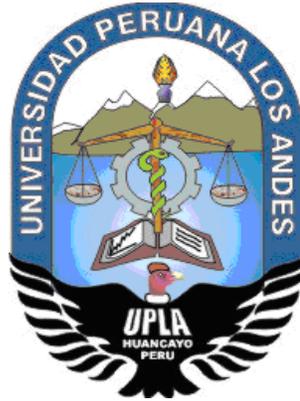


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Título : “COMPROMISO LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2017”

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. Curasma Suarez, Elizabeth

Asesora : Mg. Verástegui Velásquez, Graciela Soledad

Área de Investigación : Dirección

Línea de Investigación : Talento Humano

Huancayo - Perú

2017

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TESIS

**“COMPROMISO LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2017”**

PRESENTADO POR:

Bach. Curasma Suarez, Elizabeth

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,.....de..... de 20.....

ASESOR

MG. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi querida madre, a mi esposo por entregarme su vida, por cultivar en mí el valor y el principio de AMAR, a mis hijos y a mi hermana “Rosario”; quienes me incitaron a seguir con esta otra etapa de mi vida académica.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes y al Rector de esta casa de estudios por su apoyo en bien de la educación peruana.

A la Asesor Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez por haberme permitido llegar a cumplir mi meta, por su apoyo a que la tesis haya seguido adelante.

Al Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica y asimismo a mis colegas de trabajo y a todos aquellos que laboran en dicha Institución.

Para finalizar, agradezco a mis familiares quienes con su apoyo incondicional y paciencia conseguí la realización de la presente tesis.

La Autora.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	VI
INDICE DE TABLAS	IX
INDICE DE GRAFICOS	XII
RESUMEN	XIII
ABTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	XV
CAPITULO I	18
PROBLEMA DE INVESTIGACION	18
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACION DEL PROBLEMA ...	18
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. Problema General	20
1.2.2. Problemas Específicos	20
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	21
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. Justificación Teórica	22
1.4.2. Justificación Práctica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.4.4. Justificación Social	23
1.4.5. Justificación de Conveniencia.....	23
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.5.1. Delimitación Espacial	23
1.5.2. Delimitación Temporal	24
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	24
CAPITULO II	25
MARCO TEORICO.....	25
II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	25
A Nivel Internacional.....	25
A Nivel Nacional	31

2.2. BASE TEÓRICA.....	32
2.2.1. Compromiso Laboral.....	32
2.2.2. Dimensiones de compromiso laboral.....	33
a) Compromiso afectivo.....	33
b) Compromiso para continuar.....	33
c) Compromiso normativo.....	33
2.2.3. Desarrollo Organizacional (DO).....	34
2.2.3. Dimensiones del desarrollo organizacional.....	35
a) Variedad en la tarea.....	35
b) Identificación con la tarea.....	35
c) Significado de la tarea.....	35
d) Autonomía.....	35
e) Retroalimentación.....	35
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	36
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	37
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	37
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	37
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA.....	41
III.METODOLOGÍA.....	41
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACION.....	41
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.5.1. POBLACIÓN.....	43
3.5.2. MUESTRA.....	43
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.6.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
CAPÍTULO IV.....	45
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	45
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	45
4.2. PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS, GRAFICOS Y FIGURAS.	45
4.2.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	45
ANÁLISIS DE LA VARIABLE 1:	45
COMPROMISO LABORAL	45
ANÁLISIS DE LA VARIABLE 2:	61
DESARROLLO ORGANIZACIONAL.....	61
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	76
4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.....	79
4.2.4. CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	83
4.2.5. CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	86
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	90
4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1.	91
4.3.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2.	93
4.3.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3.	94
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	101
ANEXOS	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 La institución le trata con buena justicia e igualdad	54
Tabla N° 02 Los objetivos de tu Área hacen que tu trabajo sea importante	55
Tabla N° 03 El ambiente donde trabajas es confortable	56
Tabla N° 04 Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer profesionalmente	57
Tabla N° 05 Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita	58
Tabla N° 06 En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso.....	59
Tabla N° 07 Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo	60
Tabla N° 08 La institución otorga incentivos por su desempeño laboral	61
Tabla N° 09 Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas	62
Tabla N° 10 Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos	63
Tabla N° 11 Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona	64
Tabla N° 12 Dispones de materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo	65
Tabla N° 13 Considera que se siente comprometido por su institución	66
Tabla N° 14 Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a su Institución.....	67
Tabla N° 15 Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución	68
Tabla N° 16 Demuestra actitud proactiva en la ejecución de tareas	69

Tabla N° 17 Se siente útil en la labor que realiza	70
Tabla N° 18 Participa de nuevas capacitaciones e innovaciones.....	71
Tabla N° 19 Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución.....	72
Tabla N° 20 El apoyo administrativo que usted recibe es el adecuado	73
Tabla N° 21 Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas	74
Tabla N° 22 Cumple sus labores eficientemente	75
Tabla N° 23 Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento	76
Tabla N° 24 Respeta las opiniones de los demás.....	77
Tabla N° 25 La institución incentiva al personal para mejorar su trabajo.....	78
Tabla N° 26 Respeta las reglas de la institución.....	79
Tabla N° 27 Conoce de la importancia de su trabajo para la institución.....	80
Tabla N° 28 Le desagrada que limiten su trabajo	81
Tabla N° 29 Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución	82
Tabla N° 30 Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera	83
Tabla N° 31 Correlación entre compromiso laboral y desarrollo organizacional	87
Tabla N° 32 Correlación entre desarrollo organizacional y compromiso afectivo.....	90
Tabla N° 33 Correlación entre desarrollo organizacional y compromiso de continuidad ...	94
Tabla N° 34 Correlación entre desarrollo organizacional y compromiso normativo	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura N° 01 La institución le trata con buena justicia e igualdad	55
Figura N° 02 Los objetivos de tu Área hacen que tu trabajo sea importante	56
Figura N° 03 El ambiente donde trabajas es confortable	57
Figura N° 04 Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer profesionalmente	58
Figura N° 05 Ha tenido oportunidades en el trabajo de Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita	59
Figura N° 06 En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso.....	60
Figura N° 07 Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo	61
Figura N° 08 La institución otorga incentivos por su desempeño laboral.....	62
Figura N° 09 Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas.....	63
Figura N° 10 Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos.....	64
Figura N° 11 Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona	65
Figura N° 12 Dispones de materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo ...	66
Figura N° 13 Considera que se siente comprometido por su institución.....	67
Figura N° 14 Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a su Institución	68
Figura N° 15 Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución	69
Figura N° 16 Demuestra actitud proactiva en la ejecución de tareas	70

Figura N° 17 Se siente útil en la labor que realiza	71
Figura N° 18 Participa de nuevas capacitaciones e innovaciones	72
Figura N° 19 Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución	73
Figura N° 20 El apoyo administrativo que usted recibe es el adecuado.....	74
Figura N° 21 Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas.....	75
Figura N° 22 Cumple sus labores eficientemente.....	76
Figura N° 23 Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento	77
Figura N° 24 Respeta las opiniones de los demás	78
Figura N° 25 La institución incentiva al personal para mejorar su trabajo	79
Figura N° 26 Respeta las reglas de la institución	80
Figura N° 27 Conoce de la importancia de su trabajo para la institución	81
Figura N° 28 Le desagrada que limiten su trabajo	81
Figura N° 29 Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución	83
Figura N° 30 Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la institución	84

RESUMEN

En este presente trabajo de investigación se explica la relación que existe entre compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica en tanto que la variable compromiso laboral esta compuesta por 03 dimensiones los mismos que son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; por otro lado la variable desarrollo organizacional esta compuesta por 05 dimensiones que son: autonomía, significado de las tareas, identificación con la tarea, variedad en la tarea y retroalimentación. Sin embargo en esta segunda variable, para realizar el cuestionario se trabajó con solo tres dimensiones por lo que se asemeja a la problemática del estudio realizado los cuales son: la autonomía, el significado de las tareas y la identificación con la tarea. En tanto debo indicar que es un estudio correlacional simple y cuenta con una muestra de 50 empleados, asimismo los instrumentos empleados cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Por otro lado los resultados obtenidos permitirán rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternas; debido a que se encontró que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.80; esto quiere decir que tiene un nivel de correlación de 0.80 estableciendo así que existe una relación directa y un nivel de significancia menos que 0.05; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Palabras claves de la investigación: Compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo y desarrollo organizacional.

ABSTRACT

In this present research work is explained the relationship between labor commitment and organizational development in the employees of the Office of Human Resources Management of the Regional Government of Huancavelica while the variable labor commitment is composed of 03 dimensions the same as are: affective commitment, commitment to continuity and normative commitment; On the other hand, the variable organizational development is composed of 05 dimensions that are: autonomy, meaning of tasks, identification with the task, variety in the task and feedback. However, in this second variable, to carry out the questionnaire we worked with only three dimensions, which is why it is similar to the problem of the study, which are: autonomy, the meaning of the tasks and identification with the task. In as much I must indicate that it is a simple correlational study and counts on a sample of 50 employees, also the used instruments fulfill with the qualities of validity and reliability. On the other hand, the obtained results will allow to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis; because it was found that the Rho Spearman correlation coefficient is 0.80; this means that it has a correlation level of 0.80, thus establishing that there is a direct relationship and a level of significance less than 0.05; rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Key words of the research: Labor commitment, affective commitment, commitment to continuity, normative commitment and organizational development.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación buscamos contribuir una mejora continua de la institución desde la armonía organizacional; beneficiando a los colaboradores como principales generadores de un trabajo eficiente y responsable.

La forma de lograr el cumplimiento eficaz de los objetivos para un buen desarrollo organizacional es el trabajo en conjunto; para lo cual se debe tener en cuenta el factor principal siendo...el compromiso personal, el mismo que carece de importancia en comparación de otros temas. Debo resaltar hablar de compromiso laboral es un tema significativo, en tanto se debe generar un ambiente firme con lazos emocionales, a fin de los colaboradores se ligen con la institución a pesar de sus situaciones críticas.

En la actualidad las organizaciones enfrentan innovaciones permanentes, por los cambios constantes adaptándose así para subsistir. Para ello es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior, para así tener resultados óptimos.

El compromiso laboral puede convertirse en la cercanía o alejamiento dentro de la organización, siendo éste el factor de autoridad en la conducta de quienes conforman dicha organización; incluyendo el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con todos los que conforman como: los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo; que puede estar expresada en términos de autonomía, el significado de las tareas, la identificación con las tareas, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Planteándose así el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017?

Y como objetivo está orientado a determinar la relación que existe entre el compromiso laboral como factor principal para el desarrollo organizacional, conocer el grado de compromiso de parte de los colaboradores hacia los directivos de la institución. Ésta interrogante quizás no sean resultados de manera específica por esta investigación, pues al ser de alcance descriptivo correlacional simple. Asimismo se encuentra sometido a las bases teóricas donde aclaran diversas dudas a través de la correlación de las conclusiones encontradas. En tanto ésta investigación consta de tres capítulos.

Para iniciar se planteó el problema, donde se exponen las razones que motivaron la realización de ésta investigación.

En seguida se planteó los objetivos, siendo el objetivo general y objetivos específicos, para luego plantear las justificaciones como son: teórica, práctica, metodológica, social y la de conveniencia y por último la delimitaciones.

Asimismo se exponen el marco teórico que ha adaptado diversas ideas respecto al tema de estudio, estas certifican su estructura teórica a través de un conglomerado bibliográfico de manera estructurada concerniente al compromiso laboral y desarrollo organizacional; para lo cual existen diversos conceptos directos al tema de estudio.

Posteriormente se presentan las bases teóricas que ubica al lector en el contexto de la organización que formó parte de la investigación.

Siguiendo con el orden continuo con la descripción de la hipótesis general y específicos, culminando con la metodología se expone el diseño de investigación, tipo, nivel, muestreo, unidad de análisis seleccionada, operacionalización de las dos variables compromiso laboral y desarrollo organizacional y la técnica e instrumento de información.

Finalmente, los análisis de los resultados donde se van contrastando los datos arrojados por el estudio para luego convertirlos en respuestas a los objetivos planteados.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La preocupación de los líderes de recursos humanos por la falta de compromiso laboral de parte de los empleados hacia la organización y las pocas acciones para consolidar la cultura organizacional son los temas que en la actualidad destacan más.

Hoy en día los trabajadores están forzando a los empleados a cambiar sus expectativas; desarrollando así nuevas maneras de trabajar; para lo cual se debe evaluar primero el interés personal y organizacional, las organizaciones están relacionando con evidente lentitud quedándose cortas en el desarrollo de habilidades; sin duda la integración de las personas a la organización es de vital importancia pues de este depende en gran medida que los resultados de los objetivos sean óptimos.

En la actualidad los empleados en general muestran insatisfacción por el desinterés personal que tiene a hacia ellos, lo que es de preocupación de muchos jefes superiores como gerentes, sub gerentes, directores y demás servidores; el bienestar de los empleados es importante para el buen desarrollo de la organización. El compromiso personal y la productividad es la clave fundamental para el desarrollo óptimo de la organización.

Por otro lado debo indicar que el talento humano dentro de una organización es una parte decisiva de la solución, concierne al compromiso laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica sujeta de investigación, se ha podido detectar los siguientes problemas: insuficiente comunicación entre directivos - trabajadores y con ello un deficiente compromiso personal, deficiente rendimiento laboral, así mismo carencia de trabajo en equipo, incumplimiento de metas organizacionales, desmotivación, ausentismo, conflictos, mala gestión, desinterés en las innovaciones baja autoestima de los servidores, baja autoconfianza, limitada práctica de valores, clima laboral hostil, relaciones interpersonales- deplorables entre el equipo laboral, entre otros.

Todas estas consecuencias a medida que pasa el tiempo; crean mayor tensión entre los empleados lo cual acarrearán perjuicios tanto en su salud de cada uno de ellos creando malestares laborales; afectando el normal desarrollo organizacional.

Situación prospectiva

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, deberá enfrentar los cambios y desafíos que se le impongan respetando la estabilidad emocional de cada uno de sus colaboradores de las diferentes Áreas a su cargo. Por lo que se debe generar un ambiente propicio para el desarrollo profesional de los colaboradores; para ello deberá

sistematizar incentivos motivadores que reconozcan el esfuerzo del resultado obtenido, asimismo modificar hábitos y conductas de cada uno de sus colaboradoresese fin de mejorar la calidad de servicio. El resultado del mismo coadyuvara al personal en general de todo el Gobierno Regional de Huancavelica en su totalidad.

Desde la perspectiva de los colaboradores, el compromiso laboral garantiza un trabajo eficiente y logra alcanzar los objetivos. Asimismo los empleadores deben identificarse con cada uno de los colaboradores e incentivar sus labores ya que depende de ella el cumplimiento de los objetivos de cada organización; siendo así un desarrollo organizacional eficiente.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradoresde la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica-2017?
- b) ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradoresde la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017?

- c) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica– 2017.
- b) Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.
- c) Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante mencionar que el compromiso personal es importante porque tiene consecuencias respecto al desempeño laboral y determina el grado de compromiso de parte de los empleados hacia la organización. Por ello este trabajo de investigación

pretende ser un aporte a las diferentes organizaciones, para así analizar, mejorar y visionar sobre la importancia del compromiso laboral.

1.4.1. Justificación Teórica

Los resultados obtenidos en la presente investigación sobre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017; podrán extenderse e incorporarse al conocimiento científico, los estudiosos del desarrollo organizacional. Algunos estudiosos del desarrollo organizacional se concentraron en un enfoque más proactivo para el cambio por medio de transformar sus culturas, incitar conocimientos creativos y sobre todo implantar una organización que aprende.

1.4.2. Justificación Práctica

Con este trabajo de investigación pretendemos demostrar la existencia de un deficiente desarrollo organizacional por lo que no existe un compromiso personal hacia la organización el mismo que surge porque sus colaboradores expresan desmotivación por la falta de incentivos (psicológicos y económicos) por parte de los directivos.

