



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO  
Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO  
LABORAL DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE LORETO, IQUITOS AÑO 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: PERCY JOE LÓPEZ SANTILLÁN**

**ASESOR: ECON. RONEL ENRIQUE GRATELLI TUESTA, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2020**



**UNAP**

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"  
Oficina de Asuntos Académicos



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

**037-2019-OAA-EPG-UNAP**

Con Resolución Directoral N° 0475-2019-EPG-UNAP, se autoriza la sustentación de la tesis: "PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, IQUITOS AÑO 2018", designando como jurados a los siguientes profesionales:

Mgr. Víctor Raúl Reátegui Paredes	Presidente
Mgr. Pedro Lito Rivera Cardozo	Miembro
Mgr. Andrea Angulo Vela	Miembro
Dr. Ronel Enrique Gratelli Tuesta	Asesor

A los Nueve días del mes de Mayo del 2019, a horas 05:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, IQUITOS AÑO 2018" presentado por el señor **Percy Joe López Santillan**, como requisito para optar el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:  
RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno ( ) c) Bueno (X)
2. Desaprobado: ( )

Observaciones: NINGUNA.

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las 7:00 p.m. del Nueve de Mayo del 2019; con lo cual, se le declara al sustentante APT. para recibir el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública**.

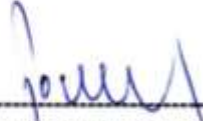
Mgr. Víctor Raúl Reátegui Paredes  
Presidente

Mgr. Pedro Lito Rivera Cardozo  
Miembro

Mgr. Andrea Angulo Vela  
Miembro

Dr. Ronel Enrique Gratelli Tuesta  
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 09 DE MAYO DEL 2019 EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



---

LIC. ADM. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, MGR.  
PRESIDENTE



---

ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, MGR.  
MIEMBRO



---

ECON. ANDREA ANGULO VELA, MGR.  
MIEMBRO



---

ECON. RONEL ENRIQUE GRATELLI TUESTA, DR  
ASESOR

Este trabajo de Investigación lo dedico con todo cariño y amor, a mis padres quienes forjaron en mí, ser una persona de bien, en todos los escenarios de la vida. También a mis hijos, que son mis anhelos de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar a DIOS, por darme la vida y la salud porque sin ello nada podemos hacer. A mi alma mater la UNAP por haberme albergado y tener maravillosas experiencias dentro de sus claustros. A cada de mis profesores que de una u otra manera contribuyeron en mi formación integral. A mis ex compañeros de estudios ´por la convivencia cotidiana dentro de los claustros universitarios.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>05</b>
1.1 Antecedentes	05
1.2 Bases teóricas	09
1.3 Definición de términos básicos	20
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>23</b>
2.1 Variables y su Operacionalización	23
2.2 Formulación de la hipótesis	23
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>25</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	25
3.2 Población y muestra	26
3.3 Técnicas e instrumentos	27
3.4 Procedimientos de recolección de datos	27
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	27
3.6 Aspectos éticos	28
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>29</b>
4.1. Analizar la ejecución del proceso de formación y	

Desarrollo del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018	29
4.2. Identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018	32
4.3 Determinar la relación entre el proceso de formación y desarrollo Y el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos, año 2018	39
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	41
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTAS</b>	43
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	44
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	45
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	46
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Confiabilidad	
4. Tabla de operacionalización de variables	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla N° 01: Descripción de las necesidades	29
Tabla N° 02: Desarrollo e implementación de la formación	29
Tabla N° 03: Evaluación	30
Tabla N° 04: Fase de valoración	31
Tabla N° 05: Fase de Dirección	31
Tabla N° 06: Fase de Desarrollo	32
Tabla N° 07: Predisposición a los cambios	32
Tabla N° 08: Actitudes deseables	33
Tabla N° 09: Autonomía	34
Tabla N° 10: Responsabilidad de las actividades	34
Tabla N° 11: Iniciativa	35
Tabla N° 12: Falta de oportunidades	36
Tabla N° 13: Absentismo	36
Tabla N° 14: Intensión de Abandono	37
Tabla N° 15: Sentimiento de obligación	38
Tabla N° 16: Lealtad	38
Tabla N° 17: Relación entre el proceso de formación y desarrollo el compromiso laboral	39



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Páginas</b>
Figura N° 01: Descripción de las necesidades	29
Figura N° 02: Desarrollo e implementación de la formación	30
Figura N° 03: Evaluación	30
Figura N° 04: Fase de valoración	31
Figura N° 05: Fase de Dirección	31
Figura N° 06: Fase de Desarrollo	32
Figura N° 07: Predisposición a los cambios	33
Figura N° 08: Actitudes deseables	33
Figura N° 09: Autonomía	34
Figura N° 10: Responsabilidad de las actividades	35
Figura N° 11: Iniciativa	35
Figura N° 12: Falta de oportunidades	36
Figura N° 13: Absentismo	37
Figura N° 14: Intensión de Abandono	37
Figura N° 15: Sentimiento de obligación	38
Figura N° 16: Lealtad	39
Figura N° 17: Relación entre el proceso de formación y desarrollo el compromiso laboral	40

## RESUMEN

La presente investigación titulado “Proceso de formación y desarrollo y su relación con el compromiso laboral del gobierno regional de Loreto, Iquitos año 2018”, tuvo como finalidad determinar la relación entre las dos variables mencionadas, para ello se hizo uso de una investigación descriptivo y correlacional con un diseño no experimental, en la cual tomo como población a 274 colaboradores entre contratados y nombrados, a quienes se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas; por lo que se llegó a las siguientes conclusiones: Después de analizar los resultados se determinó que el proceso de formación y desarrollo se viene dando de forma regular, pues la institución casi nunca identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal, tampoco toman en cuenta la formación de su personal, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos. De igual modo el compromiso laboral es regular, ello se percibe en que el personal no demuestra predisposición ante cualquier cambio en la organización, así mismo se molesta y muestra incomodidad, no apoya la idea innovadora, no demuestran un comportamiento positivo frente a todas las personas que lo rodean. Finalmente se ha logrado determinar que el proceso de formación y desarrollo se relaciona significativa con el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018, siendo esta corroborada por el coeficiente de correlación de 0,849 con un grado de significancia de 0,000 llevando a aceptar la hipótesis alterna.

**Palabras claves:** Proceso de formación y desarrollo, Compromiso laboral

## **ABSTRACT**

The present investigation titled "Process of formation and development and its relation with the labor commitment of the regional government of Loreto, Iquitos year 2018", had as purpose to determine the relation between the two mentioned variables, for it was made use of a descriptive investigation and correlational with a non-experimental design, in which I take as a population 274 collaborators between contracted and appointed, to whom the questionnaire was applied as a data collection technique and as a questionnaire instrument; Therefore, the following conclusions were reached: After analyzing the results, it was determined that the training and development process is taking place on a regular basis, since the institution almost never identifies the problems and / or needs of all the staff, nor do they take Consider the training of their staff, to improve their work performance. Similarly, the work commitment is regular, this is perceived in the staff does not show predisposition to any change in the organization, likewise is annoying and shows discomfort, does not support the innovative idea, do not show a positive behavior in front of all people that surround him. Finally, it has been determined that the training and development process is significantly related to the labor commitment of the Regional Government of Loreto, Iquitos year 2018, being corroborated by the correlation coefficient of 0.849 with a degree of significance of 0.000 leading to accept the alternate hypothesis.

**Keywords: Training and development process, Labor commitment**

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional las organizaciones se preocupan y asignan recursos en el proceso de desarrollo del capital humano y los posibles logros posteriormente obtenidos son fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo y la aplicación del fortalecimiento de capacidades las engrandecen. En este contexto el desarrollo profesional tiene su origen en la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con la finalidad de lograr objetivos dentro la institución; se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la institución donde se labora, considerando posibles resultados con el fin de maximizar su productividad y compromiso apoyando a la formación y desarrollo. Por otro lado, la productividad en una medida relativa que es útil para conocer la capacidad de un factor productivo y crear determinados bienes en una unidad de tiempo; en este contexto si se modifica la cantidad de trabajadores, obviamente, no se estará aumentando el compromiso laboral; ello sólo ocurrirá si se logra que los mismos trabajadores al potenciar sus habilidades produzcan más en el mismo período de tiempo.

