cumplimiento de los objetivos a corto plazo de la institución	✓		✓		✓		
2	Se fijan metas establecidas en la institución, acorde a los parámetros de tiempo requerido	✓		✓		✓		
3	Facilitan los recursos institucionales para poder cumplir los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4	Se cumplen las políticas institucionales, para alcanzar el objetivo establecido.	✓		✓		✓		
	Identidad corporativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se gestionan adecuadamente la división de trabajo	✓		✓		✓		
6	La jerarquía en la institución, afecta en su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
7	La capacidad técnica y profesional del colaborador apoya a cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales	✓		✓		✓		
8	Se respetan cada opinión indistinta al puesto laboral, cuando se realizan reuniones dentro del área laboral	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación afectiva adecuada dentro de la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Clis Oshin Palomino Mariño** DNI: 77469578

Especialidad del validador: **Gestión Empresarial**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de noviembre del 2021



Clis Oshin Palomino Mariño
MAGISTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

R.U.C. - CLAD N° 25055
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Me siento identificado con la institución de manera afectiva	✓		✓		✓		
2	La institución valora las actividades laborales que realizó	✓		✓		✓		
3	Considero que la institución recompensa las actividades que realizó	✓		✓		✓		
4	La institución muestra interés en el bienestar del colaborador	✓		✓		✓		
5	Existe una comunicación adecuada en área laboral	✓		✓		✓		
	Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La institución invierte en las capacitaciones que realiza	✓		✓		✓		
7	El directivo encargado del área reconoce tus actividades que realizas	✓		✓		✓		
8	Recibe incentivos por las actividades laborales adicionales que realiza	✓		✓		✓		
9	La institución asigna los puestos laborales en base a las habilidades del colaborador	✓		✓		✓		
10	La institución ha sabido remunerar su tiempo de servicio	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución muestra que está conformado por colaboradores con ética laboral	✓		✓		✓		
12	La institución entrega su MOF a los nuevos colaboradores	✓		✓		✓		
13	Asiste a cumplir labores, aunque no sea su turno	✓		✓		✓		
14	Realiza las actividades que le asignan, con proactividad para reflejar su compromiso con su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
15	Cumple los valores institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: William Córdova Farfán DNI: 23983803

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de oct del 2021


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional								
1	Se fundamenta el cumplimiento de los objetivos a corto plazo de la institución	✓		✓		✓		
2	Se fijan metas establecidas en la institución, acorde a los parámetros de tiempo requerido	✓		✓		✓		
3	Facilitan los recursos institucionales para poder cumplir los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4	Se cumplen las políticas institucionales, para alcanzar el objetivo establecido.	✓		✓		✓		
Identidad corporativa								
5	Se gestionan adecuadamente la división de trabajo	✓		✓		✓		
6	La jerarquía en la institución, afecta en su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
7	La capacidad técnica y profesional del colaborador apoya a cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales	✓		✓		✓		
8	Se respetan cada opinión indistinta al puesto laboral, cuando se realizan reuniones dentro del área laboral	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación afectiva adecuada dentro de la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: William Córdova Farfán DNI: 23983863

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de Oct. del 2021

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

Permiso y consentimiento para realizar la recolección de datos en la institución

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CARTA N° 001 – 2021 – FEPC

A : Luis Hidalgo Okimura
DE : Gobierno Regional de Madre de Dios
ASUNTO : Permiso para la aplicación de encuestas a los colaboradores del Gobierno Regional de Madre de Dios, para fines educativos.
FECHA : 19/10/2021

2010 303

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECEPCIÓN - CARGO

19 OCT 2021

EXP. N°: 5854
FOLIOS: 01
HORA: 9:23 FIRMA: f

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
Oficina de Administración
RECEPCIÓN SECRETARÍA

FECHA: 21 OCT 2021
N° DE EXP.: 12828
FOLIOS: 01
HORA: 10:30 FIRMA: j

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez pedirle su autorización para realizar encuestas a los colaboradores del Gobierno Regional de Madre de Dios