1.4.3. Justificación Metodológica

En éste estudio de investigación se justificó su realización, por cuanto se utilizó encuestas con sus respectivos cuestionarios, los cuales pueden ser utilizados en otros contextos, el proceso de los datos fueron realizados con cuidado y de manera ordenada a fin de que la teoría resulte válida y confiable en cuanto a la estadística; asimismo se aportó con el uso de diseños censales y cualitativos.

1.4.4. Justificación Social

Con esta investigación se busca mejorar la calidad de servicio, para lo cual el colaborador deberá comprometerse consigo mismo para el cumplimiento eficaz de los objetivos de la organización; beneficiando así directamente a la comunidad y permitiéndole optimizar la calidad de los sistemas administrativos internos con efectos sucesivos los que redundaran en pro de la sociedad en general.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

La investigación es conveniente porque pretende ser una herramienta para la toma de decisiones del director, a fin de mejorar la calidad de servicios de los trabajadores, por medio de la implementación de nuevas técnicas que contribuyan al desarrollo de nuevas capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, el mismo que es objeto de estudio.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

El estudio de investigación se realizará a cada uno de los servidores del Decreto Legislativo 276, servidores del Decreto Legislativo 1057 y personal contratado por servicios no personales que laboran dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.

1.5.2. Delimitación Temporal

La presente investigación se desarrollará a partir del mes de marzo al mes de agosto 2017.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

Específicamente, se abordará la teoría de Robbins Stephen para el primer variable compromiso laboral y para la segunda variable desarrollo organizacional la teoría de Hackman y Oldham.

CAPITULO II

MARCOTEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La revisión bibliográfica consigna tesis y trabajos de investigación que describen procesos de capacitación asociadas al compromiso laboral y desarrollo organizacional, para lo cual se clasificaron los autores tanto internacional como nacional los mismos que son:

A Nivel Internacional

Según (Achilles, 2004), en su trabajo de investigación indica que: “El desarrollo organizacional es el proceso de cambios en sistemas socio técnicos abiertos; tendientes a tener calidad y eficacia en la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados”...En tanto como definición considero que: “El desarrollo organizacionales un medio de hacer en conjunto, con una toma de decisiones democratico”.

Por otro lado según (Olivares, 2012) en su investigacio...“Compromiso Organizacional y Satisfaccion Laboral” manifiesta que: En la actualidad las organizaciones toman en cuenta a sus empleados como un talento humano en sus diferentes niveles jerarquicos ya que ellos son la pieza fundamental de la organización;en tal forma que busca tener un mayor compromiso con la organización en el logro de sus metas y objetivos,siendo sus 03 dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad; teniendo como resultado que el compromiso afectivo es el que predonima màs existiendo asi un apego emocional e identificacion con la organización determinando asi que se ponen la camiseta ...trabajan màs de lo estipulado.

Según (Rocha, 2005), indica que para obtener mayores logros los jefes superiores deberan tomar decisiones de cambios adecuados, para ello los colaboradores deberán comprometerse con su organización; cumpliendo con responsabilidad los objetivos de la empresa.

Para, (Frias, 2014), en su tesis titulado “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”; en cuya conclusión indica estar de acuerdo con los 03 tipos de compromiso de modo diferente: “Compromiso afectivo, de continuidad y normativo” ya que en la organización sus trabajadores se sientan más comprometidos.

Asimismo, Méndez (1996),citado por (Edel, 2007), manifiesta en su conceptualización de organización que admite en vínculo con las diferentes disciplinas; por lo que la aplicación es amplia y puede tratarse el concepto de organización en 02 campos de estudio: el que corresponde a las ciencias

sociales y del comportamiento. Lo primero designa a la formación y segundo a una actividad y finalmente orientados a los resultados óptimos.

Por otro lado Robbins(2009), citado por (Edel, 2007), en su definición indica que: “El compromiso organizacional es la identificación de cada empleado con la organización”.

Según Meyer y Allen (2001) citado por (Castro, 2006), hace referencia que: El compromiso organizacional, es la vinculación de una persona hacia un objeto, donde implica una actitud del colaborador que beneficien su puesto de trabajo. El estudio realizado por (Cheng, 2003), dio la consulta si ¿los empleados de culturas diferentes están comprometidos en la misma forma con sus organizaciones? En tanto compararon al compromiso organizacional de empleados chino con los de canadienses y los de corea del sur.

El compromiso normativo es la obligación de permanecer con la organización por razones morales, siendo la mayor muestra de empleados chinos.

El compromiso afectivo es el lazo emocional con la organización, creencia de sus propios valores, (Cheng, 2003).

De lo indicado de este énfasis en la lealtad de la dimensión del compromiso normativo de los colaboradores chinos es un buen índice de pronóstico de mantenerse con la organización.

El compromiso para continuar es el valor económico percibido de seguir en una organización en comparación de cambiar a otra, lo cual que resultó ser menor en la muestra de chinos (Cheng, 2003).

Aunque en los 03 países se experimentan el compromiso normativo, para continuar y afectivo, es el grado en que viven cada uno; difiriendo según la nación de que se trate.

Por otro lado Bennis (1966), en su investigación manifiesta que: "...”El desarrollo organizacional es la respuesta a la innovación, estrategia de carácter educacional – cambiar creencias de modo que pueden adaptarse mejor a las tendencias tecnológicas y nuevos desafíos.

Según Douglas McGregor en su libro de (Stepehn, P. & Timothy A., 2009), el creador de las Teorías X e Y, propuso 02 visiones diferentes de los seres humanos, negativamente la teoría X: A los empleados no les gusta trabajar, son perezosos, irresponsables y son obligados a trabajar y el otro básicamente positivo, teoría Y: ...los empleados son creativos, buscan la responsabilidad y practican los desafíos; asimismo propusieron maximizar la motivación de un empleado en su puesto de trabajo.

Para (Chiavenato, E., 2008) los programas de reconocimiento era la clave del éxito; siendo esta la idea de comunicar lo realizado y convertirlos en modelo para los demás colaboradores.

De igual forma, (Chiavenato, E., 2008), manifiesta que (Maslow y Herzberg), “Las recompensas sólo cubren las necesidades humanas de nivel bajo la vigilancia y el control deben ser estrictos y supervisadas prevaleciendo sobre todo la confianza”.

Asimismo (Chiavenato, E., 2008), indica que: hace más de 30 años, McGregor identifica 02 conjuntos de supuestos siendo estos las X y Y; planteando

convicciones negativas y positivas sobre las personas y determina un estilo administrativo con características autocráticas y democráticas”.

Los supuestos de la teoría X y la teoría Y sobre la naturaleza humana.

Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none"> • La persona promedio siente un desagrado inherente por trabajar y trata de evitar el trabajo a toda costa • Como a las personas no les gusta trabajar, se les debe coaccionar, controlar, dirigir y amenazar con sanciones para que se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización. • La persona promedio busca evitar las responsabilidades, tiene poca ambición y desea la seguridad por encima de todo 	<ul style="list-style-type: none"> • La aplicación del esfuerzo físico o mental en el trabajo es algo tan natural como jugar o descansar. • A las personas les gusta dirigirse y controlarse para alcanzar los objetivos con los que están comprometidas. • El comportamiento por alcanzar objetivos está en función de las recompensas asociadas a su consecución. • La persona promedio, dadas las condiciones adecuadas, no sólo aprende a aceptar responsabilidades sino que busca tener más • La capacidad para ejercer un grado importante de imaginación, innovación y creatividad para la

	<p>solución de los problemas de la organización está muy extendida (y no de forma limitada) entre la población.</p>
--	---

Fuente: Texto Gestión del Talento Humano 2008

Elaborado: Chiavenato

Por otro lado, (Stepehn, P. & Timothy A., 2009), conceptualiza al desarrollo organizacional como un conjunto de intervenciones para el cambio planeado con base en valores humanistas y democráticos buscando mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados.

Según (Chiavenato, 2009), concluye que desarrollo organizacional son conceptos amplios, herramientas y técnicas diseñados para aplicar cambios a largo plazo.

Asimismo (Chiavenato, 2009), indica que: ...“Desarrollo organizacional es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos que pretenden mejorar la eficacia y el bienestar de las personas”.

Por otro lado (Chiavenato, 2009) conceptualiza que: ...“Desarrollo organizacionales un esfuerzo de largo plazo apoyado por la alta dirección a fin de dar solución a los conflictos y renovar la organización”, teniendo como ventaja competitiva los siguientes aspectos:

1. Las personas comprometidas cumplirán con responsabilidad sus labores y mantendrán un clima favorable que permitirán que las organizaciones lleguen a sus objetivos.

2. El líder mantendrá un ambiente propicio para el desarrollo continuo de los colaboradores, a fin de generar calidad de servicio.
3. Recursos económicos e incentivos que estimulen el desempeño laboral de los colaboradores.
4. La eficacia es la mejora continua de la calidad.

ANivel Nacional

Según (Perez R. , 2014),indica que: ...”El interes de las organizaciones por desarrollarse de manera eficiente y eficaz genero que los responsables del talento humano profundicen los sustentos para el compromiso organizacional”

Para(Rivera, 2010), en su estudio de investigación “Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas” concluye que: el personal docente y los trabajadores administrativos manifestados en actitudes se identifican con su organización y parte de ella (con sus objetivos, metas y otros); desean seguir formando parte de la misma, esto implica en la identificación personal, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la institución para el cual se trabaja.

Otro trabajo de mayor importancia que me interesa corresponde a: (Edel, 2007), en el mismo que concluye que la relación que existe entre clima y compromiso organizacional no guarda relación significativa en las actitudes de los docentes.

En un estudio de compromiso organizacional se destaca que de las variables, lo más significativo es el grado de compromiso.

Por otro lado Córdova (2005); manifiesta que...el compromiso organizacional de los contratados por trabajo temporal actúa como intermediarios entre las empresas contratantes y los trabajadores. Siendo los resultados que los trabajadores prestan su servicio sin objeción demostrando así que las relaciones sociales y el que hacer cotidiano que se desarrolla en el centro laboral tiene un gran peso a diferencia de aspectos administrativos o económicos.

Según, (Flores, 1997), indica que los avances significativos que tuvo la administración de personal en los últimos tiempos, considera al trabajador como talento humano; desarrollando más su formación, especialización en la toma de conciencia de su papel como actor indispensable en el fortalecimiento y crecimiento de la compañía.

2.2. BASE TEÓRICA

Es el desarrollo temático de la investigación, temas sub temas, teorías, modelos clasificaciones; para cada variable.

2.2.1. Compromiso Laboral

Según (Robbins, Stephen., 2009), conceptualiza que: “El compromiso Laboral, es el grado de identificación de un empleado hacia la organización que lo emplea. En tanto su involucramiento con el trabajo significa compromiso con su trabajo específico; concluyendo así que el compromiso laboral está relacionado con la personalidad.

2.2.2. Dimensiones de compromiso laboral

a) Compromiso afectivo

Es la relación de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia como núcleo de la sociedad a base de nuestros conocimientos, experiencias y formación personal, en tanto la organización cuenta con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar.

b) Compromiso para continuar

Es el valor económico que perciben los colaboradores por la labor ofrecida hacia la organización; cada persona es concebida como proveedor que entrega talentos y competencia a la organización y no como un empleado burócrata.

c) Compromiso normativo

El compromiso normativo es la obligación de permanecer con la organización por razones morales y éticos; esta dimensión ha sido el menos estudiado por lo que el trabajador se siente obligado a permanecer en la organización.

Según(Meyer y Allen , 1991), manifiestan que la fidelidad del empleado con su organización toma fuerza cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado su oportunidad. Asimismo indican que su remuneración que perciben los trabajadores como prestación de servicio no representa suficientes estímulos para el desarrollo de la organización con nivel de compromiso profesional.

Pues así que, el compromiso normativo es considerado como la obligación moral o las normas aceptables libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad (sentimiento de creencia y defensa de los principios que asume ante la organización).

2.2.3. Desarrollo Organizacional(DO)

Para Lawrence y Lorsch, citado por (Chiavenato, E., 2007), conceptualiza que el desarrollo organizacional es un esfuerzo constituido que busca un cambio planeado englobando a toda la organización en su conjunto; asimismo debo indicar que el desarrollo organizacional es la renovación organizacional.

A continuación se describe los principales objetivos del desarrollo organizacional:

- a.** Incrementar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.
- b.** Comparar los problemas organizacionales entre los grupos existentes.
- c.** Establecer un ambiente sólido donde la función de la autoridad debe basarse en decisiones democráticas.
- d.** Toma de decisiones para solucionar los problemas existentes de manera creativos y no conflictos.
- g)** Incrementar el nivel de responsabilidad ya sea individual como grupal en el planteamiento y en la implementación.

Según el autor Keith Davis en su libro comportamiento humano; indica que el desarrollo organizacional tiene una alienación total, ya que el trabajo debe ser de manera integral, los cuales son supuestos positivos de las personas en cuanto a su potencial y deseo de crecimiento.

2.2.3. Dimensiones del desarrollo organizacional

Hackman y Oldhan (1980), identificaron 05 dimensiones que pueden enriquecer el trabajo; estas aumentan la motivación, satisfacción y calidad del trabajo; reduciendo la rotación y el ausentismo.

a) Variedad en la tarea

Un puesto de trabajo requiere de diversas actividades para su ejecución, así como de diferentes habilidades para lograr la tarea.

b) Identificación con la tarea

Cada colaborador cuenta con una tarea asignada la cual debe realizarse desde el inicio hasta el fin.

c) Significado de la tarea

Cada trabajo realizado debe tener un impacto significativo.

d) Autonomía

Para el cumplimiento de la labor asignada, necesariamente se tiene que hablar un solo lenguaje, democráticamente con los directivos; a fin de lograr con los objetivos.

e) Retroalimentación

Es muy necesario que cada Jefe superior brinde las facilidades en cuanto a las actividades a realizar por los administrados para así corregir y/o continuar con el mismo.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- a) **Eficiencia y eficacia.-** Desde mi punto de vista conceptualizo a la eficacia como el logro de los resultados y a la eficiencia como una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos.
- b) **El desarrollo.-** Es el aumento de la riqueza organizacional; con sus activos tangibles e intangibles. Por lo que el desarrollo personal se puede incrementar con programas de capacitación incluyendo varios enfoques psicológicos y sociológicos.
- c) **Las personas y las organizaciones.-** Los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en las oficinas por lo que es una interacción continua y compleja.
- d) **La administración.-** Hacer bien las cosas, de la mejor manera posible mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos.
- e) **La organización.-** Entidad social a través de la cual se reúnen los recursos diversos para lograr los objetivos trazados.
- f) **Los recursos.-** Son medios mediante el cual las organizaciones logran sus objetivos.
- g) **Desarrollo en equipo.-** El diseño general del desarrollo organizacional es construir equipos de trabajo; en tanto propone la cooperación y la integración por lo que también enseña a superar las diferencias individuales o grupales.
- h) **La capacitación.-** Es la habilidad cognitiva de transmisión de información de un determinado tema a un determinado segmento de ciudadanos.
- i) **La democracia.-** Estilo de vida donde implica el respeto y comunicación total.
- j) **Evaluación de desempeño.-** Es el rendimiento de trabajo o tareas asignadas en relación con los estándares asignados.

- k) **Satisfacción en el trabajo.**-Adecuado clima laboral con sentimiento positivo respecto al trabajo propio.
- l) **Involucramiento en el trabajo.**-Identificación de una persona hacia la organización.