En el Perú el proceso de formación y desarrollo se está implementado recientemente conociendo que mediante la implementación de un plan de fortalecimientos de capacidades y de una adecuada política de desarrollo y línea de carrera de las organizaciones sirven para incentivar al personal a desarrollarse en sus actividades y planear las necesidades futuras que una empresa puede tener a nivel de talento. Asimismo, el control y seguimiento de del compromiso laboral en nuestro país está empezando a tomar relevancia para generar ganancia y satisfacción tanto en la organización como para los trabajadores, aunque estamos retrasados puesto que existe impedimentos para crecer en lo que refiere a este aspecto frente a nuestros referentes regionales. Lo positivo es que somos conscientes de la necesidad urgente de mejorar y hacer más eficiente a la administración pública para hacer sostenido nuestro crecimiento y desarrollo, esto afecta también a las organizaciones

privadas ya que el estado cumple el rol de facilitador y la parte privada cumple el rol de ejecutor.

En el Gobierno Regional de Loreto (GORELORETO), el proceso de formación y desarrollo podría no tener la prioridad que se le debería dar más aun siendo esta una institución pública, en este contexto se viene observando un cierto descontento en el personal puesto que la institución aparentemente no realiza análisis detallados de las necesidades profesionales del personal, así mismo se está observado que posiblemente no les ofrecen líneas de carrera favorables y pocas veces les brindan fortalecimientos de capacidades que tienen mucha importancia para su trabajo y el cumplimiento de las metas, por lo que en el último periodo de trabajo el personal a demostrado un bajo compromiso en sus labores, es decir su rendimiento para cumplir con sus funciones se ha visto afectada por la falta de método formación y desarrollo para que el personal absorba nuevos conocimientos y fortalecer el desarrollo de sus actividades, siendo estas posibles razones lo que nos lleva a realizar esta investigación, con el propósito de analizar y describir el comportamiento de cada una de las variables para finalmente establecer la relación entre ambas.

Por lo tanto, en cuanto a la problemática se determino:

Problema general

¿De qué manera el proceso de formación y desarrollo de Competencias se relaciona con el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018?

Problemas específicos

- ¿En qué forma el proceso de formación de competencias del servidor público se relaciona con el compromiso laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018?
- ¿En qué forma el desarrollo de sus competencias del Servidor público se relaciona con el compromiso laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018?

De tal forma se ha planteado los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar, si el proceso de formación y desarrollo de sus competencias del servidor público se relaciona con el compromiso laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

#### Objetivos específicos

- Determinar si la formación de competencias del servidor público se relaciona con el compromiso laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.
- Determinar si el desarrollo de competencias del servidor público se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

La presente investigación se justifica de la siguiente manera:

Es importante ya que fue de gran utilidad para la Organización Subnacional, puesto que le permitió ver los puntos en los que esta presenta deficiencias para que de este modo los directivos puedan tomar las medidas pertinentes y poder incrementar el compromiso laboral a través de la mejora del proceso de formación y desarrollo de sus colaboradores y como consecuencia directa mejorar el desempeño de estos.

La investigación permitió mejorar mecanismos de gestión, ya que esto representó una herramienta vital para el direccionamiento del organismo regional. Asimismo, sirvió como referencia bibliográfica a los estudiantes en futuras investigaciones que realicen, como ampliar sus conocimientos e interés para incursionar en el ámbito de la Gestión del Talento Humano. como investigador, el desarrollo de nuevos conocimientos es el objetivo de esta investigación y que contribuya como un aporte a la sociedad.

Con este método de investigación, este trabajo se justificó, puesto que se intentó explicar acudiendo al uso de un método descriptivo, con enfoque cuantitativo se conseguirá responder al problema de investigación y alcanzar los objetivos del estudio, para lo cual se utilizará el método explicativo.

La viabilidad fue dada por la formación académica en el programa de maestría desarrollada en el período estipulado por la Universidad, del investigador. Así mismo, los recursos humanos y financieros están garantizados por la selección de quienes recolectarán la información, el manejo de los programas informáticos a utilizar y los recursos financieros que aportará exclusivamente el investigador.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En 2014 se desarrolló una investigación de tipo correlacional con diseño no experimental y nivel transversal, la población objetivo fueron docentes los programas de Psicología de la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado" se evaluó una muestra de 96 docentes para realizar la investigación titulada: *"Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios-Barquisimeto, 2014"*. En el estudio se determinó la relación que existe entre el Proceso de la Formación y desarrollo de las competencias del trabajador y su relación con el compromiso laboral, luego se llegó al Planteo las siguientes conclusiones: Las dimensiones del clima laboral la que puntúo más alto fue la de relaciones interpersonales, acompañada de claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia, y valores colectivos. Aquí parece existir una contradicción entre los bajos niveles de compromiso laboral y la dimensión de pertenencia, pues es de suponer que quien desarrolla un alto grado de pertenencia en la organización debería también desarrollar algún tipo de compromiso, particularmente el compromiso afectivo. Las demás dimensiones del clima organizacional están vinculadas a las relaciones que mantiene y desarrolla el docente con sus compañeros laborales, sus jefes y demás personas de su entorno laboral, y con valores colectivos, es decir, que los docentes del decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, perciben que las relaciones y los valores grupales constituyen una fortaleza dentro de su ambiente de trabajo. El tipo de compromiso levemente presente en los docentes en los tres Occidental Lisandro Alvarado" del Estado Lara es el compromiso normativo, el cual es aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral, por parte del trabajador para continuar en la organización. (Flores, 2014).

En 2013, realizo un trabajo de investigación de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal, a través de su proyecto de investigación: "Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, Según Sexo", realizada en la Universidad



Rafael Landívar, en la ciudad de Guatemala De La Asunción, Guatemala. Cuya población fueron trabajadores del área central de una entidad bancaria objetivo general fue determinar el nivel de compromiso laboral de un grupo de trabajadores de una entidad bancaria. Aseveran que: las personas encuestadas mediante el instrumento demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres. Por ende, el grado de compromiso organizacional según el conocimiento y cumplimiento de la misión y objetivos, no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres. De tal manera, en cuanto al grado de compromiso organizacional según la disposición a la adopción y generación de cambios planteados por la alta gerencia en beneficio a los trabajadores, no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres. (Aldana, 2013).

En 2016 realizo una investigación titulado: “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016”. Que pretende indagar sobre la relación significativa entre el compromiso organizacional que existe entre el compromiso organizacional y la Satisfacción laboral de los administrativos del Municipio de la Provincia de Andahuaylas. Esta investigación se fundamenta en la investigación básica de tipo descriptivo correlacional y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, enmarcado en el método hipotético deductivo. Se trabajó con una población de 292 trabajadores, con una muestra significativa de 128 encuestas, siendo el instrumentó utilizado el cuestionario. Como resultado se obtuvieron que según la percepción del personal administrativo, es una relación positiva significativa entre estas variables ( $r= 0,654$  y  $P = 0,000$ ), es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral; existe una correlación significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión componente continuidad del compromiso organización y las dimensiones de la satisfacción laboral en personal administrativo de dicha municipalidad, es una relación positiva significativa entre estas variables ( $r= 0,679$  y  $P = 0,000$ ), es decir que la mejora de estas dimensiones estarán vinculadas a la satisfacción laboral y viceversa. Se ha llegado a las siguientes

conclusiones que si existe una relación directa entre de dichas variables en municipalidad de Andahuaylas. Considerando que esto no denota satisfacción ni insatisfacción, se hallaron porcentajes correspondientemente elevados de insatisfacción en los factores de los beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas, y relación con la autoridad lo que podría explicar una cierta evaluación negativa de la relación con sus jefes y entre el personal administrativo de la municipalidad. (Quispe, 2016).

En 2014 realizo su investigación su titulada: “Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Trujillo. Huamachuco, Perú. Este estudio es de tipo explicativo la misma que se realizó en una muestra de 47 trabajadores sin cargo jerárquico y 4 trabajadores con cargo jerárquico de la Municipalidad en Estudio. Entre sus conclusiones menciona que: La institución presenta serias debilidades respecto al desarrollo del personal sin cargos de confianza: el nivel académico alcanzado no ha mejorado; no se promueve la asistencia a cursos técnicos y/o diplomados, tampoco a eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la Institución no aporta al financiamiento de cursos de actualización, no promueve la realización de estudios durante la etapa laboral (conducentes a grado académico). También presenta una debilidad con los trabajadores con cargos de confianza en cuanto al desarrollo del personal; El nivel de instrucción alcanzado actualmente no se mejoró respecto del que se tenía al ingresar a laborar a la institución estudiada. (Ruiz, 2014).

En 2012 en su tesis titulado:” Formación profesional de los colaboradores en la empresa Tobara, periodo 2011” (Tesis de pregrado) desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. Entre sus conclusiones menciona que: la formación profesional de los colaboradores de la empresa se viene ejecutando de manera inadecuada, pues la organización no muestra interés por el desarrollo y crecimiento profesional de su personal, además siempre muestra trabas para que el colaborador continúe una carrera que sirva como herramienta para mejorar su desempeño laboral. (Ramírez, 2012).