Denominado como proyecto de investigación del programa de maestría en gestión pública de la universidad Cesar Vallejo “Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios-2021”

Esperando su pronta respuesta, y sin otro asunto que adicionar, hago propicia la ocasión para reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



FRANKLIN EMANUEL PINO CCANA

DNI:48176767

Proyectista
926579945

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
Oficina de Personal
RECEPCIÓN SECRETARÍA

FECHA: 21 OCT 2021
N° DE EXP.: 7747
FOLIOS: 01
HORA: FIRMA: j

GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
GOBERNACIÓN REGIONAL

5854
19 OCT 2021
N° Exp: 2647 Hora:
Folio: 01 Firma:

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

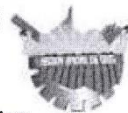
PROVEIDO

Personal
Atende

FECHA: 21/10/2021 FIRMA: j



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION
OFICINA DE PERSONAL
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad de Perú"



Puerto Maldonado, 22 de octubre de 2021

CARTA N°038-2021-GOREMAD/ORA-OP

SR:
FRANKLIN EMANUEL PINO CCANA.

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza realizar trabajo de investigación.

REF. : CARTA N°001-2021-FEPC

Previo cordial saludo me dirijo a usted, manifestándole que en atención al documento de la referencia se **AUTORIZA** realizar su trabajo de investigación denominada "Compromiso laboral e identificación Institucional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021", mediante la aplicación de los instrumentos pertinentes, esta autorización podrá realizarla en la Sede del Gobierno Regional de Madre de Dios, a partir del día Lunes 25 de octubre del 2021.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarlo y testimoniarle mi especial consideración.

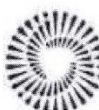
Atentamente,

FIRMADO DIGITALMENTE
LIC. ADM. CARLOS ACHIN LIMA
DIRECTOR DE PERSONAL

Cc.
 Archivo
 CAL/dha



Esto es una copia autentica imprimible de un documento firmado digitalmente, puede verificar su autenticidad en: verificar.regionmadrededios.gob.pe
 CODIGO: 000001XX



BICENTENARIO PERÚ 2021

FIRMA DIGITAL



Firmado digitalmente por:
 ACHIN LIMA Carlos FAU
 20527143200 hard
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 22/10/2021 11:40:15-05

Prueba piloto

	Compromiso laboral															Identificación institucional								
	Compromiso afectivo					Compromiso continuo					Compromiso normativo					Cultura				Identidad				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	4	5	3	3	4	3	4	5	4
2	2	5	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	4	4	2	2	4	2	4	4	4
3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	1	4	2	2	4	2	4	4	1
6	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
7	5	2	4	4	1	4	1	4	2	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
8	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	2	1	1	4	1	4	2	4
9	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4
10	4	3	4	3	4	4	1	2	1	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4
11	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
12	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
13	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
14	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
15	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	2	1	1	4	1	4	2	4
16	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4
17	4	3	4	3	4	4	1	2	1	4	2	4	2	4	2	3	4	5	4	5	2	4	4	4
18	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4
19	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4
20	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	4	4	4	2	4

Escala: Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

,898	15
------	----

Escala: Identificación institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	9