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre el Compromiso laboral y el Desarrollo Organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017
- b) Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017
- c) Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

El estudio realizado por Robbins Stephen, para elaborar y validar los instrumentos necesarios para medir las variables del Compromiso laboral quien identificó un conjunto de 03 dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el

compromiso normativo. Por otro lado para la variable Desarrollo Organizacional se tomó en cuenta la teoría de Hackman y Oldhan (1980), identificaron 05 dimensiones que pueden enriquecer el trabajo; variedad de la tarea, la identificación de las tareas, el significado de las tareas, la autonomía y la retroalimentación; los mismos que son útiles para mejorar el estado anímico en los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica. La muestra está compuesta por 50 trabajadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Compromiso laboral	1.1. Compromiso o afectivo	1.1.1. Lazos emocionales	1. ¿Considera que su institución le trata con buena justicia e igualdad?	Cuestionario de Encuesta	Escala de medición de Likert. índices: ✓ Nunca (1) ✓ Casi nunca (2) ✓ A veces (3) ✓ Casi siempre (4) ✓ Siempre (5)
		1.1.2. Significancia de costo, interés económico	2. ¿El sueldo que percibe es bastante aceptable?		
		1.1.3. Emociones vinculados con la institución	3. ¿El ambiente donde trabajas es confortable?		
		1.1.4. Opciones profesionales	4. ¿Ha crecido profesionalmente en la institución?		
		1.1.5. Percepción de satisfacción de las necesidades	5. ¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?		
	1.2. Compromiso o de continuidad	1.2.1. Integración emocional, sentimiento de pertenencia	6. ¿Siente que recibe mal trato de parte de los directivos de la institución?		
		1.2.2. Permanencia, opciones laborales	7. ¿Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo?		
		1.2.3. Reciprocidad con la institución	8. ¿La institución otorga incentivos por desempeño laboral?		
		1.2.4. Necesidad de trabajo en la institución	9. ¿Considera que tiene la capacidad de iniciativa en su labor?		
		1.2.5. Reciprocidad con los directivos	10. ¿Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus metas?		
	1.3. Compromiso o normativo	1.3.n. Toma de decisiones democráticos	11. ¿En su grupo de trabajo participa en la toma de decisiones?		
		1.3.2. Satisfacción del equipamiento material	12. ¿Considera que los medios materiales que cuenta para realizar su trabajo son adecuados y satisfactorios?		
		1.3.3. Evaluación de permanencia	13. ¿Considera que se siente comprometido por esta institución?		
		1.3.4. Obligación personal	14. ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución?		
		1.3.5. Lealtad de permanencia	15. ¿Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución?		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 2: Desarrollo Organizacional	2.1. Autonomía	2.1.1. Tiene autonomía laboral	16. ¿Crees que trabajando en equipo se obtiene mejores resultados?	Cuestionario de Encuesta	Escala de medición de Likert. índices: ✓ Nunca (1) ✓ Casi nunca (2) ✓ A veces (3) ✓ Casi siempre (4) ✓ Siempre (5)
		2.1.2. Evalúa su trabajo realizado	17. ¿Se siente útil en la labor que realiza?		
		2.1.3. Tiene iniciativa laboral	18. ¿Participa de capacitaciones que brinda la institución?		
		2.1.4. Libertad en la toma de decisiones	19. ¿Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución?		
		2.1.5. Capacidad intelectual, satisfactoria	20. ¿Organiza su trabajo como mejor lo parezca?		
	2.2. Identificación con la tarea	2.2.1. Interés personal y comodidades	21. ¿Existe comodidades para el buen desempeño de sus labores?		
		2.2.2. Obligación de cumplimiento de tareas	22. ¿Dado un límite de tareas asignadas las ha cumplido eficientemente?		
		2.2.3. Igualdad emocional	23. ¿Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento?		
		2.2.4. Democracia organizacional	24. ¿Respeto las opiniones de los demás?		
		2.2.5. Desempeño laboral	25. ¿La tarea que realiza, percibe que es reconocido?		
	2.3. Significado de las tareas	2.3.1. Instrumentos normativos institucionales	26. ¿Respeto las reglas de la institución?		
		2.3.2. Clima organizacional	27. ¿Considera ser comunicativo?		
		2.3.3. Iniciativas personal, para cumplimiento de tareas asignadas	28. ¿Le desagrada que limiten su trabajo?		
		2.3.4. Sentimiento de permanencia	29. ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución?		
		2.3.5. Emociones organizacionales	30. ¿Siente sensación que en la Institución lo esta explotando?		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para (Hernandez, H., 2014), manifiesta que: “La metodología de la investigación respalda y da validez a aquellas orientadas hacia los aspectos cualitativos”; motivados por la complejidad de los problemas, precisando y profundizando cada día más en estas herramientas sobre todo en la justificación y sustento de la investigación cualitativa.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación busca acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia; sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas, por lo que ésta investigación es BÁSICA, (Oseda, D., Gonzales, A., Ramirez F., & Gave, J., 2011).

La metodología empleada fue la Básica, utilizando como muestra a los 50 colaboradores de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica-2017.

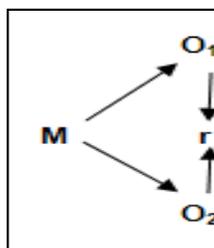
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según (Hernandez, H., 2014), indica que el nivel de investigación tiene como finalidad conocer el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular; en los estudios correlacionales lo primero se mide y después se cuantifican analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en la hipótesis sometida a prueba.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según los conceptos de(Oseda, D., Gonzales, A.,Ramirez F., & Gave, J., 2011) el diseño de esta investigación es descriptivo correlacional simple, por lo que se trata de determinar el grado de relación que existe entre las variables.

A continuación se presenta el esquema de la investigación descriptiva correlacional simple:



M: Muestra

01: Observación de variable 1 Compromiso Organizacional

02: Observación de variable 2 Desarrollo Organizacional

r : Coeficiente de relación

La investigación se desarrollará en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica a partir del mes de marzo al mes de agosto 2017.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

Según:(Hernandez, H., 2014), la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.Regularmente no se pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra a una población.

La muestra de la presente investigación está constituida por 17 colaboradores nombrados del Decreto Legislativo 276 y 33 colaboradores contratados (CAS) del Decreto Legislativo 1057 de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017

3.5.2. MUESTRA

Según (Hernandez, H., 2014); la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen al conjunto definido en sus características.

La muestra del presente trabajo de investigación está constituida por 50 servidores intencional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según (Hernandez, H., 2014), resume que se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio; esto quiere decir que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación.

3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según (Hernandez, H., 2014), aclara que: “Un instrumento de investigación es el acopio de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes, para tal efecto es este estudio se aplicara el cuestionario de encuesta.

En tanto (Chasteauneuf, 2009), citado por (Hernandez, H., 2014), indica que el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o mas variables a medir. Asimismo el cuestionario es el instrumento más utilizado para recolectar los datos, ya que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir; los cuestionarios deben ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis.

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primera instancia se aplicará los instrumentos de investigación a una muestra de estudio, luego se procesarán los datos en la hoja de cálculo Excel 10, para después exportarlos al SPSS mínimo en Versión 24, donde se realizaran los procesos descriptivos e inferenciales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La parte descriptiva se presenta en tablas y gráficos estadísticos con los resultados de cada variable y sus dimensiones, frecuencias y porcentajes, la parte inferencial se trabajó con “Rho Spearman”, por tratarse de variables cualitativas”.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS.

4.2.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE LA VARIABLE 1:

COMPROMISO LABORAL

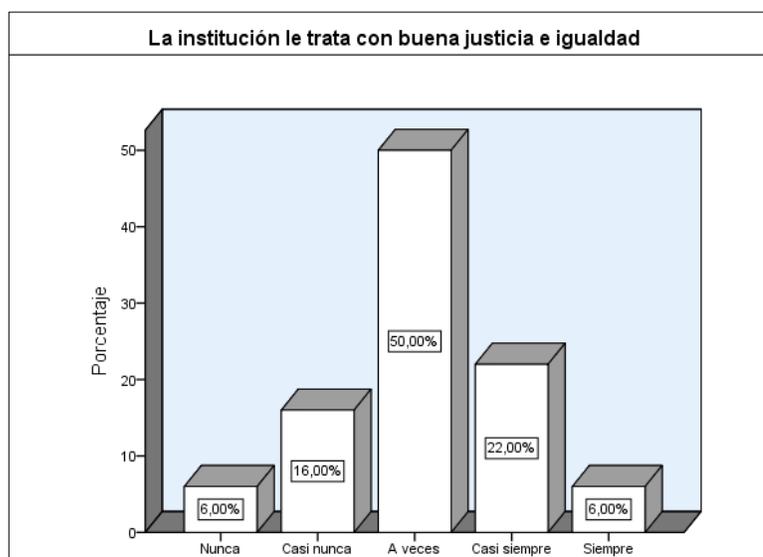
Tabla N° 01

<i>La institución le trata con buena justicia e igualdad</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	25	50,0
	Casi siempre	11	22,0
	Siempre	3	6,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 01



Fuente: Elaboración propia

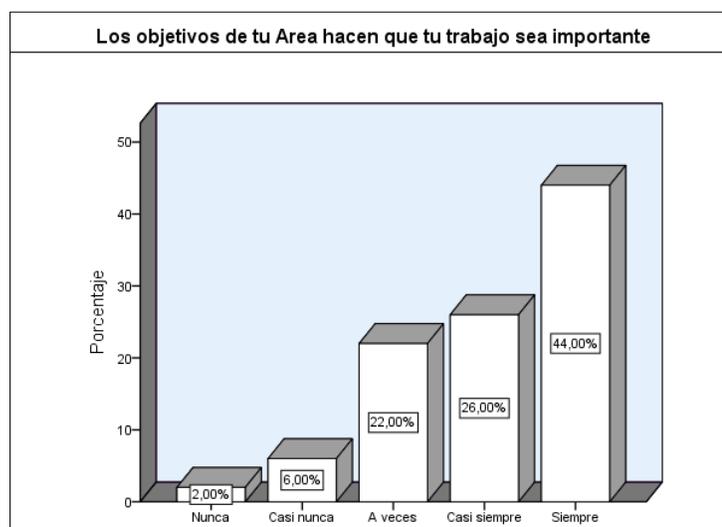
Al observar los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. La institución le trata con buena justicia e igualdad de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron solo el 6 %; de la alternativa casi nunca el 18%, de la alternativa a veces 50%, de la alternativa casi siempre el 22% y de la alternativa siempre el 6%; lo que indica que el 50% de la muestra piensan que la institución le trata con igualdad.

Tabla N° 02

<i>Los objetivos de tu Área hacen que tu trabajo sea importante</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	11	22,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 02

Fuente: Elaboración propia

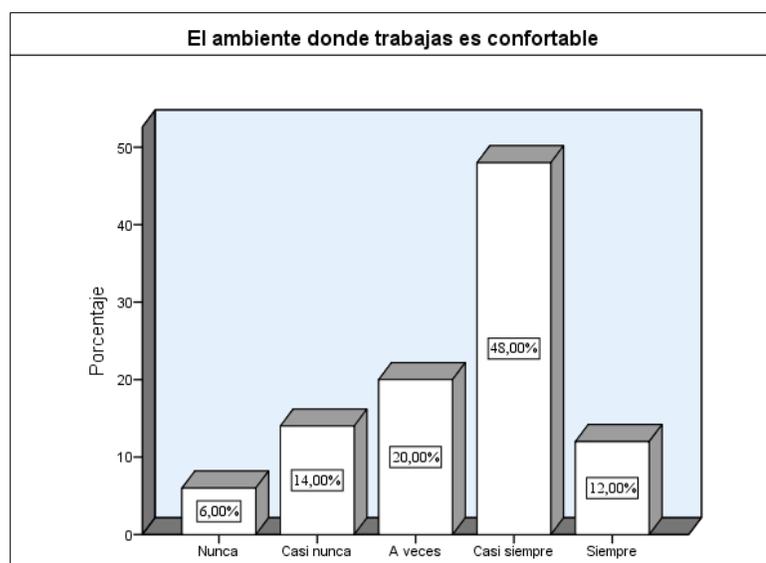
De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Los objetivos de tu Área hacen que tu trabajo sea importante de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron solo el 2 %; de la alternativa casi nunca el 4%, de la alternativa a veces 22%, de la alternativa casi siempre el 26% y de la alternativa siempre el 44%; lo que indica que el 44% de la muestra piensan que se encuentran en constante labor.

Tabla N° 03

<i>El ambiente donde trabajas es confortable</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	7	14,0
	A veces	10	20,0
	Casi siempre	24	48,0
	Siempre	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 03

Fuente: Elaboración propia

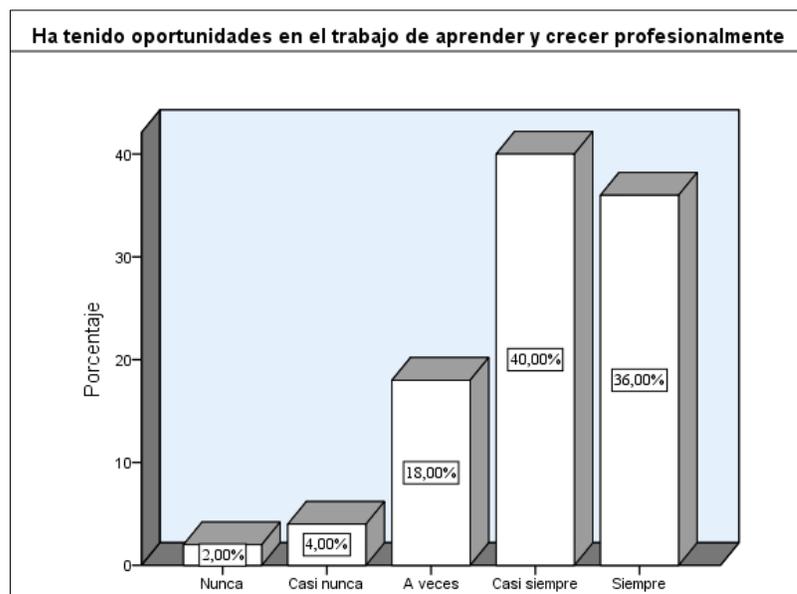
De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. El ambiente donde trabajas es confortable de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron solo el 6 %; de la alternativa casi nunca el 14%, de la alternativa a veces 20%, de la alternativa casi siempre el 48% y de la alternativa siempre el 12%; lo que indica que el 48% de la muestra piensan que el ambiente donde trabajan es confortable.

Tabla N° 04

<i>Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer profesionalmente</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	18	36,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 04

Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer profesionalmente de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 2 %; de la alternativa casi nunca el 4%, de la alternativa a veces 18%, de la alternativa casi siempre el 40% y de la alternativa siempre el 36%; lo que indica

que el 40% de la muestra piensan que si tuvieron oportunidades de crecer profesionalmente.

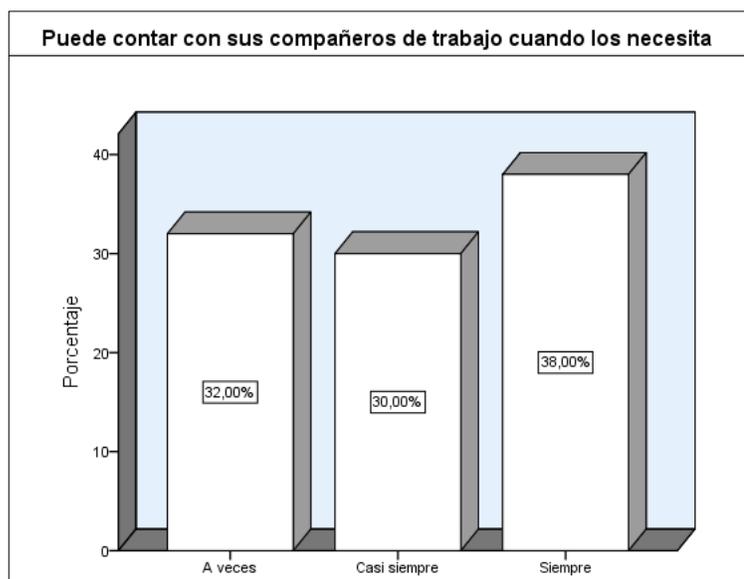
Tabla N° 05

<i>Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	16	32,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 05



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesite los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 32%, de

la alternativa casi siempre el 30% y de la alternativa siempre el 38%; lo que indica que el 38% de la muestra piensan que existe lazos emocionales.