En 2017, en su tesis titulado: “Compromiso laboral docente de una Institución Educativa Pública de primaria de menores de la zona central de la ciudad de Iquitos”, tiene como principal objetivo determinar el grado de compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria de Menores N° 60194 – Santa Rosa de Lima de la zona central de la ciudad de Iquitos, el tipo de investigación fue descriptivo, la población y muestra estuvo conformada por 24 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye que: El grado de compromiso laboral de la Institución Educativa, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso laboral afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. (Perez, Pacaya, Rodriguez y Capurro, 2017).

En 2017, en su estudio de investigación titulado: “Compromiso laboral docentes de una Institución Educativa Pública de Nauta de la Región Loreto”, tiene como objetivo general describir el compromiso laboral en los docentes de una institución educativa pública 60522 “Felipe Ramón Silva” del Distrito de Nauta. El tipo de investigación fue cualitativo, a población estuvo conformada por 45 docentes y la muestra obtenida fue 35 docentes de los niveles de primaria y secundaria, en la cual se aplicó como técnica para la recolección de datos la entrevista, y como instrumentó el cuestionario de preguntas. Concluye que: Se ha determinado que el nivel de compromiso laboral de los docentes de Institución Educativa Pública 60522 “Felipe Ramón Silva” del Distrito de Nauta es de regular a malo; los docentes perciben un ambiente laboral deficiente, reflejado en factores como: rendimiento, productividad y satisfacción. (Lopez, Chavez y Caritimari, 2017).

En 2017 plantearon en sus en su tesis de investigación titulo: “Compromiso laboral docente de una Institución Educativa Pública del distrito de Punchana de Maynas de la región Loreto”, tiene con principal objetivo general determinar el nivel de compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana, el tipo como investigación fue descriptiva, la población y muestra estuvo conformada

por 17 docentes, se tuvo como técnica de recolección de datos la observación y como instrumento el cuestionario. Concluye que: Los docentes manifiestan tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga se demostraría en el menor grado de compromiso laboral. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso laboral es muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecienta mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios, por lo menos a nivel de los varones y en las damas dicha correspondencia sucede a la inversa. (Antúnez, Panduro, Rios y Chung, 2017).

## **1.2. Bases teóricas**

### **Proceso de formación y desarrollo.**

Es el conjunto de actividades que tiene como fin mejorar el desempeño laboral del personal, incrementado su capacidad a través de los conocimientos y habilidades. “El proceso de formación es una técnica planeada predestinada a mejorar las aptitudes profesionales y técnicas del personal, así mismo a engrandecer sus conocimientos, a desarrollar sus capacidades” La formación profesional se realiza con el único objetivo de mejorar cada día su rendimiento en las actividades, así mismo permite que el personal optimice sus habilidades e incremente sus conocimientos. (Del mar, 2008, p. 196).

Hoy en día existen nuevas técnicas laborales, a las cuales el personal debe adaptarse con facilidad, por ello es que las organizaciones exigen cada vez más a su personal, pues buscan enfrentar los cambios de manera rápida y eficaz, por ello para la formación se utilizan nuevos enfoques calificativos.

La formación en la actualidad busca el desarrollo de las competencias laborales del personal, y no solo de las habilidades y conocimientos, de ese modo los colaboradores desarrollarán sus capacidades y tendrán claro lo que desean alcanzar y lo que deben hacer para lograrlo. (Villafuerte, 2004, p. 13)

Esta forma de ver la formación profesional se enfoca en la competitividad del personal más que en las capacidades, habilidades y conocimientos que este pueda adquirir.

Empezando ya, a dar forma al proyecto de investigación tomamos como primera variable de estudio al Proceso de Formación y Desarrollo, que como su mismo nombre lo dice es un proceso para formar y desarrollar las capacidades del personal. “Es por ello que estas actividades, están diseñados para ayudar a la organización a satisfacer sus necesidades de cualificación de los trabajadores y para ayudar a los empleados a lograr su máximo potencial”. El proceso de formación se da a los colaboradores para su crecimiento profesional, para que este pueda desempeñarse mejor en sus actividades, y para logre alcanzar sus objetivos. (Gómez, 2008, p. 34).

Por otro lado, el proceso de formación y desarrollo es considerada también como un apoyo para elevar el desarrollo organizativo, puesto que al brindar al personal una posibilidad de formación y mejorar su desarrollo profesional, este mejorara también su conocimiento, capacidades y habilidades, por lo que: Debe haber una conexión clara y estructurada entre el desarrollo Profesional que la empresa facilita a sus empleados y los objetivos últimos de la misma. Cuántas veces se ofrece formación sin que estén claros los resultados organizativos que se espera obtener de ella. Los fines deben responder a una necesidad personal, que esté en línea con los requerimientos de la sociedad y que facilite la implantación de la estrategia de la empresa. (Vela, 2004, p. 142)

Así mismo consideramos que la formación y desarrollo, son componentes diferentes y que tienen finalidades distintas.

De tal manera que estos procesos son complementarios, puesto que el proceso de formación es el inicial, para luego continuar con el proceso de desarrollo, por ende, es un procedimiento continuo para que el personal pueda mejorar sus capacidades y habilidades laborales, de tal manera repercute en su buen desempeño. (Saks & Haccoun, 2010)

### **Importancia de la formación y desarrollo profesional**

La formación profesional es importante tanto para el personal como para la organización, pues es un proceso de crecimiento que las personas necesitan para superarse, así mismo es la inversión de las organizaciones que realizan como agradecimiento por el esfuerzo y dedicación brindada por los trabajadores. “Es importante la formación profesional ya que mediante esta el personal desempeñara sus actividades con mayor eficiencia” (Puchol, 2012, p. 111). Una adecuada formación profesional es importante y necesario para los colaboradores como para las empresas, debido a que cada individuo puede satisfacer sus necesidades de autorrealización, por otro lado, la organización lograr incrementar su productividad mediante un mejor desempeño de su personal.

### **Beneficios de la formación y desarrollo profesional**

La formación y desarrollo profesional generan beneficios a la organización que le permiten engrandecer de abstracción, pues facilitara el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades, así mismo incrementar su productividad y rentabilidad, así como Alles (2009), menciona que:

La formación conduce a una rentabilidad alta, mejora los conocimientos del personal, incrementan la moral del equipo de trabajo, permite que los trabajadores se identifiquen y reaccionen con los objetivos organizacionales, genera una imagen positiva, y sobre todo mejora la relación entre el personal y los jefes. (p. 116)

Es decir, la formación profesional permite que la organización mejore e incremente sus ganancias, y productividad, además que el personal se desempeñe adecuadamente.

### **Evaluación del Proceso de Formación y Desarrollo**

Para la formación y desarrollo se procederá a separar estos procesos, pues como lo menciona Gómez (2008) estos componentes no son sinónimos, por lo que se ha visto pertinente evaluar cada una de ellas por separado, es por

ello este autor menciona etapas por las cuales se pueden evaluar cada uno de los procesos, tales como se muestran a continuación:

**Proceso de Formación:** este proceso se basa en reforzar las falencias que el personal demuestra cómo puede ser su bajo rendimiento laboral, ante ello la institución aplica estrategias para que el personal mejore su rendimiento. “Entonces para maximizar los beneficios de la formación, los directivos deben supervisar de cerca el proceso de formación” (Gómez, 2008, p. 304). La cual consta de tres etapas específicas:

**Descripción de las necesidades:** en este aspecto la institución debe aplicar estrategias en la cual implica identificar los problemas o necesidades del personal, que la formación debe dar solución. “En tanto la valoración de necesidades incluye tres niveles de análisis: organización, tareas y personas” (Gómez, 2008, p. 305). Es necesario e importante conocer las necesidades del personal, es decir tomar en cuenta cada uno de los problemas que afectan a los colaboradores.

Valorar las necesidades del personal es importante, pues muchas los colaboradores que tienen necesidades personales y no les permite que seguir estudiando o preparándose. “Por ello la organización debe valorar el esfuerzo brindado por la persona en cada trabajo y retribuirle de cierto modo mediante la formación profesional” (Gan, 2012, p. 3). Las necesidades de las personas deben ser satisfechas, pues es un factor determinante que permite un mejor desempeño en las tareas.

**Desarrollo e implantación de la formación:** en esta etapa se procede a diseñar el tipo de formación más adecuado, de acuerdo a los problemas o necesidades previstos y se le ofrece al personal. “Es así que el desarrollo de la implementación puede diferir en cuanto a la localización del programa, la presentación y el tipo de formación” (Gómez, 2008, p. 307). Es necesario contar con un diseño de formación adecuado y de acuerdo a las actividades que este realiza, además es importante determinar las capacidades y habilidades del personal.