Base de datos

Variable 1 : Compromiso laboral

Nro. De participantes	Items o preguntas														
	Compromiso afectivo					Compromiso continuo					Compromiso normativo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	1	1	1
2	1	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	5	2	1	4	5	2	2	2	2
4	1	4	3	4	2	4	4	5	4	2	4	3	3	3	3
5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	2	2	2
6	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	2	4
10	5	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2
11	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	1	4	2	2
12	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4
13	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	2	5	4
14	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3
15	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
17	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4
18	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4
20	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3
21	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
23	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	5
24	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	3
27	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
31	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
32	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3
33	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3
34	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	4
36	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
39	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
40	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4
41	4	3	5	3	3	3	4	3	5	2	4	3	5	3	4
42	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4
43	5	3	5	5	3	3	5	5	2	3	5	3	4	4	3
44	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	5	5	3	2
45	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4
46	4	3	3	4	5	2	2	3	3	5	4	3	5	2	1
47	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4
48	4	3	3	5	4	1	1	5	4	2	3	2	4	4	3
49	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	2
50	4	3	4	4	2	4	2	3	5	3	2	4	5	3	5
51	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3
52	4	5	3	3	3	2	1	4	3	4	2	3	3	1	3
53	5	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3
54	5	4	3	4	4	2	3	3	4	3	1	3	5	3	4
55	4	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3
56	5	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4
57	5	3	4	4	2	2	4	3	3	5	2	3	4	3	4
58	4	4	3	4	4	2	3	5	5	3	2	4	4	5	3
59	4	3	1	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3
60	5	5	4	3	5	2	3	3	4	3	2	3	5	2	4
61	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3
62	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	3
63	1	1	1	2	2	2	5	2	4	3	5	3	3	3	4
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2

72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
82	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5
84	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
85	2	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5
86	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	4
87	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5
88	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	2
89	5	2	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	2
90	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3
91	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
92	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3
93	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
95	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
96	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3
97	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	4	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5
99	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5
101	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4
102	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
112	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	5	3	1	5	5	5	5	5	3	1	3	3	1	5	3	3
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	2	3	1	3	3
116	5	4	5	2	4	4	5	2	4	2	2	3	4	3	3	3
117	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	2	5	3	4	4
118	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3
119	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4
120	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4
121	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	3
122	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	4	5	3
123	3	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	2	5	2	4	4
124	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3
125	4	3	5	3	3	3	4	3	5	2	4	3	5	3	4	4
126	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4
127	5	3	5	5	3	3	5	5	2	3	5	3	4	4	3	3
128	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	5	5	3	2	2
129	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	4
130	4	3	3	4	5	2	2	3	3	5	4	3	5	2	1	1
131	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	5	4	4
132	4	3	3	5	4	1	1	5	4	2	3	2	4	4	3	3
133	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	2	2
134	4	3	4	4	2	4	2	3	5	3	2	4	5	3	5	5
135	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3
136	4	5	3	3	3	2	1	4	3	4	2	3	3	1	3	3
137	5	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3
138	5	4	3	4	4	2	3	3	4	3	1	3	5	3	4	4
139	4	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3
140	5	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4
141	5	3	4	4	2	2	4	3	3	5	2	3	4	3	4	4
142	4	4	3	4	4	2	3	5	5	3	2	4	4	5	3	3
143	4	3	1	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3
144	5	5	4	3	5	2	3	3	4	3	2	3	5	2	4	4
145	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3
146	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	3	3