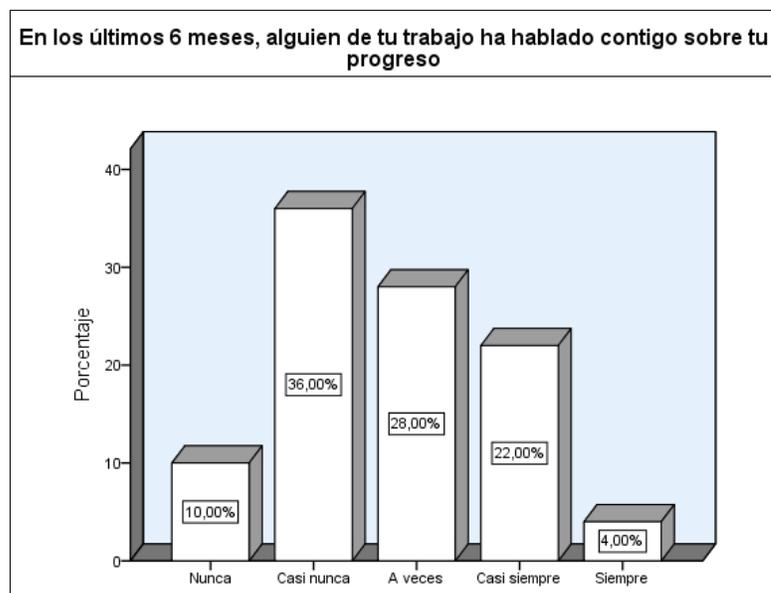
Tabla N° 06

<i>En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	10,0
	Casi nunca	18	36,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	11	22,0
	Siempre	2	4,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 06



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso de los 50 encuestados en la alternativa

nunca respondieron el 10 %; de la alternativa casi nunca el 36%, de la alternativa a veces 28%, de la alternativa casi siempre el 22% y de la alternativa siempre el 4%; lo que indica que el 36% de la muestra piensan que no tienen importancia en el progreso personal de parte de los directivos.

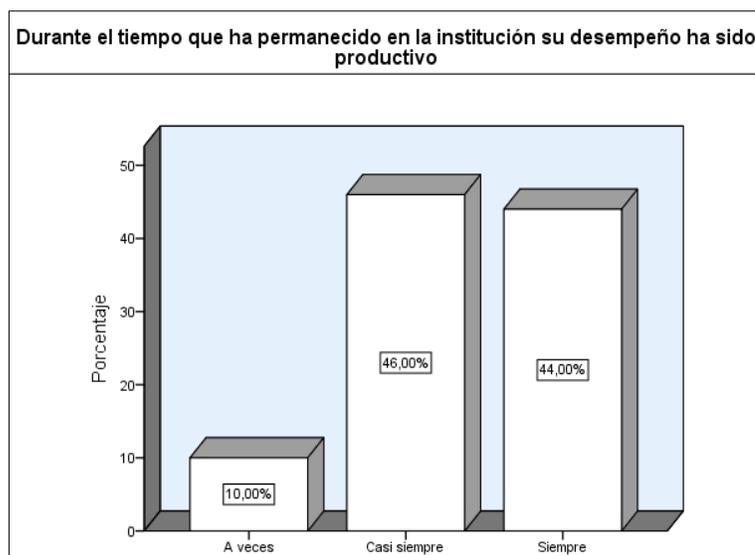
Tabla N° 07

<i>Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 07



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 10%, de la alternativa casi siempre el 46% y de la alternativa siempre el 44%; lo que indica que el 46% de la muestra piensan que la labor realizada es productiva.

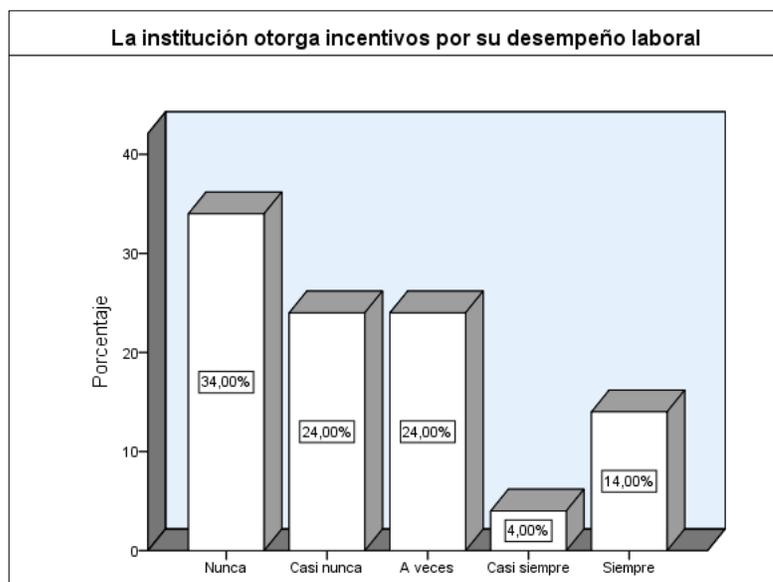
Tabla N° 08

<i>La institución otorga incentivos por su desempeño laboral</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	17	34,0
	Casi nunca	12	24,0
	A veces	12	24,0
	Casi siempre	2	4,0
	Siempre	7	14,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 08



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. La institución otorga incentivos por su desempeño laboral de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 34%; de la alternativa casi nunca el 24%, de la alternativa a veces 24%, de la alternativa casi siempre el 4% y de la alternativa siempre el 14%; lo que indica que el 34% de la muestra piensan que nunca se les otorgo estímulos de parte de los directivos.

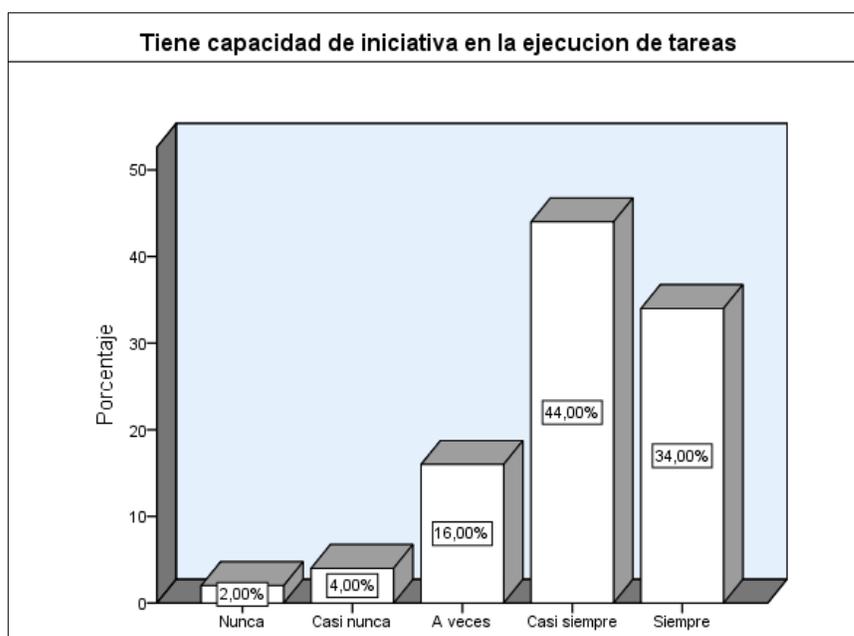
Tabla N° 09

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	8	16,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	17	34,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 09



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 2%; de la alternativa casi nunca el 4%, de la alternativa a veces 16%, de la alternativa casi siempre el 44% y de la alternativa siempre el 34%; lo que indica que el 44% de la muestra tiene capacidad e iniciativa en la ejecución de tareas.

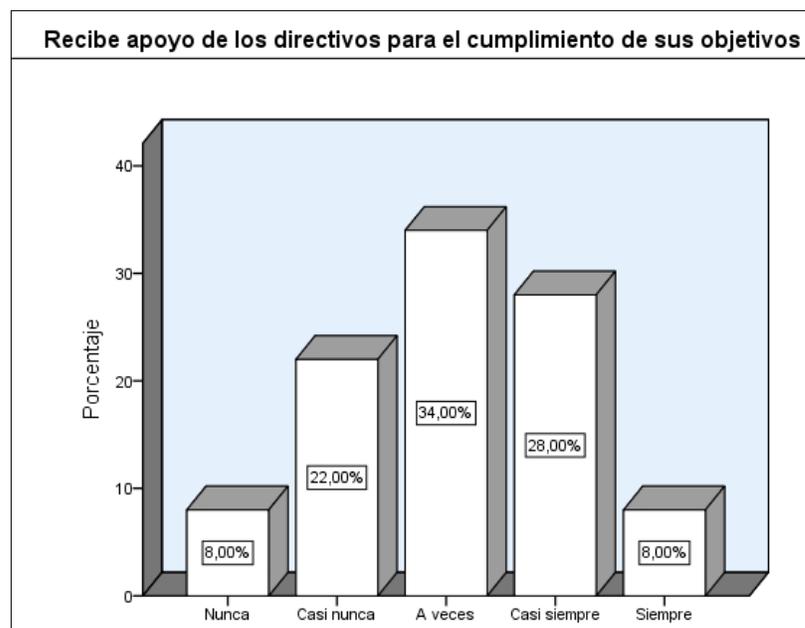
Tabla N° 10

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8,0
	Casi nunca	11	22,0
	A veces	17	34,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 10



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 8%; de la alternativa casi nunca el 22%, de la alternativa a veces 34%, de la alternativa casi siempre el 28% y de la alternativa siempre el 8%; lo que indica que el 34% de la muestra cuenta con apoyo para la ejecución de tareas.

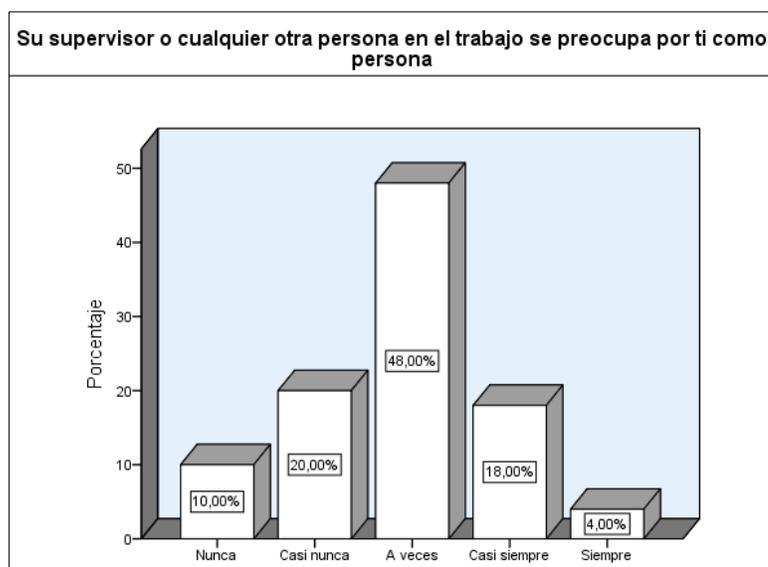
Tabla N° 11

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	10,0
	Casi nunca	10	20,0
	A veces	24	48,0
	Casi siempre	9	18,0
	Siempre	2	4,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 11



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como personade los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 10%; de la alternativa casi nunca el 20%, de la alternativa a veces 48%, de la alternativa casi siempre el 18% y de la alternativa siempre el 4%; lo que indica que el 48% de la muestra indican que es más importante la labor a realizar que el lazo emocional.

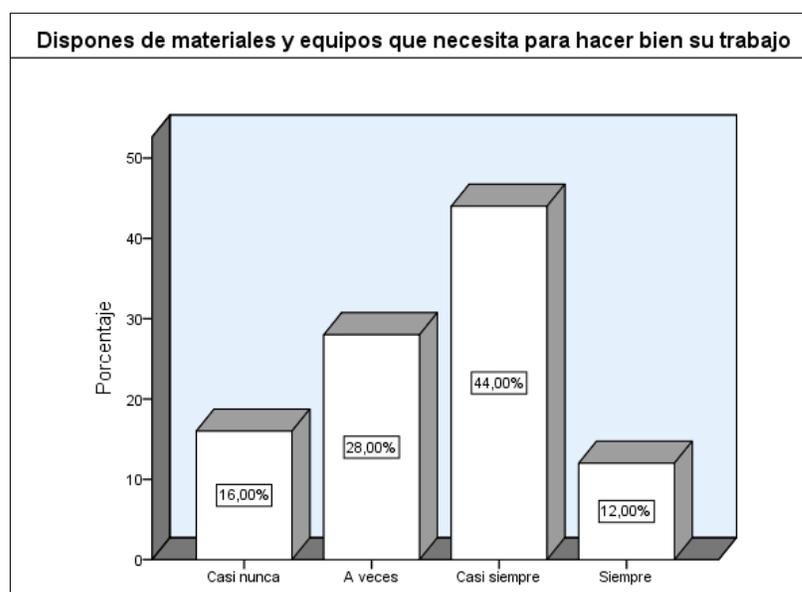
Tabla N° 12

<i>Dispones de materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 12



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Dispones de materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 16%, de la alternativa a veces 28%, de la alternativa casi siempre el 44% y de la alternativa siempre el 12%; lo que indica que el 44% de la muestra piensan que casi siempre cuentan con materiales y equipos de trabajo.

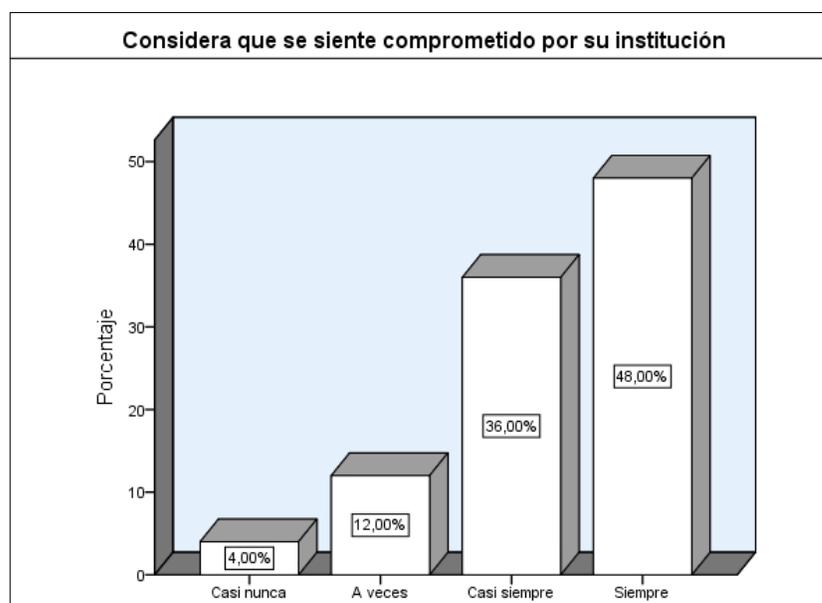
Tabla N° 13

<i>Considera que se siente comprometido por su institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	6	12,0
	Casi siempre	18	36,0
	Siempre	24	48,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 13



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Considera que se siente comprometido por su institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 4%, de la alternativa a veces 12%, de la alternativa casi siempre el 36% y de la alternativa siempre el 48%; lo que indica que el 48% de la muestra piensan que se sienten comprometidos por su institución.