La implantación profesional es un proceso a través del cual se diseña la formación que se le brindara al trabajador y este sea el más adecuado para su crecimiento profesional. (Frías, 2008)

**Evaluación:** en esta etapa se procederá a valorar la eficacia de la aplicación o desarrollo de la formación, pues estas pueden ser valoradas de acuerdo a los resultados que se ha obtenido y si estas han dado solución a los problemas o necesidades que se ha previsto, tal y como lo menciona Gómez, (2008).

Después de realizar todo el proceso de formación es necesario realizar una evaluación sobre el comportamiento del trabajador durante todo este periodo si logro aprender cosas nuevas e innovadoras, además si logro dar solución oportuna a los problemas que se presentan. “Es un proceso sistemático, a través del cual se pretende descubrir los conocimientos y rendimiento durante la formación empleada” (Escandell, 2014, p. 16). Mediante la evaluación se identificará las capacidades y conocimientos adquiridos por los colaboradores durante el proceso de formación.

**Proceso de Desarrollo:** el proceso de desarrollo engloba otros aspectos es por ello que este proceso demanda más tiempo y dinero, es por ello que este componente es considerado como un esfuerzo continuado, organizado y formalizado, que reconoce que las personas son un recurso vital para las organizaciones. “La creación de un programa de desarrollo profesional suele constar de tres fases” (Gómez, 2008, p. 340). Este proceso considera que el personal es un factor importante para las organizaciones, es por ello que para su ejecución demanda tiempo.

**Fase de valoración:** esta fase de valoración se da desde la valoración que se hace uno mismo hasta la valoración realizada por la institución, cuyo objetivo principal es identificar o conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores que conforman la institución. “Es así que esta clarificación ayuda a los empleados a elegir una carrera que, desde un punto de vista realista, es alcanzable y se ajusta bien y determinar las debilidades que habrá que superar para lograr estos objetivos profesionales” (Gómez, 2008, p. 349).



Es importante para el proceso de desarrollo conocer cada una de las fortalezas y debilidades del personal, pues de ese modo aprovechar sus virtudes y contrarrestar sus desventajas.

La fase de valoración se centra en conocer cada una de las debilidades y virtudes que posee cada una de las personas, a fin de que se pueda determinar a tipo de carrera al que pertenece y con el cual se desempeñara mejor. (Cabrera, 2005)

**Fase de dirección:** esta fase de dirección se basa en determinar el tipo de carrera profesional que los colaboradores están dispuestos a estudiar y los retos que implica asumirlo, con la finalidad de lograr sus metas propuestas, y beneficiar tanto a intelecto profesional como al desarrollo de la institución. “Para ello la institución debe analizar exhaustivamente las capacidades del personal, para que la carrera elegida se adecue a sus necesidades, y de no ser así la valoración será en vano” (Fernández, 2004, p. 25). Es importante determinar el tipo de carrera que el colaborador desea estudiar y que este se apegue al cumplimiento de objetivos y metas.

**Fase de desarrollo:** esta fase de desarrollo implica básicamente en realizar actividades para crear y mejorar las capacidades, preparándose a las oportunidades laborales que se puedan presentar en un futuro. “Ante ello los programas de desarrollo más comunes que ofrecen las organizaciones son los programas de mentoring, coaching, rotación laboral y apoyo en tutorías” (Gómez, 2008, p. 349). El desarrollo se centra en ejecutar actividades que permitan mejorar las capacidades de cada uno de los trabajadores.

### **Compromiso laboral.**

El compromiso laboral, es el nivel de participación voluntaria del trabajador en las actividades que realiza la organización.

La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en

beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma (Tena y Villanueva, 2010, p. 121). Es importante motivar al personal y mantenerlo satisfecho, de esa manera este se sentirá comprometido con la institución.

El compromiso es un sentimiento que te hace más probable de recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa y más probable de estar satisfecho con ella y menos probable de pensar en buscar otro trabajo. (Kruse, 2013)

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

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

El compromiso laboral refleja las metas individuales del empleado. Aquellas que necesariamente no son útiles para el colectivo de empleados (e.g. estar comprometido con la organización porque puedo desarrollarme profesionalmente en la carrera que ejerzo); generalmente, el compromiso laboral es considerado un estado afectivo, asociado a la satisfacción en el trabajo, mientras que la identificación organizacional es la percepción del estado cognitivo (e.g. superponer los logros del grupo sobre mis metas personales). (Harris y Cameron, 2005)

Las organizaciones constituyen un recurso importante para el empleado en cuanto a la definición personal y a la autoevaluación que éste se hace sobre sí mismo, así como con el vínculo entre la identificación que tienen con la

organización y los resultados del empleado con la persistencia, el éxito y el bienestar que estos mantienen. (Harris y Cameron, 2005)

### **Tipos de compromiso laboral.**

El compromiso considerando tres variables: compromiso económico, compromiso de crecimiento y compromiso moral.

- Compromiso económico, son aquellos que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece o por la falta o escasa alternativas de trabajo en el mercado laboral.
- Compromiso de crecimiento. Se caracteriza por las alternativas de desarrollo profesional, crecimiento ofrece la organización al empleado. Asimismo, un trabajo desafiante, la perspectiva de una brillante carrera profesional en la organización o fuera de ella.
- Compromiso moral. Los empleados encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por organización. Saben que pertenecer a una organización es lo correcto y se identifican con los valores que ponen en práctica la organización. (Lagomarsino, 2003, p. 78)

Se proponen una conceptualización del compromiso laboral dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. (Aria, 2006)

- Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (Arias, 2006)

- Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (Arias, 2006)
- Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (Arias, 2006)

### **Características del compromiso.**

El compromiso laboral cuenta con diferentes características que permite identificar a los colaboradores que se sienten identificados o comprometidos con sus actividades y organización, entre ellas tenemos.

- Características del trabajo: Estas características se identifican en el empeño o interés con el que realizan sus tareas diarias los colaboradores, mediante esta se determina el compromiso con el trabajo. “La satisfacción hacia la tarea es un antecedente del compromiso. También la pertenencia o estar insertos dentro de grupos de personas altamente comprometidas” (Díaz, 2014, p. 125).
- Características de la organización: Las características de la organización se refieren básicamente si existe una eficiencia organizacional o la capacidad para adaptarse de manera rápida. (Díaz, 2014).

Experiencias laborales ocurridas durante la vida laboral del trabajador: El compromiso de los colaboradores influye en el líder que tienen, si este les permite desarrollarse y crecer profesionalmente. “Entre éstas podemos citar las conductas de supervisión de los jefes o la participación en la toma de decisiones” (Díaz, 2014, p. 126).

### **Evaluación del compromiso laboral**

La identidad o compromiso laboral no es resultado directo de aspectos monetarios pues el trabajador no solo se interesa por los aspectos externos al trabajo, como bonos, promociones, sino que intenta lograr, día a día la satisfacción personal y otras retribuciones no monetarias. Por tanto, el compromiso laboral de acuerdo a la teoría de Díaz, (2014) puede ser evaluado teniendo en cuenta tres componentes.

**Compromiso afectivo:** Comprende “la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (Díaz, 2014, p. 139).

Se refiere básicamente a los lazos emocionales que forjan los colaboradores con la institución, es decir se basa en que el colaborador se siente satisfecho, orgulloso y disfruta de su permanencia en la organización.

- **Predisposición a los cambios:** ante cualquier cambio labor, el colaborador, no se molesta ni muestra incomodidad, sino todo lo contrario apoya la idea innovadora.
- **Actitudes deseables:** es todo aquel comportamiento positivo de los colaboradores, que muestran en la realización de sus actividades.
- **Autonomía:** es la capacidad del colaborador de obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros. Capacidad tomar sus propias decisiones sin la necesidad de consultar.
- **Responsabilidad en las actividades:** el colaborador muestra responsabilidad y compromiso con su trabajo sin la necesidad de verse presionado.

- **Iniciativa:** el colaborador con iniciativa tiene la capacidad de actuar anticipadamente para crear oportunidades, habilidades para cambiar la forma de trabajar produciendo mejoras en su rendimiento y los resultados obtenidos.

**Compromiso de continuación:** Como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo, en este sentido, en sociedades con altos índice de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación. (Díaz, 2014).

Se refiere básicamente al compromiso del colaborador con la institución, pero por necesidad, ya sea por factores económicos, físicos y por las pocas oportunidades de encontrar empleo en otro lugar. En pocas palabras el colaborador siente un apego con la organización, esto se debe a que considera que ha invertido, dinero, tiempo y esfuerzo en cada una de las actividades realizadas, siente temor a perder todo, y pocas posibilidades laborales.