Variable 2 : Identificación institucional

Nro. De participantes	Ítems o preguntas								
	Cultura				Identidad				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	5	3	3	3	5	3	4	3	3
2	4	3	3	5	3	3	4	3	3
3	5	3	4	3	3	5	2	1	4
4	4	4	4	2	4	4	5	4	2
5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
6	4	4	4	3	4	4	2	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	4	4	3	4	3	4
9	3	4	4	4	4	4	2	4	1
10	5	3	5	1	5	4	5	4	5
11	4	2	3	4	3	4	2	2	4
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4
13	5	3	4	4	4	4	5	3	4
14	5	1	5	5	4	4	5	3	5
15	4	3	3	3	2	2	4	3	3
16	5	3	5	5	5	5	5	3	5
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4
18	4	2	4	4	4	4	4	2	4
19	5	2	5	5	5	5	5	1	5
20	4	3	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	5	5	4	4	5	3	5
22	4	1	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	5	3	4
24	5	3	5	5	4	4	4	3	5
25	4	1	4	4	4	4	4	3	4
26	5	3	5	5	5	5	5	3	5
27	3	3	3	3	2	2	3	3	3
28	4	3	4	4	4	4	3	3	4
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4
30	3	2	4	4	4	4	3	2	4
31	3	3	5	5	5	5	4	3	5
32	2	3	4	4	4	4	5	3	4
33	3	2	5	5	4	4	4	2	5
34	3	1	4	4	4	4	4	1	4
35	5	4	3	4	4	5	4	3	4
36	4	4	4	3	4	4	2	4	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	3	4	3	4
39	3	4	4	4	4	4	2	4	1
40	5	3	5	1	5	4	5	4	5
41	3	5	5	4	5	3	3	3	4
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5
43	5	5	5	4	4	5	3	4	2
44	5	5	5	5	5	5	1	3	3
45	3	5	4	3	5	5	5	3	3
46	5	5	5	5	5	3	5	5	3
47	3	5	5	5	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	4	3	4	3	3
49	5	5	5	3	5	5	5	3	2
50	5	5	5	5	5	5	5	4	3
51	5	3	5	5	3	3	3	3	5
52	5	3	4	3	4	3	2	3	2
53	3	3	2	4	4	3	3	5	5
54	5	3	4	4	1	1	5	5	4
55	3	5	5	4	4	4	3	5	4
56	5	5	5	5	3	5	5	3	5
57	5	3	3	2	4	4	4	5	4
58	3	3	3	5	5	3	4	3	5
59	5	4	5	4	5	4	4	2	5
60	4	3	5	4	5	5	3	3	3
61	3	3	2	3	4	3	1	1	3
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	3	4	4	4	4	3	4	3
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	4	5	5	4	5	4	5	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	4	5	4	5	4	5	4
83	4	4	4	5	5	4	5	4	4
84	5	5	4	5	5	5	5	5	5
85	2	4	4	2	2	2	2	2	4
86	2	5	5	3	2	2	2	2	5
87	3	4	5	4	3	3	3	3	4
88	4	5	4	4	4	4	3	4	5
89	4	2	5	4	4	4	4	4	2
90	5	2	4	5	4	5	4	5	2
91	4	3	5	5	5	4	5	4	3
92	4	3	4	3	2	4	4	4	3
93	4	3	5	4	4	4	4	4	3
94	4	4	4	4	2	3	5	4	4
95	4	4	5	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	4	5	4	5	5	4
97	5	3	3	5	4	5	4	5	3
98	4	4	4	5	5	5	5	4	4
99	5	5	4	2	2	2	2	5	5
100	4	4	4	2	2	4	2	4	4
101	5	5	4	3	3	3	3	5	5
102	4	4	5	4	3	3	3	4	4
103	5	5	5	4	4	4	3	5	5
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	5	4	4	5	4	5	4	5	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	3	3	3	4	3	3	3	3	3
108	4	3	3	4	4	4	3	4	3
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	4	4	5	4	5	4	5	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	5	4	4	5	4	5	4	5	4
113	4	4	4	5	5	4	5	4	4
114	5	3	1	5	5	5	5	5	3
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	3	4	4	4	2	2	2	2	2
117	2	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	2	5	2	2	4
119	4	4	4	4	4	4	4	3	3
120	4	4	4	4	3	3	3	4	2
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	5	5	5	5	4	4	5	5
123	5	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	3	3	3	3	4	3
125	2	4	5	4	3	4	4	3	3
126	5	4	3	4	3	5	3	4	5
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	2	4	4	3	3	2	3	4	3
129	3	2	3	4	3	4	1	3	4
130	3	5	4	5	2	5	4	4	4
131	3	4	4	4	5	5	5	4	5
132	3	4	3	4	4	4	3	5	4
133	4	5	4	1	5	2	4	4	3
134	4	2	3	4	3	4	4	4	5
135	4	5	3	3	4	3	4	3	4
136	4	4	5	2	3	4	2	4	3
137	3	4	4	1	2	3	5	5	3
138	5	5	3	4	4	3	4	3	4
139	4	3	4	2	5	4	3	4	2
140	3	2	3	2	1	4	3	2	3
141	5	1	4	4	5	3	3	3	5
142	5	3	3	4	3	4	4	4	3
143	4	3	4	3	2	4	3	5	5
144	3	5	4	3	4	2	3	4	4
145	3	4	4	3	5	5	4	3	2
146	3	4	2	2	2	2	2	5	3

Evidencias de la recolección de datos