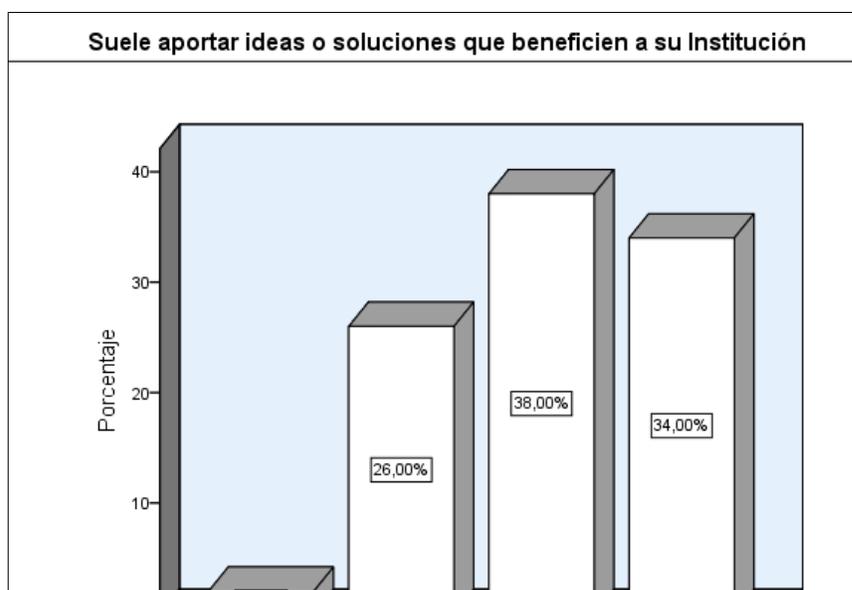
Tabla N° 14

<i>Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a su Institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	13	26,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	17	34,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N°14



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a su Institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 2%, de la alternativa a veces 26%, de la alternativa casi siempre el 38% y de la alternativa siempre el 24%; lo que indica que el 38% de la muestra aportan ideas y soluciones en beneficio de la institución.

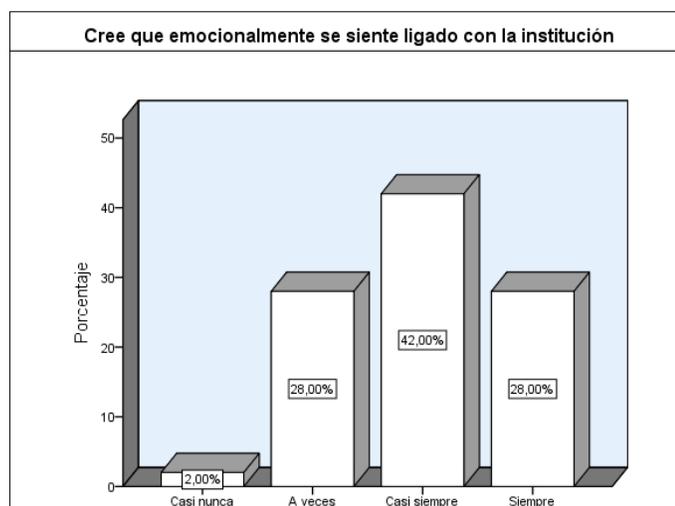
Tabla N° 15

<i>Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido		0	0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	14	28,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 15



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 2%, de la alternativa a veces 28%, de la alternativa casi siempre el 42% y de la alternativa siempre el 28%; lo que indica que el 42% de la muestra se sienten emocionalmente unido con la institución.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE 2:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

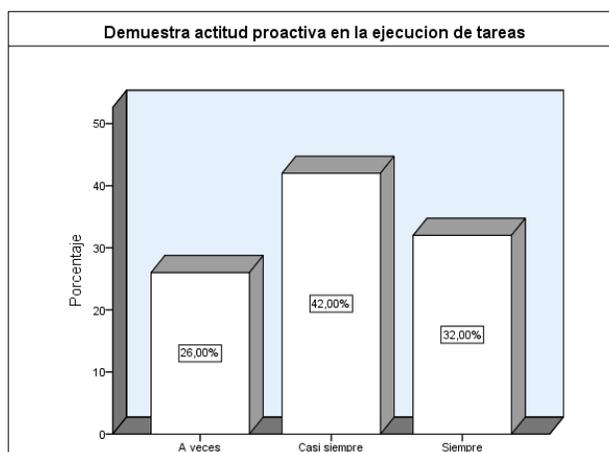
Tabla N° 16

<i>Demuestra actitud proactiva en la ejecución de tareas</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	13	26,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	16	32,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 16



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Demuestra actitud proactiva en la ejecución de tareas de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 26%, de la alternativa casi siempre el 42% y de la alternativa siempre el 32%; lo que indica que el 42% de la muestra demuestran actitud proactiva en la ejecución de tareas.

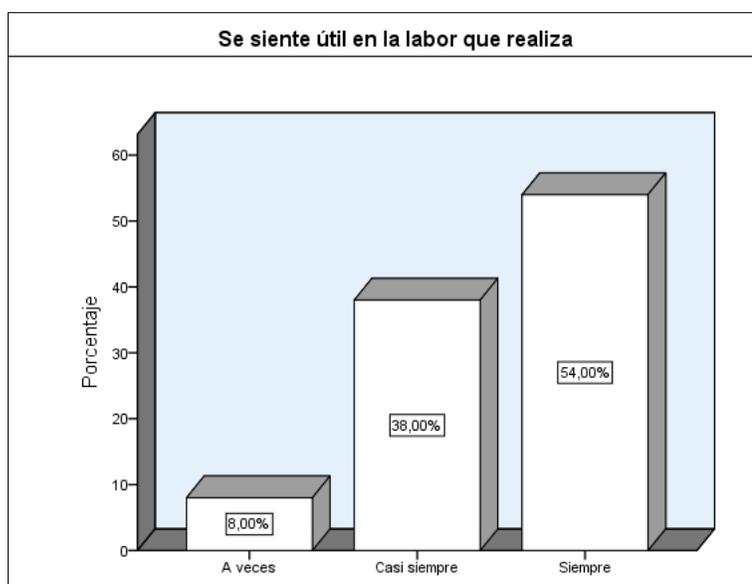
Tabla N° 17

<i>Se siente útil en la labor que realiza</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	4	8,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	27	54,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 17



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Se siente útil en la labor que realiza de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 8%, de la alternativa casi siempre el 38% y de la alternativa siempre el 54%; lo que indica que el 54% de la muestra se sienten satisfechos en las labores que realizan.

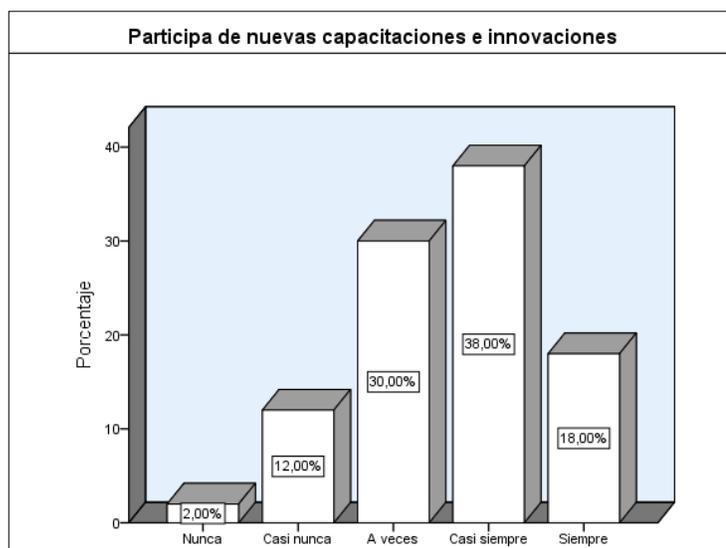
Tabla N° 18

<i>Participa de nuevas capacitaciones e innovaciones</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	6	12,0
	A veces	15	30,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	9	18,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 18



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Participa de nuevas capacitaciones e innovaciones de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 2%; de la alternativa casi nunca el 12%, de la alternativa a veces 30%, de la alternativa casi siempre el 38% y de la alternativa siempre el 18%; lo que indica que el 38% de la muestra indican casi siempre están a la vanguardia de las capacitaciones.

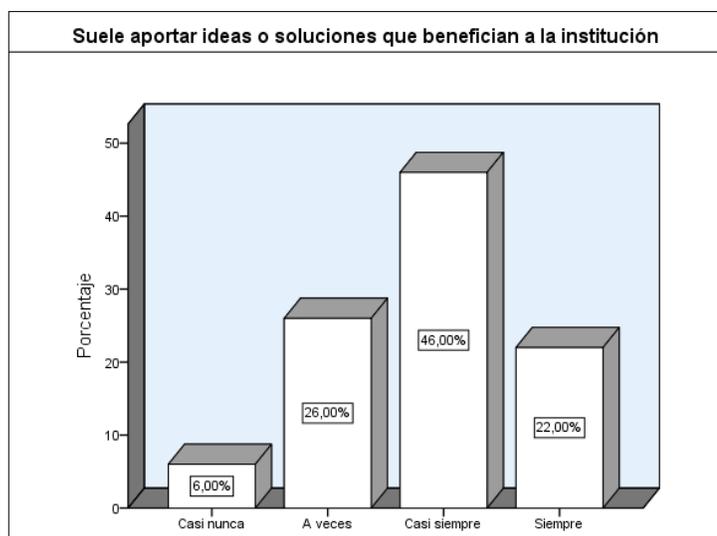
Tabla N° 19

<i>Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	13	26,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	11	22,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 19



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 6%, de la alternativa a veces 26%, de la alternativa casi siempre el 46% y de la alternativa siempre el 22%; lo que indica que el 46% de la muestra suelen aportar ideas y soluciones en bien de la organización.

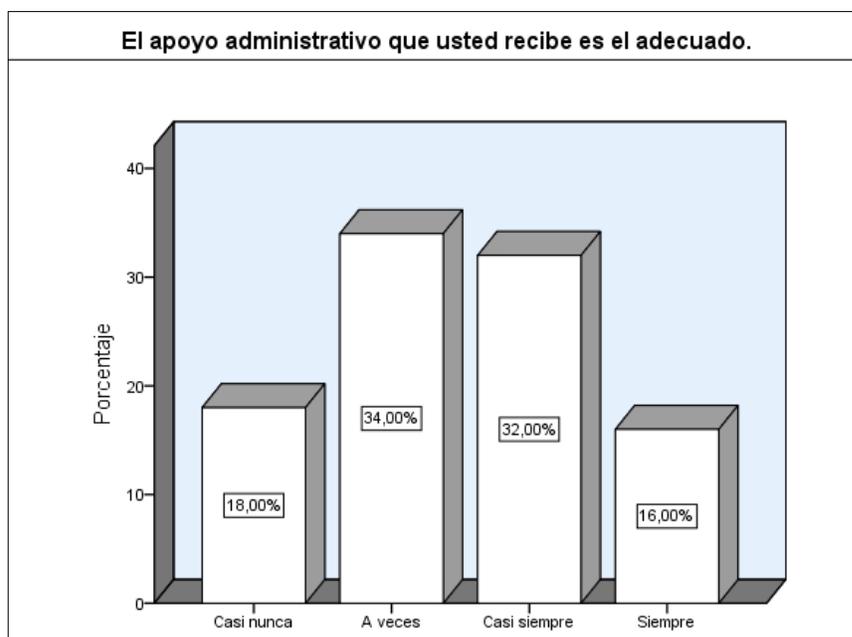
Tabla N° 20

<i>El apoyo administrativo que usted recibe es el adecuado</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	9	18,0
	A veces	17	34,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	8	16,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 20



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. El apoyo administrativo que usted recibe es el adecuado de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 18%, de la alternativa a veces 34%, de la alternativa casi siempre el 32% y de la alternativa siempre el 16%; lo que indica que solo el 34% de la muestra indican que reciben apoyo administrativo.

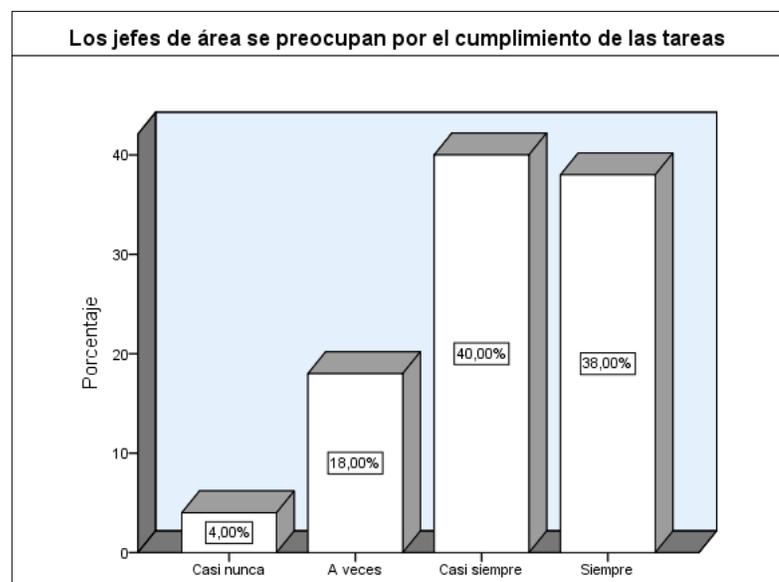
Tabla N° 21

<i>Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 21



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de la alternativa casi nunca 4%, de la alternativa a veces 18%, de la alternativa casi siempre el 40% y de la alternativa siempre el 38%; lo que indica que solo el 40% de la muestra indican que los directivos se preocupan en el cumplimiento de tareas.

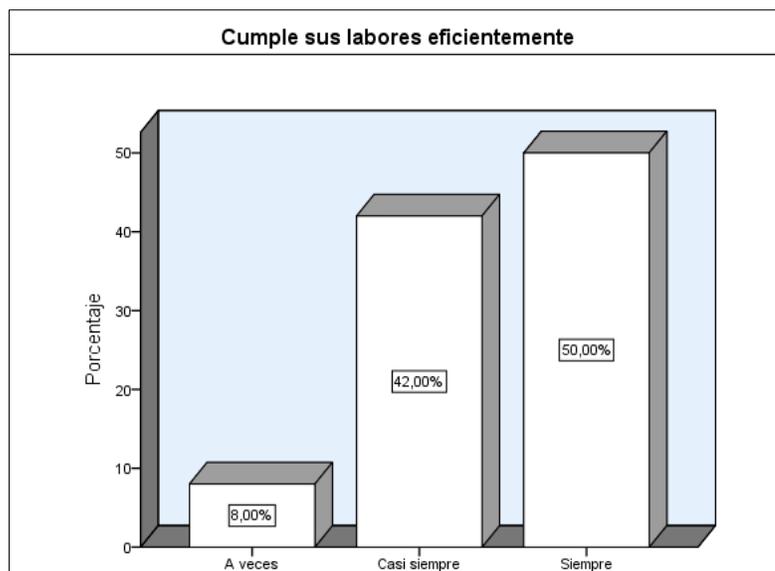
Tabla N° 22

<i>Cumple sus labores eficientemente</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	4	8,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 22



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Cumple sus labores eficientemente de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 8%, de la alternativa casi siempre el 42% y de la alternativa siempre el 50%; lo que indica que solo el 50% de la muestra indican que cumplen con sus labores eficientemente.