- **Falta de oportunidades:** un colaborador se comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindaran oportunidades, por temor a ello, es que consideran continuar en un lugar en donde no se siente satisfechos.
- **Absentismo:** el trabajador, aun acudiendo a su trabajo, no desarrolla voluntariamente sus funciones durante una parte o la totalidad de su jornada.
- **Intensión de abandono:** es cuando el colaborador, cansado o estresado, analiza la posibilidad de retirarse de la institución.

**Compromiso normativo:** Conocida también como "deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos trato personalizado, mejoras laborales, etc." (Díaz, 2014, p 139).

El compromiso normativo se basa en que el colaborador debe ser leal a la institución, ya sea por los años que viene trabajando, por alguna prestación, es decir se desarrolló un fuerte sentimiento de permanecer en la empresa.

- **Sentimiento de obligación:** en este sentido el colaborador se siente en la obligación de permanecer en dicha institución, ya sea por los años de trabajo, por la experiencia adquirida, por algún préstamo realizado, etc.
- **Lealtad:** existen colaboradores que, a pesar de la poca motivación, escasa ilusión menos ganas con las que van a sus puestos de trabajo a diario, y no saben salir de esa monotonía que los asfixia sin dejar que puedan ver más allá de la empresa a la que llevan dedicadas tantas horas y tantos esfuerzos baldíos. sin embargo, por lealtad o fidelidad a la institución son capaces de seguir ese ritmo de trabajo.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **Proceso de formación y desarrollo.**

Es el conjunto de actividades que tiene como fin mejorar el desempeño laboral del personal, incrementado su capacidad a través de los conocimientos y habilidades. “El proceso de formación es una técnica planeada predestinada a mejorar las aptitudes profesionales y técnicas del personal, así mismo a engrandecer sus conocimientos, a desarrollar sus capacidades” (Del mar, 2008, p. 196).

#### **Beneficios de la formación y desarrollo profesional**

La formación y desarrollo profesional generan beneficios a la organización que le permiten engrandecer de abstracción, pues facilitara el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades, así mismo incrementar su productividad y rentabilidad, así como Alles (2009), menciona que:

**Proceso de Desarrollo:** el proceso de desarrollo engloba otros aspectos es por ello que este proceso demanda más tiempo y dinero, es por ello que este componente es considerado como un esfuerzo continuado, organizado y formalizado, que reconoce que las personas son un recurso vital para las organizaciones. (Alles, 2009)

**Compromiso laboral.**

El compromiso laboral, es el nivel de participación voluntaria del trabajador en las actividades que realiza la organización. (Robbins, 2004)

**Compromiso económico**, son aquellos que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece o por la falta o escasa alternativas de trabajo en el mercado laboral. (Harris y Cameron, 2005)

**Compromiso de crecimiento.** Se caracteriza por las alternativas de desarrollo profesional, crecimiento ofrece la organización al empleado. Asimismo, un trabajo desafiante, la perspectiva de una brillante carrera profesional en la organización o fuera de ella. (Harris y Cameron, 2005)

**Compromiso moral.** Los empleados encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por organización. Saben que pertenecer a una organización es lo correcto y se identifican con los valores que ponen en práctica la organización. (Lagomarsino, 2003, p. 78)

**Compromiso afectivo:** (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (Arias, 2006)

**Compromiso de continuación:** (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (Arias, 2006)



**Compromiso normativo:** (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (Arias, 2006)

## **CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPOTESIS**

### **2.1 Variables y su Operacionalización**

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Proceso de formación y desarrollo de las competencias del servidor público. Las actividades de Formación y desarrollo de la carrera profesional están diseñadas para ayudar a la organización a satisfacer sus necesidades de cualificación de los trabajadores. (Gómez, 2008).

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Compromiso Laboral.

Es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. (Díaz, 2014)

### **2.2 Formulación de la hipótesis.**

#### **Hipótesis general**

El proceso de formación y desarrollo de competencias del servidor público se relaciona con el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

#### **Hipótesis específicas**

- El proceso de formación de competencias del servidor público tiene relación con el compromiso laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.
- El proceso de desarrollo de competencias del servidor público tiene relación con el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

## TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable Independiente</b> Procesos de Formación y Desarrollo	Representa el momento en que el servidor empieza a mostrar su destreza y luego lo perfecciona al servicio de la organización	La predisposición del cumplimiento y el interés por realizar una determinada actividad en su puesto de trabajo	-Comportamiento social y aptitudes logradas -Comportamiento funcional y eficiencia adquirida	.Necesidades -Valoración -Formación laboral -Rendimiento laboral	-Documentos de Evaluación
<b>Variable Dependiente :</b> Compromiso laboral	Grado en que un empleado se identifica con su organización y las metas de esta.	El comportamiento en el ejercicio de sus funciones dentro de la organizaciones los trabajadores,	-Compromiso afectivo -Compromiso de continuación -Compromiso normativo	-Predisposición a los cambios- - Autonomía -Responsabilidad en las actividades -Sentimiento de obligación. - Lealtad	Documento de Evaluación

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y diseño**

#### **Tipo de investigación**

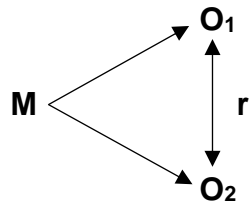
El tipo de investigación predominante en el informe fue descriptivo y correlacional, denominado así pues según los postulados teóricos de Hernández, Fernández, y Baptista (2014) fue descriptiva ya que se analizaron cada una de las variables en un contexto real, describiendo detalladamente el comportamiento de cada una de ellas, se resolvió de tal forma la problemática prevista, asimismo es correlacional ya que se determinará la correlación de manera estadística.

Asimismo, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el presente estudio tuvo un nivel u enfoque cuantitativo puesto que el análisis de las variables en estudio será evaluado estadísticamente, por lo que se presentaran tablas y gráficos que demuestran el comportamiento de variables en el contexto que se encuentre.

#### **Diseño de la investigación**

Por otro lado, de acuerdo a la finalidad de la investigación el presente estudio demostró un diseño no experimental puesto que se pretende realizar evaluaciones de las variables en un determinado periodo y tomando en cuenta una sola población, por lo que se describe el comportamiento de cada una de las variables para finalmente establecer la correlación entre ellas, procedimiento que resuelve cada uno de los objetivos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

### Esquema del diseño:



### Donde:

**M:** Muestra de la investigación

**O1:** Proceso de formación y desarrollo

**O2:** Compromiso laboral

**r:** Relación entre O1 y O2

## 3.2. Población y muestra

### Población

La población estará conformada por los trabajadores del GORELORETO, lo que a la actualidad suman un número de 274 personas entre contratado y nombrados.

### Muestra

Para extraer la muestra se aplicará la siguiente fórmula:

### Datos:

(Z) Nivel de confianza: =95%

Valor crítico de  $Z = 1.96$

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q)  $(1 - p) = 0.5$

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 274

### Formula:

n	=	$\frac{NZ^2pq}{(N - 1) d^2 + Z^2pq}$
n	=	$\frac{274 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(274 - 1) (0,05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$

$$n = 160$$

Tras la aplicación de fórmula, la muestra estará conformada por 160 trabajadores, siendo seleccionados lo que tengan la disponibilidad para ser encuestados y que estén laborando por más de un año.

### 3.3. Técnicas e instrumentos

#### Técnicas

La técnica que se utilizó es la observación y registro de datos para determinar la información correspondiente de este estudio.

#### Instrumentos

Los instrumentos utilizados son los cuestionarios de las encuestas a cada uno de las unidades de análisis (trabajadores) del gobierno Regional de Loreto.

### 3.4. Procedimientos de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuestas	Cuestionario de preguntas	Recabar información para cada una de las variables objeto en estudio.	Colaboradores del Gobierno Regional de Loreto.

**La validez**, es la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado.

**Confiabilidad:** la confiabilidad representa el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Es así que la confiabilidad en la presente, se determinará haciendo uso del programa SPSS, mediante el Alfa de Cronbach, asimismo a través del mismo programa se determinará la relación existente entre ambas variables.

### 3.5. Técnicas de Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos a través de la encuesta, se ingresó usando la hoja de cálculo Excel. Por lo que posteriormente se analizará los resultados obtenidos después de realizar toda la investigación en función al problema, objetivos e hipótesis planteada en la investigación. Con la finalidad de tabularla e interpretarla a través de la elaboración de cuadros y gráficos que permitan su análisis y faciliten la visualización de las tendencias para los investigadores e interesados en el tema.