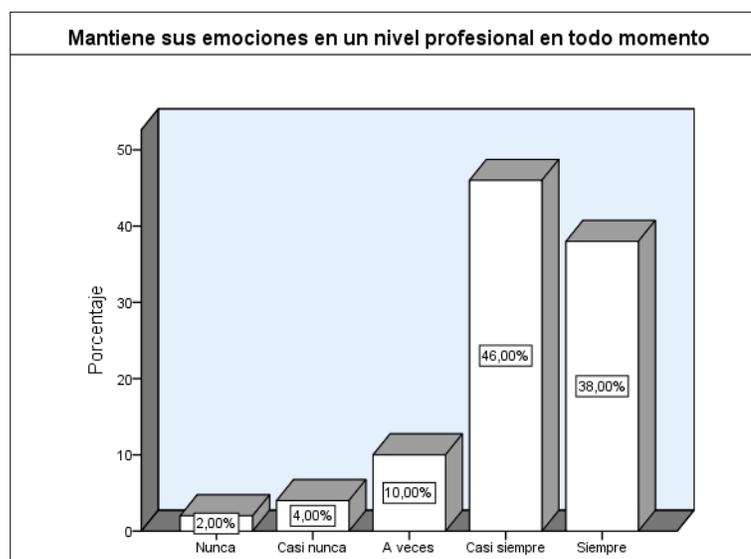
Tabla N° 23

<i>Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 23



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento de los 50 encuestados en la alternativa nunca respondieron el 2%; de la alternativa casi nunca 4%, de la alternativa a veces 10%, de la alternativa casi siempre el 46% y de la alternativa siempre el 38%; lo que indica que solo el 46% de la muestra indican que mantienen sus emociones profesionalmente.

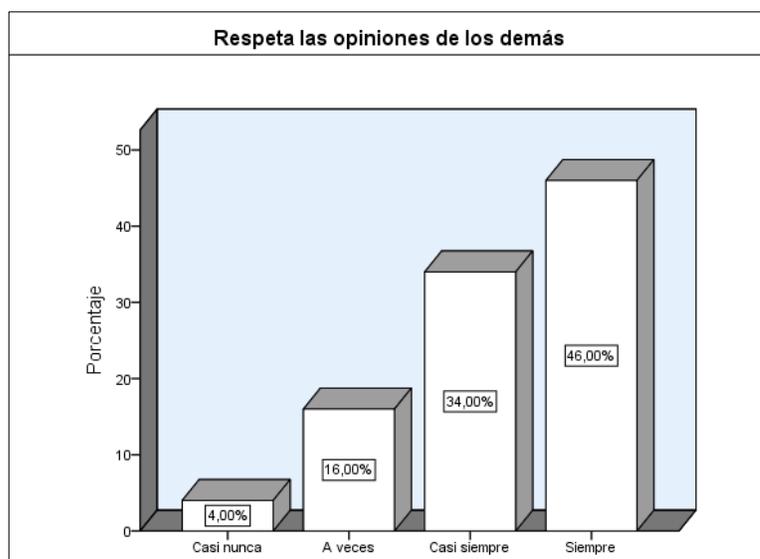
Tabla N° 24

<i>Respetar las opiniones de los demás</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	8	16,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 24



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Respeta las opiniones de los demás de los 50 encuestados en la alternativa nunca norespondieron ninguno; de la alternativa casi nunca 4%, de la alternativa a veces 16%, de la alternativa casi siempre el 34% y de la alternativa siempre el 46%; lo que indica que solo el 46% de la muestra indican que existe respeto por las opiniones.

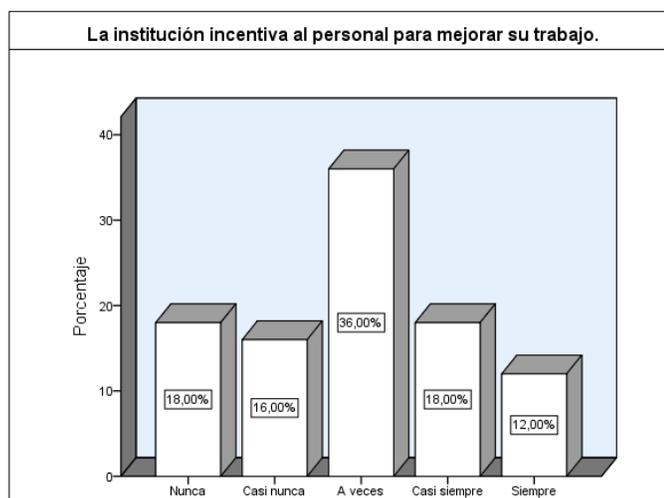
Tabla N° 25

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	18,0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	9	18,0
	Siempre	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 25



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. La institución incentiva al personal para mejorar su trabajo de los 50 encuestados en la alternativa nunca no respondieron 18%; de la alternativa casi nunca 16%, de la alternativa a veces 36%, de la alternativa casi siempre el 18% y de la alternativa siempre el 12%; lo que indica que solo el 36% de la muestra indican que no hay importancia en otorgar incentivos.

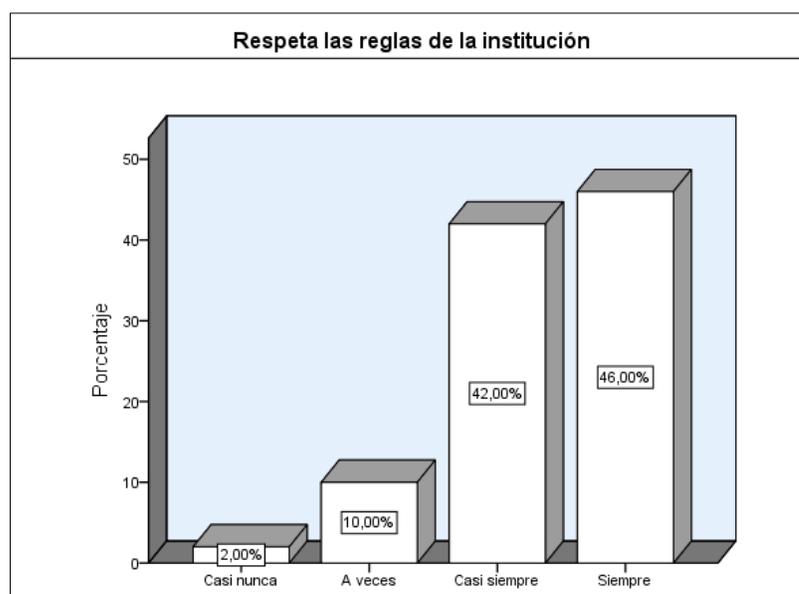
Tabla N° 26

<i>Respetar las reglas de la institución</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 26



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Respeta las reglas de la institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca no respondieron ninguno; de la alternativa casi nunca 2%, de la alternativa a veces 10%, de la alternativa casi siempre el 42% y de la alternativa siempre el 46%; lo que indica que solo el 46% de la muestra indican que cumplen lo estipulado en los instrumentos de gestión.

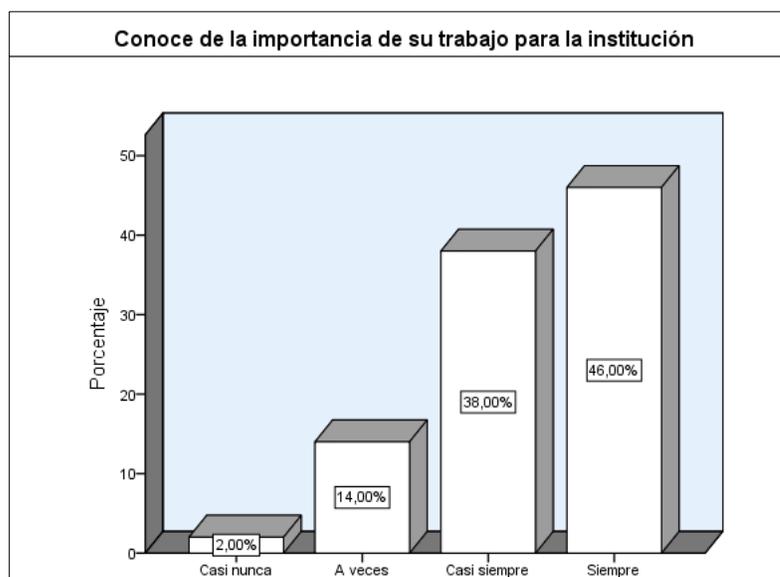
Tabla N° 27

<i>Conoce de la importancia de su trabajo para la institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	7	14,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 27



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Conoce de la importancia de su trabajo para la institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca no respondieron ninguno; de la alternativa casi nunca 2%, de la alternativa a veces 14%, de la alternativa casi siempre el 38% y de la alternativa siempre el 46%; lo que indica que solo el 46% de la muestra indican que cooperan con la institución.

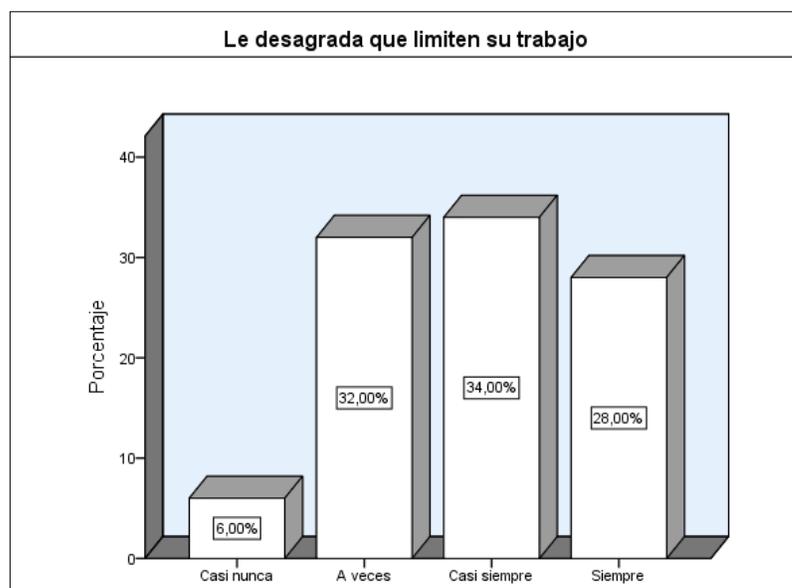
Tabla N° 28

<i>Le desagrada que limiten su trabajo</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	16	32,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	14	28,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 28



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Le desagrada que limiten su trabajo de los 50 encuestados en la alternativa nunca no respondieron ninguno; de la alternativa casi nunca 6%, de la alternativa a veces 32%, de la alternativa casi siempre el 34% y de la alternativa siempre el 28%; lo que indica que solo el 34% de la muestra indican que limitan su trabajo.

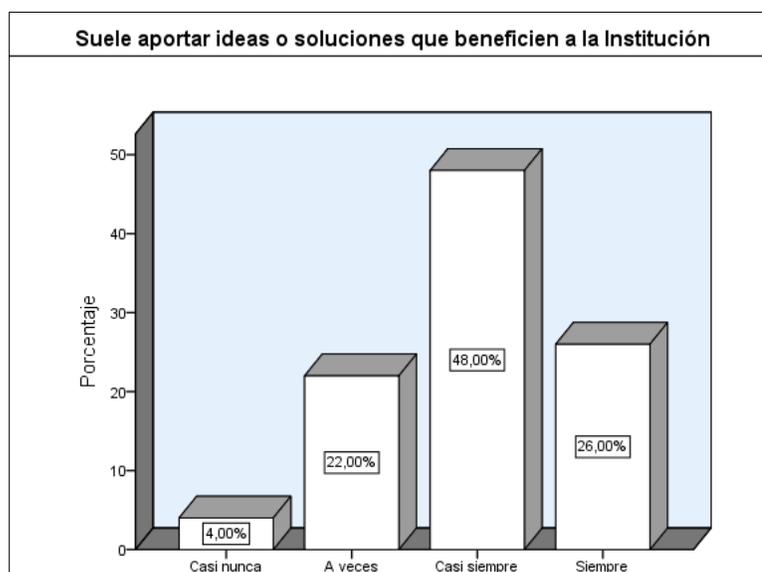
Tabla N° 29

<i>Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	11	22,0
	Casi siempre	24	48,0
	Siempre	13	26,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 29



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca no respondieron ninguno; de la alternativa casi nunca 4%, de la alternativa a veces 22%, de la alternativa casi siempre el 48% y de la alternativa siempre el 26%; lo que indica que solo el 48% de la muestra indican que aportan ideas y soluciones en bienestar de la institución.

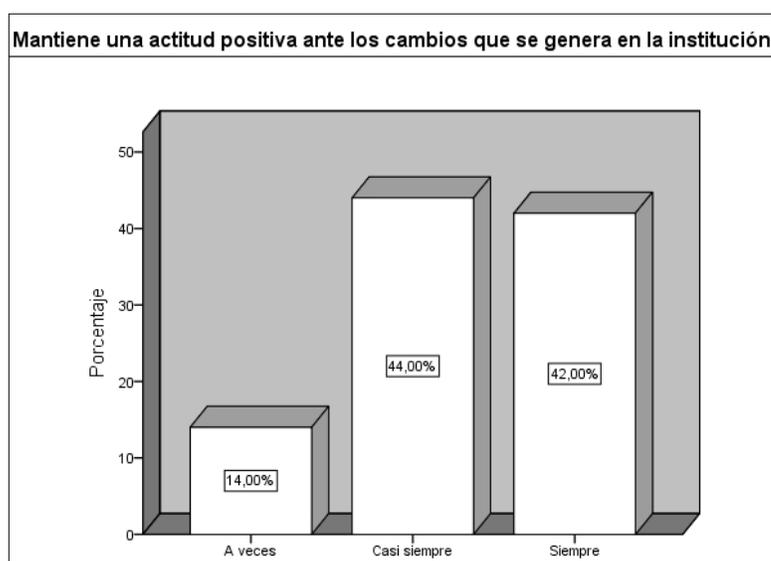
Tabla N° 30

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	7	14,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	21	42,0
	Total	50	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Figura N° 30



Fuente: Elaboración propia

De los datos contenidos, se vislumbra que en el ítems. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la institución de los 50 encuestados en la alternativa nunca sin respuesta; de igual manera de la alternativa casi nunca, de la alternativa a veces 14%, de la alternativa casi siempre el 44% y de la alternativa siempre el 42%; lo que indica que solo el 44% de la muestra indican que mantiene actitud positiva.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

La presente investigación determina la relación significativa que existe entre el compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

A fin de determinar la correlación entre las dos variables se usó la similitud de rangos de Rho Spearman por lo que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert, además el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013), asimismo para el contraste de hipótesis se continuaron los pasos siguientes:

01.- Planteamiento del sistema de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica– 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

02.- Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba está sujeto si hubiera empates entre los valores de las variables estudiadas, como en este caso existen empates entre los valores de las variables los mismos que darán origen a rangos empatados en cada una de las variables; en tanto se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

03.- Nivel de significancia y valor crítico:

El nivel de significancia utilizado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor

$$\text{crítico: } r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

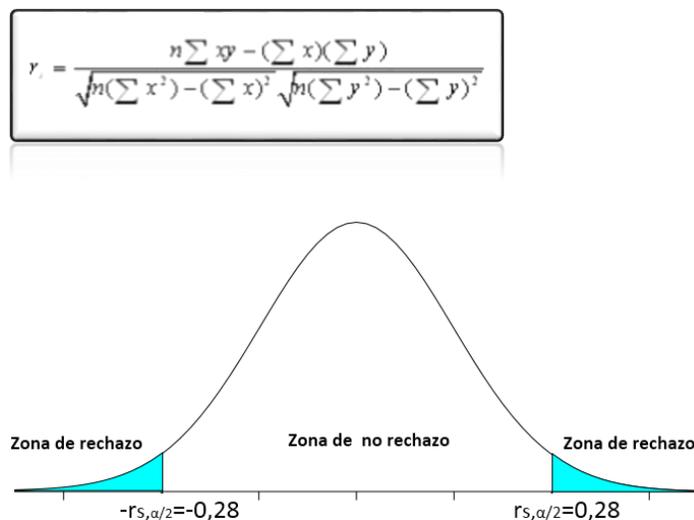


Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

04.- Calculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla:

Tabla N° 31

Correlación entre compromiso laboral y desarrollo organizacional

		Compromiso Laboral	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,652**
		N	.
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,652**
		N	,000
		50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor de los estadísticos de prueba es $r_{so} = 0,652$

05.- Decidir si la hipótesis nula se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se considero la regla de decisión obtenido.

$$r_{so} = 0,652 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa el estadístico de prueba es menor que el valor critico de la izquierda y cae en la zona de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 .