### **3.6. Aspectos éticos**

En el estudio se respetó la condición humana de las unidades de análisis que este caso fueron los servidores administrativos del Gobierno Regional de Loreto.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

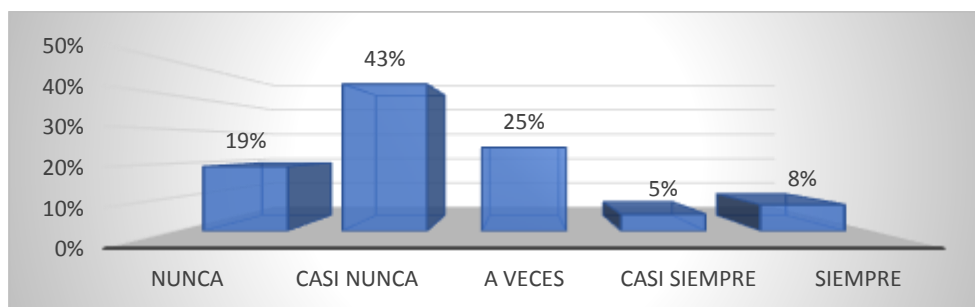
### 4.1. Analizar la ejecución del proceso de formación y desarrollo del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

**Tabla 1: Descripción de las necesidades**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	19%
+Casi nunca	70	43%
A veces	40	25%
Casi siempre	8	5%
Siempre	13	8%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1: Descripción de las necesidades**



En la presente tabla y figura se percibe que el 43% de los encuestados consideran que la institución casi nunca identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal, tampoco toman en cuenta la formación de su personal, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos.

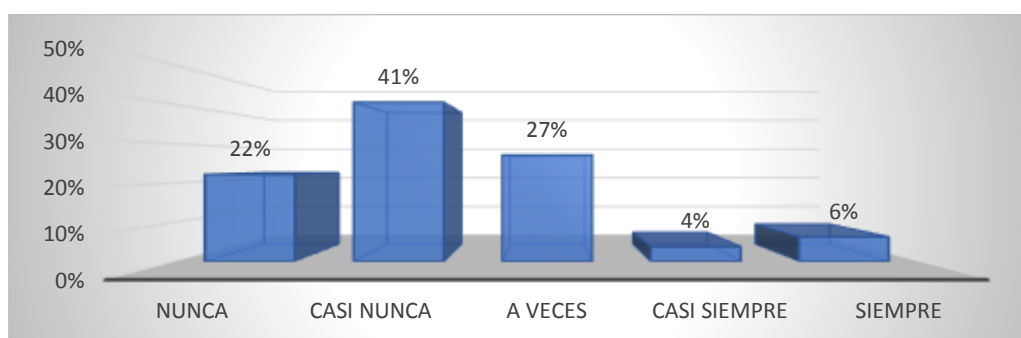
**Tabla 2: Desarrollo e implementación de la formación**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	36	22%
Casi nunca	65	41%
A veces	44	27%
Casi siempre	6	4%
Siempre	10	6%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2: Desarrollo e implementación de la formación**



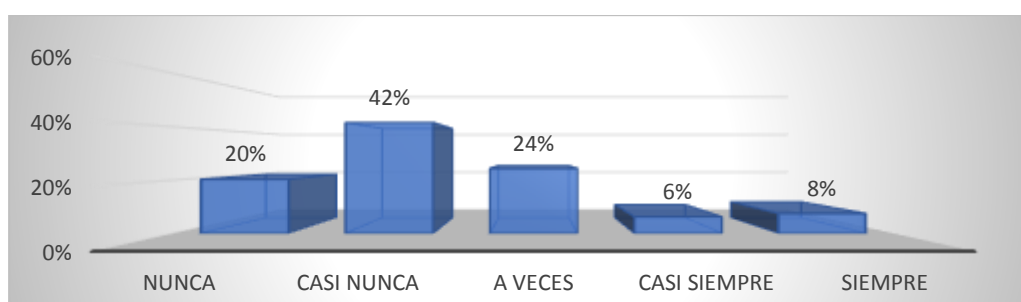
El 41% de los encuestados señala que el tipo de formación tomada por la institución casi nunca se adecua a sus necesidades, además la institución pocas veces analiza sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza

**Tabla 3: Evaluación**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	20%
Casi nunca	67	42%
A veces	39	24%
Casi siempre	10	6%
Siempre	12	8%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3: Evaluación**



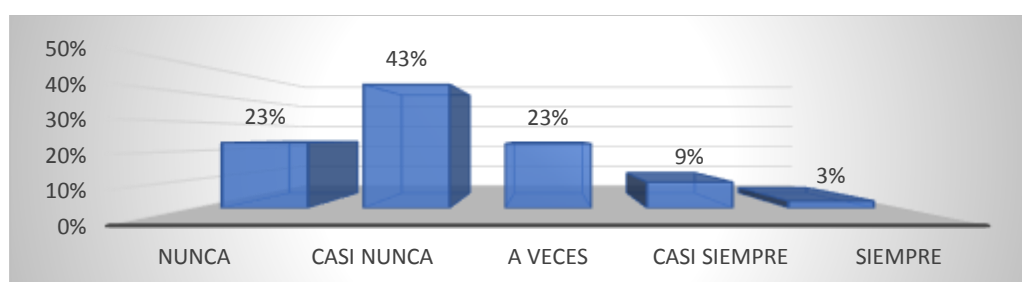
El 42% de los encuestados señala que la institución casi nunca evalúa los resultados sé que obtienen en el proceso de su formación laboral, tampoco el tipo de formación ofrecida por la institución ha solucionado sus problemas y/o necesidades laborales.

**Tabla 4: Fase de Valoración**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	23%
Casi nunca	69	43%
A veces	36	23%
Casi siempre	15	9%
Siempre	4	3%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4: Fase de Valoración**



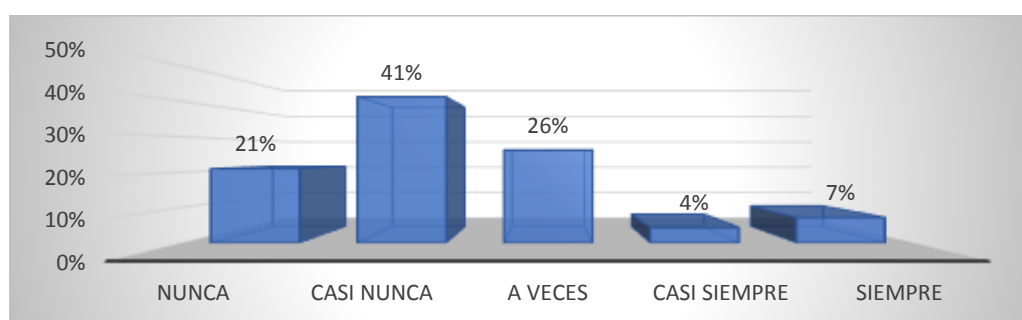
El 43% de los encuestados menciona que la institución casi nunca identifica con facilidad las fortalezas y debilidades del personal, tampoco dan a conocer sus debilidades, con la finalidad de que se fortalezca.

**Tabla 5: Fase de dirección**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	21%
Casi nunca	66	41%
A veces	42	26%
Casi siempre	7	4%
Siempre	12	7%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5: Fase de dirección**



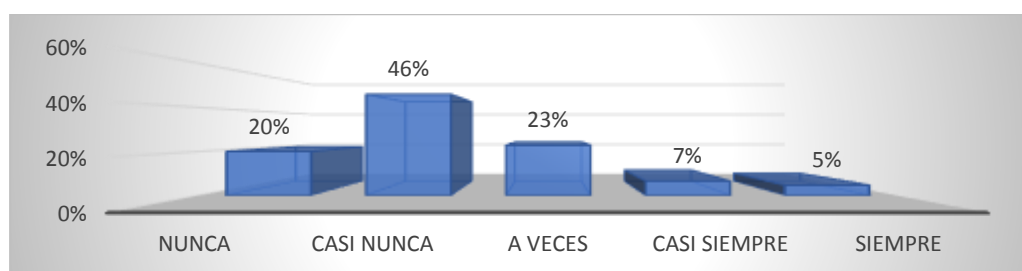
El 41% de los encuestados señala que la institución casi nunca da al personal la oportunidad de optar una carrera, para mejorar su capacidad intelectual, tampoco toman en cuenta sus capacidades y habilidades para ofrecerle que estudie una carrera profesional o técnica.

**Tabla 6: Fase de desarrollo**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	20%
Casi nunca	74	46%
A veces	37	23%
Casi siempre	11	7%
Siempre	8	5%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6: Fase de desarrollo**



El 46% de los encuestados señala que la institución casi nunca realiza programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal, asimismo las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución no se aplican de acorde a las necesidades del personal.