06.- Conclusión

Existiendo así suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe una relación significativa entre el compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como +0.50 = Correlación positiva media.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.

La presente investigación determina la relación significativa que existe entre el compromiso afectivo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

A fin de determinar la correlación entre las dos variables se usó la similitud de rangos de Rho Spearman por lo que los datos procesados provienen de

variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert, además el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013), asimismo para el contraste de hipótesis se continuaron los pasos siguientes:

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

01.- Planteamiento del sistema de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica– 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

02.- Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba está sujeto si hubiera empates entre los valores de las variables estudiadas, como en este caso existen empates entre los valores de las variables los mismos que darán origen a rangos empatados en cada una de las variables; en tanto se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

03.- Nivel de significancia y valor crítico:

El nivel de significancia utilizado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores

$$\text{críticos: } r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor

$$\text{crítico: } r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

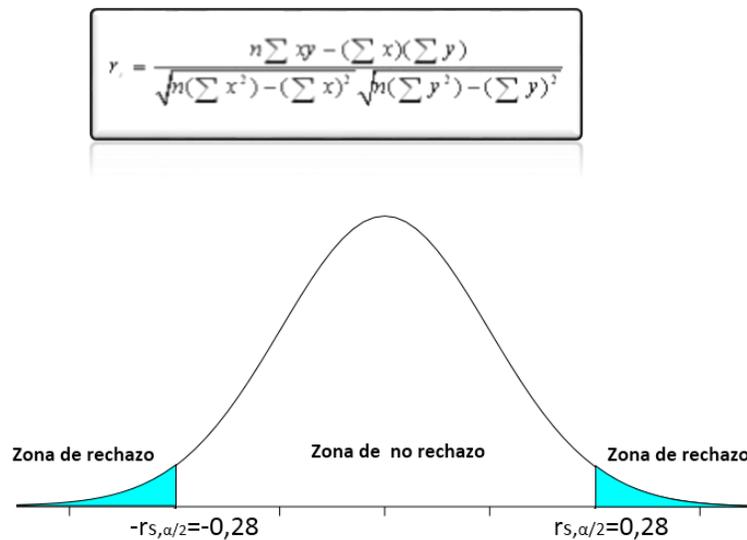


Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0
Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

04.- Calculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla:

Tabla N°32

Correlación entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional

			Compromiso Afectivo	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,895**
	Afectivo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desarrollo	Coefficiente de correlación	,895**	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor de los estadísticos de prueba $r_{so} = 0,895$

05.- Decidir si la hipótesis nula se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se considero la regla de decisión obtenido.

$$r_{so} = 0,895 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa el estadístico de prueba es menor que el valor critico de la izquierda y cae en la zona de rechazo, por lo que se rechaza la Ho.

06.- Conclusión

Existiendo así suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

De acuerdo a Hernández et al(2014), el coeficiente se puede interpretar como +0.75= Correlación positiva considerable.

4.2.4. CONTRASTACIÓN DE LAHIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

La presente investigación determina la relación significativa que existe entre el compromiso de continuidad y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

A fin de determinar la correlación entre las dos variables se usó la similitud de rangos de Rho Spearman por lo que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert, además el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013), asimismo para el contraste de hipótesis se continuaron los pasos siguientes:

01.- Planteamiento del sistema de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica– 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

02.- Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba está sujeto si hubiera empates entre los valores de las variables estudiadas, como en este caso existen empates entre los valores de las variables los mismos que darán origen a rangos empatados en cada una de las variables; en tanto se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

03.- Nivel de significancia y valor crítico:

El nivel de significancia utilizado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor

$$\text{crítico: } r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

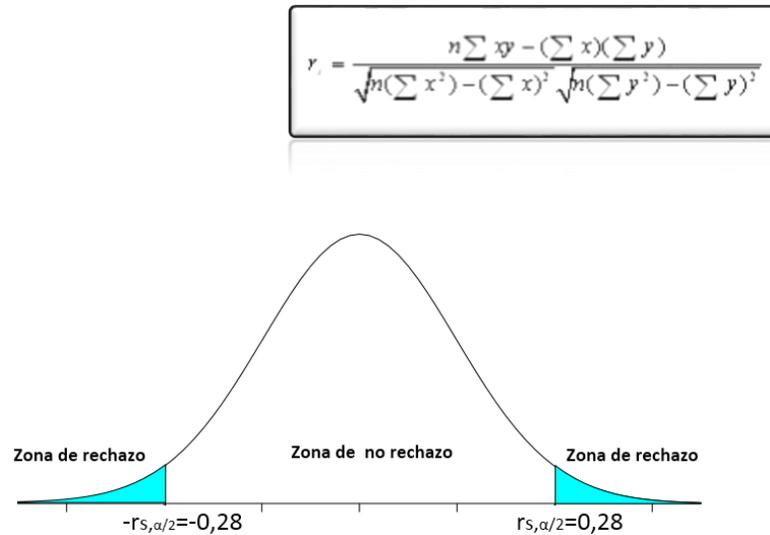


Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

04.- Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla:

Tabla N° 33

Correlación entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional

		Compromiso de Continuidad	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000 ,845**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50 50
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	,845** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .

	N	50	50
--	---	----	----

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

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor de los estadísticos de prueba es $r_{so} = 0,845$

05.- Decidir si la hipótesis nula se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se considero la regla de decisión obtenido.

$$r_{so} = 0,845 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa el estadístico de prueba es menor que el valor critico de la izquierda y cae en la zona de rechazo, por lo que se rechaza la Ho.

06.- Conclusión

Existiendo así suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como +0.90 correlación positiva muy fuerte.

4.2.5. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

La presente investigación determina la relación significativa que existe entre el compromiso normativo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

A fin de determinar la correlación entre las dos variables se usó la similitud de rangos de Rho Spearman por lo que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert, además el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013), asimismo para el contraste de hipótesis se continuaron los pasos siguientes:

01.- Planteamiento del sistema de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el compromiso normativo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica– 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

02.- Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba está sujeto si hubiera empates entre los valores de las variables estudiadas, como en este caso existen empates entre los valores de las variables los mismos que darán origen a rangos empatados en cada una de las variables; en tanto se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

03.- Nivel de significancia y valor crítico:

El nivel de significancia utilizado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para

$$\text{valores críticos: } r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor

$$\text{crítico: } r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Tabla N° 34

Correlación entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional

		Compromiso Normativo	Desarrollo Organizacional
Rho de	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,778**
Spearman	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor de los estadísticos de prueba es $r_{so} = 0,778$

05.- Decidir si la hipótesis nula se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se considero la regla de decisión obtenido.

$$r_{so} = 0,778 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa el estadístico de prueba es menor que el valor critico de la izquierda y cae en la zona de rechazo, por lo que se rechaza la Ho.

06.- Conclusión

Existiendo así suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe una relación significativa entre el compromiso normativo y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como +0.75 correlación positiva considerable

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación nos llevó a dar a conocer la relación entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017; donde se llegó al siguiente resultado:

4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe suficiente certeza muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 donde el coeficiente de Rho Spearman es: $r_{so} = 0,652$ interpretándose como correlación positiva media entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017. Por lo que la responsabilidad demostrada de parte de los colaboradores hacia los directivos es en cierta manera interesante ya que demuestran mayor esfuerzo para conseguir un desarrollo organizacional eficaz y eficiente.

Asimismo (Achilles, 2004), manifiesta que: “El desarrollo organizacional es el proceso del cambio planeado en sistemas socio técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la organización y sus colaboradores” ...En tanto como definición considero que “el DO es un medio de hacer en conjunto, con una toma de decisiones democrático, con la finalidad de que todos queden contentos algo que termine siempre un “final feliz” en bien de la organización”

Asimismo, debo indicar que se tuvo salvedades de parte de los colaboradores al momento de aplicar los cuestionarios; ya que demuestran timidez al momento de participar en el mismo.

Por otro lado;(Roobins, Stephen., 2009), indica que: “El paradigma del desarrollo organizacional valora el crecimiento humano y su organización, siempre en cuando el empleado sea participativo y colaborativo.

Asimismo, (Roobins, Stephen., 2009), conceptúa al desarrollo organizacional como: “El conjunto de intervenciones para el cambio planeado, basadas en valores humanos y democráticos, buscando mejorar la eficiencia y eficacia organizacional y sobre todo el bienestar de los colaboradores.

Finalmente; el compromiso laboral y el desarrollo organizacional van concatenados; en vista de que si hay compromiso personal se logrará los objetivos de la Institución; demostrándose así que existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.

4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1.

Existe suficiente certeza muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 donde el coeficiente de Rho Spearman es $r_{so} = 0,895$ interpretándose como correlación positiva considerable entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional y el compromiso afectivo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017. De cual podemos decir que existe un compromiso afectivo magnánimo

entre los colaboradores, con algunas restricciones que implica llegar a desarrollar los objetivos de la Institución.

Lo descrito se ayuda a lo que manifiesta(Olivares, 2012) en su tesis titulado “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral” indica que: hoy en día, las organizaciones exitosas y con una ventaja competitiva, toman en cuenta al talento humano en sus diferentes niveles jerárquicos; buscando el compromiso personal para con la empresa, así poder lograr sus metas y objetivos de la organización; por otro lado este autor analiza la relación que existe entre el compromiso organizacional y sus 03 dimensiones los mismos que son: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo; dando la certeza que el compromiso afectivo es el que predomina, vale decir que existe un apego emocional e identificación con la organización; teniendo una disposición a trabajar más de lo determinado.

Según (Robbins, Stephen., 2009), conceptualiza que: “El compromiso Laboral, es el grado de identificación de un empleado hacia la organización que lo emplea. En tanto su involucramiento con el trabajo significa compromiso con su trabajo específico; concluyendo así que el compromiso laboral está relacionado con la personalidad de cómo está tu actitud hacia los demás.

De igual forma, (Stephens, P. & Timothy A., 2009) indica que: “El desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones para el cambio planeado con base en valores humanistas y democráticos buscando mejorar la eficacia

organizacional y el bienestar de los empleados”. Asimismo indica que: “El desarrollo intergrupar busca cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que tiene los grupos unos de otros”

En tanto, con los resultados obtenidos se puede apreciar que los colaboradores demuestran que realmente son significativos los valores éticos; ya que existe una gran simpatía afectiva con todos los que conforman la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.

4.3.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2.

Existe suficiente certeza muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 donde el coeficiente de Rho Spearman es $r_{so} = 0,845$ interpretándose como correlación positiva muy fuerte entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017. Definitivamente los colaboradores dan mucha importancia al valor económico, por lo que si decidieran trabajar en otra institución por un monto mayor a sus honorarios pues no lo dudarían.

Un estudio realizado por (Cheng, 2003), investigaba que si realmente ¿Los empleados de culturas diferentes están comprometidos en la misma forma con sus organizaciones? Por lo que compararon el compromiso organizacional de los empleados chinos con el de los canadienses y los de Corea del sur.

“El compromiso normativo se define como la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas, siendo la mayor muestra de empleados chinos que de los canadienses y surcoreanos”.

“El compromiso afectivo es el lazo emocional con la organización para el cual trabajan, la creencia de sus propios valores; siendo la dimensión más fuerte para China que para los canadienses y los de Corea del (Cheng, 2003).

De lo indicado de este énfasis en la lealtad de la dimensión del compromiso normativo de los colaboradores chinos es un buen índice de pronóstico de mantenerse con la organización.

Ahora bien, el compromiso para continuar es el valor económico percibido de seguir en una organización en comparación de cambiar a otra, resultado ser menor en la muestra de chinos que de los canadienses y coreanos (Cheng, 2003).

De igual forma, (Stepehn, P. & Timothy A., 2009) indica que: “El desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones para el cambio planeado con base en valores humanistas y democráticos buscando mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados”. Asimismo indica que: “El desarrollo intergrupar busca cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que tiene los grupos unos de otros”.

4.3.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3.

Existe suficiente certeza muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 donde el coeficiente de Rho Spearman es $r_{so} = 0,778$ interpretándose como correlación positiva considerable entre el compromiso

normativo y el desarrollo organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017. De la cual podemos decir que los colaboradores de la Oficina que es objeto de estudio permanecen en dicha Institución por compromiso moral.

Un estudio realizado por (Cheng, 2003), investigaba que si realmente ¿Los empleados de culturas diferentes están comprometidos en la misma forma con sus organizaciones? Por lo que compararon el compromiso organizacional de los empleados chinos con el de los canadienses y los de Corea del sur.

“El compromiso normativo se define como la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas, siendo la mayor muestra de empleados chinos que de los canadienses y surcoreanos”.

“El compromiso afectivo es el lazo emocional con la organización para el cual trabajan, la creencia de sus propios valores; siendo la dimensión más fuerte para China que para los canadienses y los de Corea del (Cheng, 2003).

De lo indicado de este énfasis en la lealtad de la dimensión del compromiso normativo de los colaboradores chinos es un buen índice de pronóstico de mantenerse con la organización.

Ahora bien, el compromiso para continuar es el valor económico percibido de seguir en una organización en comparación de cambiar a otra, resulto ser menor en la muestra de chinos que de los canadienses y coreanos (Cheng, 2003).

De igual forma, (Stepehn, P. & Timothy A., 2009) indica que: “El desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones para el cambio planeado con

base en valores humanistas y democráticos buscando mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados”. Asimismo indica que: “El desarrollo intergrupual busca cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que tiene los grupos unos de otros”.

Definitivamente se puede observar que el compromiso normativo predomina para un desarrollo organizacional casi eficiente; ya que los colaboradores tienen la obligación moral de permanecer en ella.

CONCLUSIONES

1. Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017; siendo el coeficiente +0,50 interpretándose como correlación positiva media.

Por lo que la responsabilidad demostrada de parte de los colaboradores hacia los directivos es en cierta manera interesante ya que demuestran mayor esfuerzo para conseguir un desarrollo organizacional eficaz y eficiente.

2. Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017; siendo el coeficiente +0.75 se puede interpretar como correlación positiva considerable.

Con los resultados obtenidos se puede apreciar que los colaboradores están comprometidos afectivamente; asimismo que para el logro de los objetivos organizacionales deberán afianzarse con todos los que conforman la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.

3. Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017; siendo el coeficiente +0.90 como correlación positiva muy fuerte.

Definitivamente se puede apreciar que los colaboradores dan mucha importancia al valor económico, por lo que si decidieran trabajar en otra institución por un monto mayor a sus honorarios pues no lo dudarían.

4. Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de huancavelica – 2017; siendo el coeficiente +0.75 interpretándose como correlación positiva considerable.

Del mismo que se puede observar que el compromiso normativo predomina para un desarrollo organizacional casi eficiente; ya que los colaboradores tienen la obligación moral de permanecer en ella.