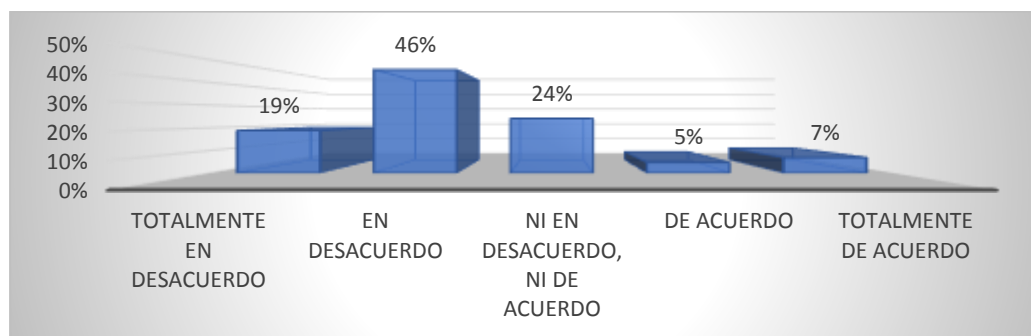
#### **4.2. Identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.**

**Tabla 7: Predisposición a los cambios**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	30	19%
En desacuerdo	73	46%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	39	24%
De acuerdo	8	5%
Totalmente de acuerdo	11	7%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7: Predisposición a los cambios**



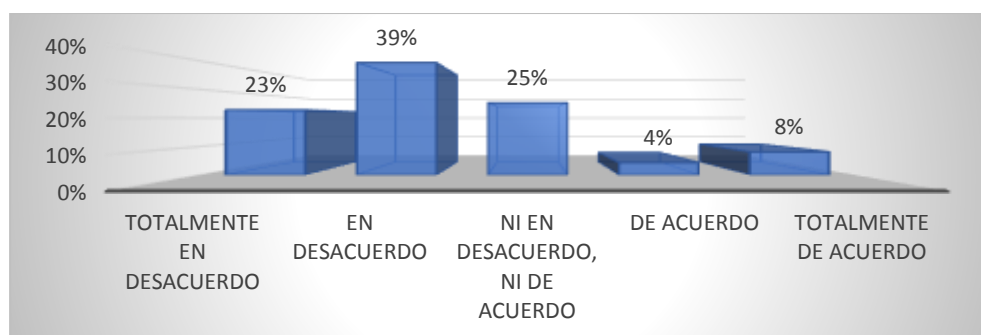
El 46% de la encuestada señala que el personal no demuestra predisposición ante cualquier cambio en la organización, así mismo se molesta y muestra incomodidad, finalmente no apoya la idea innovadora.

**Tabla 8: Actitudes deseables**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	23%
En desacuerdo	63	39%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	41	25%
De acuerdo	7	4%
Totalmente de acuerdo	13	8%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8: Actitudes deseables**

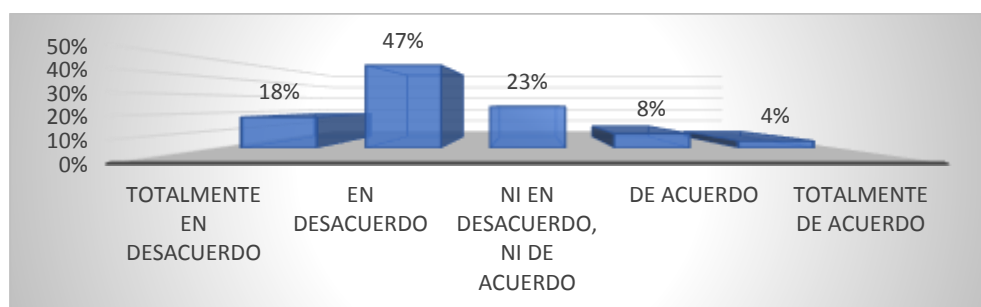


El 39% de los encuestados señala que los colaboradores no demuestran un comportamiento positivo frente a todas las personas que lo rodean, tampoco desarrollan sus actividades con total esmero.

**Tabla 9: Autonomía**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	18%
En desacuerdo	75	47%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	38	23%
De acuerdo	13	8%
Totalmente de acuerdo	7	4%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9: Autonomía**

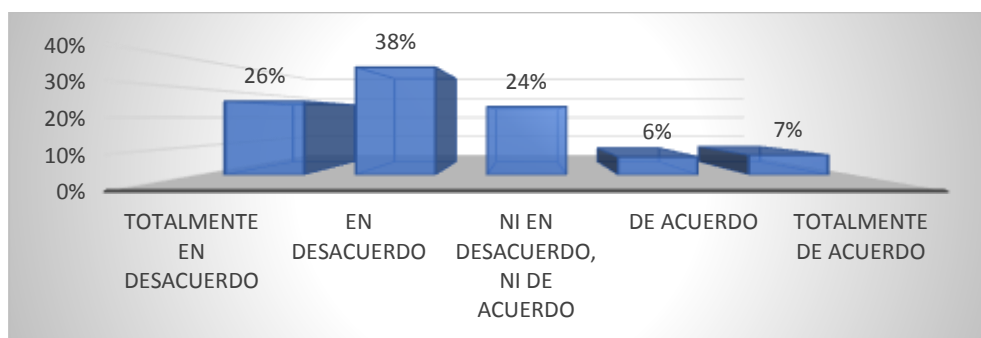
El 47% de los encuestados señala que los colaboradores no poseen la capacidad de obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros, tampoco demuestra la capacidad para tomar sus propias decisiones sin la necesidad de consultar.

**Tabla 10: Responsabilidad en las actividades**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	41	26%
En desacuerdo	60	38%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	38	24%
De acuerdo	10	6%
Totalmente de acuerdo	11	7%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10: Responsabilidad en las actividades**



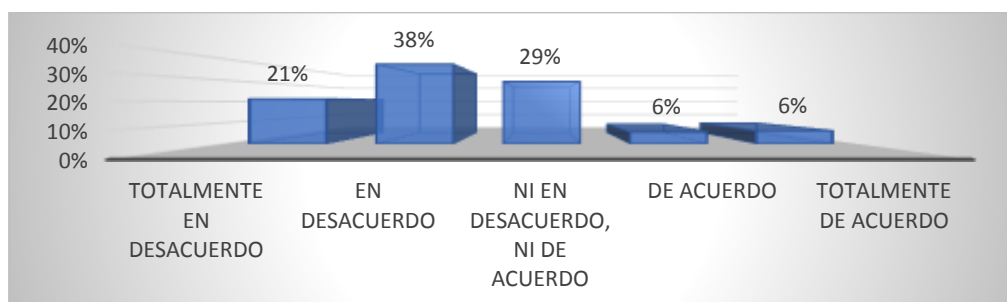
El 38% de los encuestados señala que el personal no demuestra responsabilidad y compromiso con su trabajo sin la necesidad de verse presionado.

**Tabla 11: Iniciativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	34	21%
En desacuerdo	60	38%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	47	29%
De acuerdo	9	6%
Totalmente de acuerdo	10	6%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 11: Iniciativa**



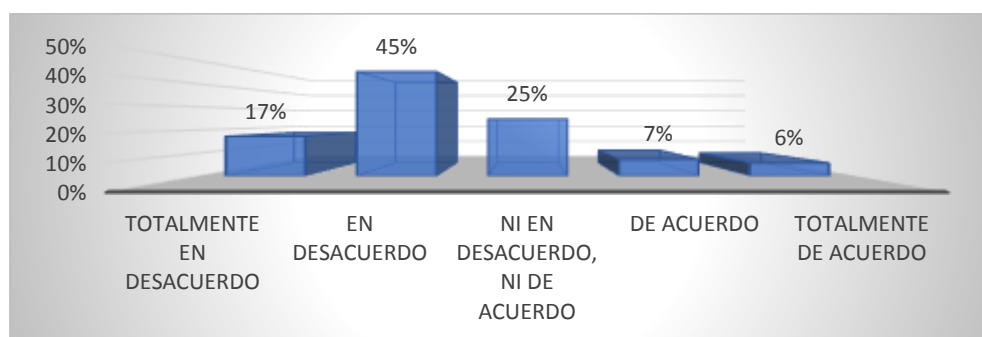
El 38% de los encuestados considera que el personal no tiene la capacidad de actuar anticipadamente, creando oportunidades y habilidades para cambiar la forma de trabajar.