RECOMENDACIONES

- ✓ El Gobierno Regional de Huancavelica a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debe de efectuar reconocimientos hasta dos (02) veces al año mediante Resolución Directoral a los servidores que demuestren puntualidad y responsabilidad; así como reconocer acciones excepcionales o de calidad extraordinaria, relacionada directamente o no con las funciones desempeñadas los mismos que pueden ser: Agradecimiento o felicitación escrita, Diploma o medalla al mérito.
- ✓ El Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe cuidar que prevalezca el respeto mutuo, la cordialidad y la igualdad de oportunidades que debe existir entre la población laboral del mismo.
- ✓ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos posee personalidad y cultura propias, a fin de fortalecer de manera constante la cultura organizacional debe establecer el seguimiento de inducción a los nuevos trabajadores así como al personal nombrado.
- ✓ El Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debe incentivar y fomentar un clima organizacional favorable donde sus colaboradores tengan la seguridad personal y asuman compromisos para con el desarrollo de sus actividades; siendo este el factor principal entre el colaborador y su organización.
- ✓ El Gobierno Regional de Huancavelica a través de sus Gerentes, Sub Gerentes Directores, Jefes de Área y demás servidores deberían afianzarse estratégicamente para una gestión administrativa eficiente y de cooperación

- ✓ La principal fortaleza de una organización exitosa, es: el talento humano y la nueva filosofía del trabajo, en la que los valores humanos son imprescindibles al formar parte de la vida y de la cultura organizacional.
- ✓ A los colaboradores se le debe tratar como el talento humano, para ello cada jefe superior deberá gestionar presupuesto para sus capacitaciones constantes y de esta manera brindemos un servicio eficiente y eficaz.

BIBLIOGRAFÍA

- Achilles, P. P. (2004). *Desarrollo organizacional Enfoque Integral*. Mexico: Limusa S.A de C.V Grupo Noriega Editores.
- Balarezo. (2014). "*La comunicacion organizacional interna y su incidencia en desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*". Universidad Tecnica de Ambato- Facultad de Ciencias Administrativas , Ambato- Ecuador.
- Beckhard, Richard y Reuben T. Harris. (1977). *Organizational Transitions: Managing Complex Change*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Bennis. (1966). *Desarrollo Organizacional princios y aplicaciones cuarta edicion*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Castro, R. y. (2006). *Revista de psicologia - Universisdad Viña del Mar*. Recuperado el 10 de junio de 2017, de Compromiso organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Region: <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000/&numero=2006>
- Cheng. (2003). "*The Validity of the Three Component Model of Organizational Commitment in a Chinese Context*". China: Journal of Vocational Behavior.
- Chiavenato. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Quinta Edicion.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, E. (2007). *Administracion de Recursos Humanos - El capital humano de la organizaciones Octava Edicion*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, E. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Tercera Edicion.

- Chiavenato, Idalberto. (2001). *"Administracion de Recursos Humanos"*. Bogota: Quinta Edicion .
- Chiavenato,E. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: 3ra Edición.
- Edel, R. G. (2007). Volumen 1. version electronica gratuita texto completo. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Flores, J. (1997). *"Confianza en el factor humano, estrategia para enfrentar la nueva decada"*. En *Administrare Hoy*.
- Frias, P. (2014). *"Compromiso y Satisfaccion laborala como factores de permanencia de la Generacion Y"*. Santiago- Chile.
- Hernandez, H. (2014). *Metodologia de la Investigacion Sexta Edicion*. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Meyer y Allen . (1991). *"A three Component Conceptualization of Organizational Commitment"*.
- Mino. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490*. Universidad Catolica Snato Toribio de Mogrovejo, Lambayeque.
- Olivares, S. y. (2012). *El Compromiso Organizacional y la Satisfaccion Laboral*.
- Ortega. (2015). *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Oseña, D., Gonzales, A., Ramirez F., & Gave, J. (2011). *¿Como aprender y enseñar invetigacion cientifica?* Universida Nacional de Huancavelica. Peru: Primera Edicion. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°: 2011-06555.

- Perez. (2007). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Peru, Huancayo.
- Perez, R. (2014). *Motivacion y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limenas*. Tesis para optar el titulo de Licenciada en Psicología con mencion en Psicología Social, Pontificia Universida Catolica del Peru , Lima.
- Ramos, A. (2005). "*Compromiso Organizacional y su relacion con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Ingles de la Universidad de Colima*". Universidad de Colima, Mexico.
- Rivera, O. (2010). "*Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con Variables Demográficas*". Lima.
- Rocha, M. C. (2005). *Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificacion, Membresia y Lealtad*. Ajayu, Organo de Difusion Cientifica del Departamento de Psicologia UCBSP.
- Roobins Stephen y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional decimo tercera edicion*. Mexico: Pearzon Educacion.
- Roobins, Stephen. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearzon Educacion.
- Roobins, Stephen. (2009). *Comportamiento Organizacional Decimotercera edicion*. Mexico: Pearzon Educacion.
- Stepehn, P. & Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: 13a Edición.
- Stepehn, P. & Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional las teorías X y Y*. Mexico: 13a. Edicion.
- Triola, M. (2013). *Estadística*. México: Pearson .

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Compromiso laboral	1.1. Compromiso afectivo	1.1.1. Lazos emocionales	1. ¿Considera que su institución le trata con buena justicia e igualdad?	Cuestionario de Encuesta	Escala de medición de Likert. índices: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
		1.1.2. Significancia de costo, interés económico	2. ¿El sueldo que percibe es bastante aceptable?		
		1.1.3. Emociones vinculados con la institución	3. ¿El ambiente donde trabajas es confortable?		
		1.1.4. Opciones profesionales	4. ¿Ha crecido profesionalmente en la institución?		
		1.1.5. Percepción de satisfacción de las necesidades	5. ¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?		
	1.2. Compromiso de continuidad	1.2.1. Integración emocional, sentimiento de pertenencia	6. ¿Siente que recibe mal trato de parte de los directivos de la institución?		
		1.2.2. Permanencia, opciones laborales	7. ¿Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo?		
		1.2.3. Reciprocidad con la institución	8. ¿La institución otorga incentivos por desempeño laboral?		
		1.2.4. Necesidad de trabajo en la institución	9. ¿Considera que tiene la capacidad de iniciativa en su labor?		
		1.2.5. Reciprocidad con los directivos	10. ¿Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus metas?		
	1.3. Compromiso normativo	1.3.1. Toma de decisiones democráticos	11. ¿En su grupo de trabajo participa en la toma de decisiones?		
		1.3.2. Satisfacción del equipamiento material	12. ¿Considera que los medios materiales que cuenta para realizar su trabajo son adecuados y satisfactorios?		
		1.3.3. Evaluación de permanencia	13. ¿Considera que se siente comprometido por esta institución?		
		1.3.4. Obligación personal	14. ¿Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la Institución?		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
		1.3.5. Lealtad de permanencia	15. ¿Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución?		
Variable 2: Desarrollo Organizacional	2.1. Autonomía	2.1.1. Tiene autonomía laboral	16. ¿Crees que trabajando en equipo se obtiene mejores resultados?	Cuestionario de Encuesta	Escala de medición de Likert. índices: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
		2.1.2. Evalúa su trabajo realizado	17. ¿Se siente útil en la labor que realiza?		
		2.1.3. Tiene iniciativa laboral	18. ¿Participa de capacitaciones que brinda la institución?		
		2.1.4. Libertad en la toma de decisiones	19. ¿Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución?		
		2.1.5. Capacidad intelectual, satisfactoria	20. ¿Organiza su trabajo como mejor lo parezca?		
	2.2. Identificación con la tarea	2.2.1. Interés personal y comodidades	21. ¿Existe comodidades para el buen desempeño de sus labores?		
		2.2.2. Obligación de cumplimiento de tareas	22. ¿Dado un límite de tareas asignadas las ha cumplido eficientemente?		
		2.2.3. Igualdad emocional	23. ¿Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento?		
		2.2.4. Democracia organizacional	24. ¿Respeto las opiniones de los demás?		
		2.2.5. Desempeño laboral	25. ¿La tarea que realiza, percibe que es reconocido?		
	2.3. Significado de las tareas	2.3.1. Instrumentos normativos institucionales	26. ¿Respeto las reglas de la institución?		
		2.3.2. Clima organizacional	27. ¿Considera ser comunicativo?		
		2.3.3. Iniciativas personal, para cumplimiento de tareas asignadas	28. ¿Le desagrada que limiten su trabajo?		
		2.3.4. Sentimiento de permanencia	29. ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución?		
		2.3.5. Emociones organizacionales	30. ¿Siente sensación que en la Institución lo esta explotando?		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017?	Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.	Existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017.	<p><u>VARIABLE 1</u> Compromiso Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES:</u> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo</p> <p><u>VARIABLE 2</u> Desarrollo Organizacional</p> <p><u>DIMENSIONES:</u> 1. Autonomía 2. Significado de las tareas 3. Identificación con la tarea</p>	<p><u>TIPO</u> Básico</p> <p><u>NIVEL</u> Correlacional</p> <p><u>DISEÑO</u> Descriptivo correlacional-simple</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p><u>DONDE:</u> - M: Muestra - O1: Observación de variable 1 Compromiso laboral - O2: Observación de variable 2 Desarrollo Organizacional - R: Coeficiente de correlación</p> <p>- POBLACIÓN:</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica-2017?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p> <p>b) Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p> <p>c) Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017</p>	<p>4. Variedad en la tarea</p> <p>5. Retroalimentación</p>	<p>50 servidores</p> <p>- MUESTRA: 50 servidores</p> <p>- TÉCNICA: Cuestionario</p> <p>- INSTRUMENTO: Cuestionario de encuestas.</p> <p>- ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal</p> <p>- ANÁLISIS ESTADÍSTICO: SPSS-Versión 24 Excel</p>
---	--	--	--	---

FICHA DE ENCUESTA

“Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017”

Instrucciones: Lea detenidamente y proceda a marcar con un aspa (X) en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

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

COMPROMISO LABORAL

COMPROMISO AFECTIVO						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
01	La institución le trata con buena justicia e igualdad					
02	Los objetivos de tu Área hacen que tu trabajo sea importante					
03	El ambiente donde trabajas es confortable					
04	Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer profesionalmente					
05	Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita					

COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
06	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso					
07	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo					
08	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral					
09	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas					
10	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos					

COMPROMISO NORMATIVO						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
11	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona					
12	Dispones de materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo					
13	Considera que se siente comprometido por su institución					
14	Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a su Institución					
15	Cree que emocionalmente se siente ligado con la institución					

Muchas gracias por su apoyo.

FICHA DE ENCUESTA

“Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – 2017”

Instrucciones: Lea detenidamente y proceda a marcar con un aspa (X) en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

Escala de valoración	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

AUTONOMÍA						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
16	Demuestra actitud proactiva en la ejecución de tareas					
17	Se siente útil en la labor que realiza					
18	Participa de nuevas capacitaciones e innovaciones					
19	Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución					
20	El apoyo administrativo que usted recibe es el adecuado.					

IDENTIFICACIÓN CON LA TAREA						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
21	Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas					
22	Cumple sus labores eficientemente					
23	Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento					
24	Respeto las opiniones de los demás					
25	La institución incentiva al personal para mejorar su trabajo.					

SIGNIFICADO DE LAS TAREAS						
N°	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		5	4	3	2	1
26	Respeto las reglas de la institución					
27	Conoce de la importancia de su trabajo para la institución					
28	Le desagrada que limiten su trabajo					
29	Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la Institución					
30	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la institución					

Muchas gracias por su apoyo.

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

SOLICITO: Autorización para la aplicación del proyecto de investigación de compromiso laboral y desarrollo organizacional.

Señora Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica
S.D.

Elizabeth Curasma Suarez, identificada con D.N.I 40478013, domiciliada en el Jr. Huayna Capac S/N del Barrio de San Cristóbal de la ciudad de Huancavelica con el debido respeto me presento ante usted para expresarle:

Que habiendo elaborado el proyecto de Tesis "Compromiso laboral y desarrollo organizacional dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica -2017", con finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

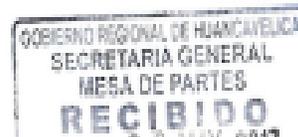
Solicito autorización para la aplicación de los instrumentos validados por expertos, con cuyos resultados obtenidos será demostración de la hipótesis del trabajo de investigación científica. Todo el proceso de recojo de información estará bajo la supervisión de la Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

Por tanto:

Ruego a usted, acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Huancavelica, 23 de mayo 2017


Elizabeth Curasma Suarez
Bach. en Administración





"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



Huancavelica, 25 de mayo de 2017

CARTA Nº 733 -2017/GOB.REG-HVCA/ORA-GRH

Señora
ELIZABETH CURASMA SUAREZ
Jr. Huayna Capac S/N Barrio de San Cristóbal
Cel. Nº 942137272

CIUDAD.-

ASUNTO : COMUNICO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REF. : Solicitud con Hoja de Trámite 00401850

Es grato dirigirme a usted, que en merito a la petición formulada con el documento de la referencia concerniente a la solicitud de autorización para la aplicación de encuesta del Proyecto de Investigación denominado "Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017", en respuesta al mismo comunico a usted la autorización correspondiente.

Sin otro en particular, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración:

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MAYO 2017
DIRECTORA GENERAL DE LA OFICINA
REGISTRADA

DOC. Nº 405026

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"COMPROMISO LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYVELICA -2017"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Esteban Catalina Jairo Rodriguez

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy Buena
			<input checked="" type="checkbox"/>	


FIRMA DEL EVALUADOR

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: 'Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017'
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de encuesta de Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Baja				Regular				Buena				Muy Buena				
		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1. Claridad	Con finalidad o objetivo específico Con espíritu de cooperación																			X
2. Objetividad	Adaptado al nivel de la titular administrativa																			X
3. Actualidad	Con un espíritu de cooperación																			X
4. Organización	Con un espíritu de cooperación																			X
5. Suficiencia	Con un espíritu de cooperación																			X
6. Intencionalidad	Adaptado para reflexión de los investigadores																			X
7. Coherencia	Adaptado en aspectos técnicos metodológicos																			X
8. Coherencia	En un nivel educativo																			X
9. Metodología	En un nivel educativo																			X
10. Pertinencia	En un nivel educativo																			X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy Buena

Nombre y Apellido:	Esteban Catalano Jara Rodriguez		DPI N°	277304V8
Dirección domiciliar:	V. Santiago Norero 48245 - Tambo		Teléfono/Celular:	#990888888
Título Profesional	Lic. en Administración			
Grado Académico:	Doc. en Administración			
Mención:				

Firma
Lugar y fecha: 29.05.17

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"COMPROMISO LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA -2017"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Francisco Rodríguez

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias Sociales Representante

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy Buena
---------------	---------	------------	----------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"COMPROMISO LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELICA - 2017"

OBJETIVO: Validar el instrumento de Investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Percebal Freddy Briones Sotomayor

TITULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Escritor Publico

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Buena	5. Muy Buena
---------------	---------	------------	----------	--------------

[Handwritten signature]
 FIRMAMENTO DEL EVALUADOR

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la investigación: "Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017"
- 1.2. Nombre de los instrumentos evaluados de validación: Cuestionario de encuesta de Compromiso Laboral y Desarrollo Organizacional

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Baja			Regular			Buena			Muy buena		
		8	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33
1. Claridad	Información con lenguaje sencillo Liberación de los criterios establecidos														X
2. Objetividad	Asignado al servicio de la oficina administrativa														X
3. Actualidad	Con una organización clara														X
4. Organización	Comprensión de aspectos en relación a calidad														X
5. Suficiencia	Indicadores sobre el instrumento de investigación														X
6. Intencionalidad	Respecto al aspecto técnico científico														X
7. Coherencia	Enfoque teórico metodológico														X
8. Coherencia	Respecto al aspecto del diagnóstico														X
9. Metodología	El tipo de datos para la investigación														X
10. Pertinencia															X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Risbel Freddy RAMOS SANCHEZ	DNI N°	23204324
Dirección domiciliar:	Jr. 28 de Agosto 5/6 Cercado Huancavelica	Teléfono/Celular:	920127620
Título Profesional:	Contador Público y Licenciado en Educación		
Grado Académico:	Magister en Administración - E-SAN		
Medida:	Organización y Dirección de Personas		


 Lugar y fecha: Huancavelica, 04 mayo 2017

SESION DE FOTOGRAFIAS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