**Tabla 12 : Falta de oportunidades**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	17%
En desacuerdo	73	45%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	40	25%
De acuerdo	12	7%
Totalmente de acuerdo	9	6%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 12: Falta de oportunidades**



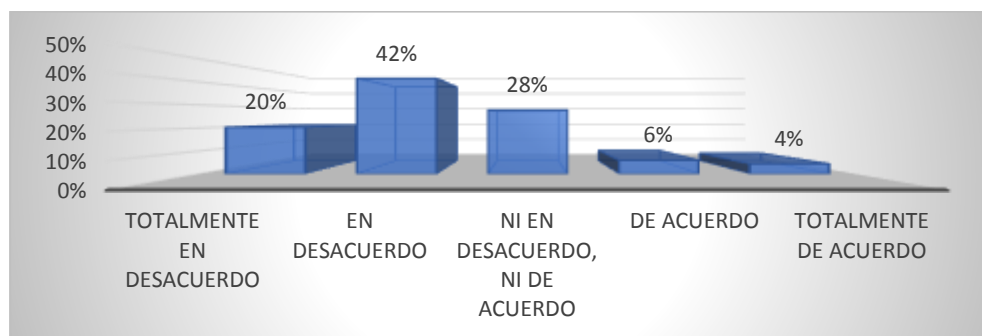
El 45% de la encuestada señala que el personal no es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindarían oportunidades, además por la falta de oportunidades en otras empresas, prefiere quedarse en la Institución.

**Tabla 13: Absentismo**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	33	20%
En desacuerdo	67	42%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	45	28%
De acuerdo	10	6%
Totalmente de acuerdo	7	4%
Total	160	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 13: Absentismo**



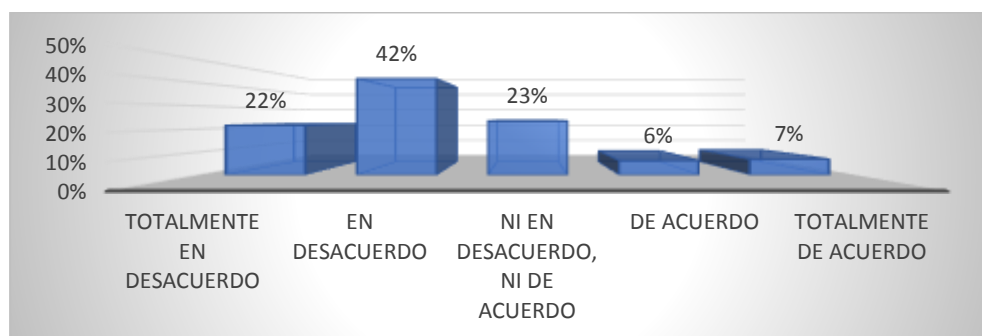
El 42% de los encuestados considera que el personal no desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas, además algunos se ausencias o abandonan su puesto de trabajo.

**Tabla 14: Intensión de abandono**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	35	22%
En desacuerdo	67	42%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	38	23%
De acuerdo	10	6%
Totalmente de acuerdo	11	7%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 14: Intensión de abandono**



El 42% de los encuestados considera que el personal no demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono,



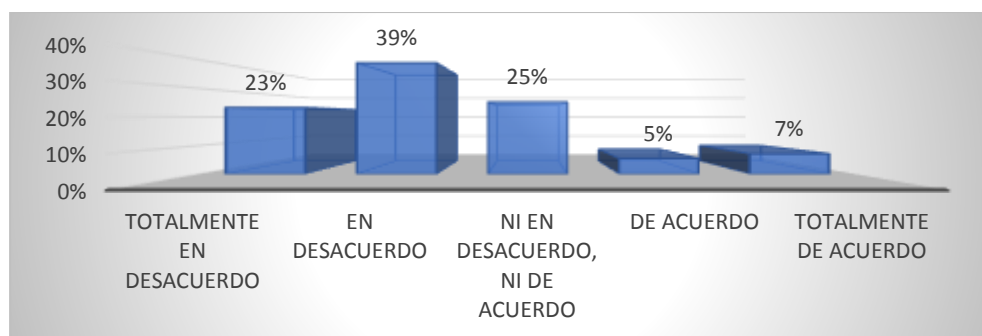
tampoco demuestran estar satisfecho con su puesto de trabajo, por lo que no se queja de ella.

**Tabla 15: Sentimiento de obligación**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	23%
En desacuerdo	62	39%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	40	25%
De acuerdo	9	5%
Totalmente de acuerdo	11	7%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 15: Sentimiento de obligación**



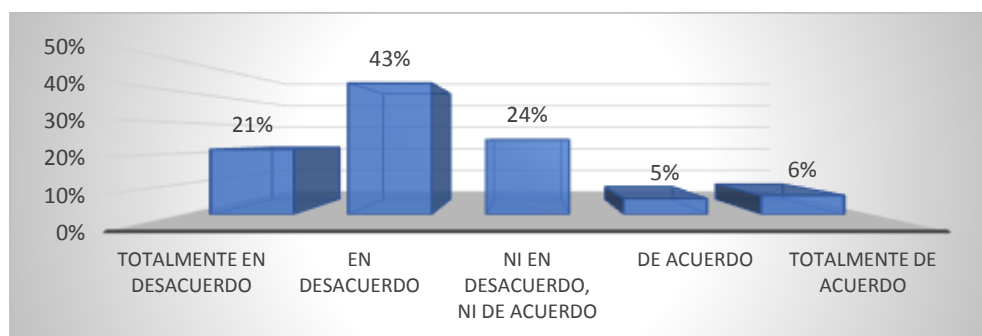
El 39% de los encuestados consideran que el personal se siente en la obligación de permanecer en dicha institución, ya que llevan muchos años laborando en la misma, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia, además su experiencia adquirida durante los años hace que este siga trabajando en la institución.

**Tabla 16: Lealtad**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	34	21%
En desacuerdo	69	43%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	39	24%
De acuerdo	8	5%
Totalmente de acuerdo	10	6%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 16: Lealtad**



El 43% de los encuestados considera que el personal no sigue un ritmo constante de trabajo, ya que no demuestran lealtad o fidelidad a la institución, no ponen todo su esfuerzo en sus actividades.

**4.3. Determinar la relación entre el proceso de formación y desarrollo y el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.**

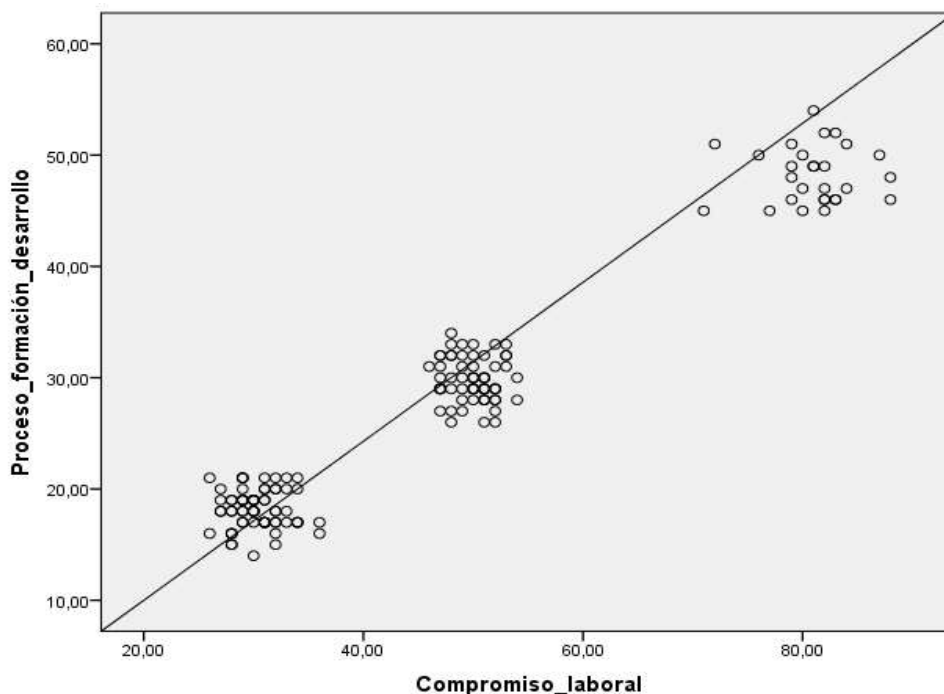
**Tabla 17: Relación entre el proceso de formación y desarrollo y el compromiso laboral**

			Proceso de formación y desarrollo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Proceso de formación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS versión 24.

**Figura 17: Relación entre el proceso de formación y desarrollo y el compromiso laboral**



En la tabla y figura 17 se logra observar el procesamiento estadístico de la correlación, siendo esta calculada a través del Rho de Spearman, por lo que arrojo un coeficiente de correlación de 0,849 siendo esta significativa ya que el grado de significancia (0,000) es menor al p-valor esperado (0,05), instancia que nos lleva a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula ( $H_1$ ) la cual determina que el proceso de formación y desarrollo se relaciona significativa con el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de analizar los resultados se determinó que el proceso de formación y desarrollo se viene ejecutando de forma regular, ya que la institución casi nunca identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal, tampoco consideran su formación profesional, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos, además la institución pocas veces analiza sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza, casi nunca evalúa los resultados obtenidos en el proceso de su formación laboral, no brindan al personal la oportunidad de optar una carrera, para mejorar su capacidad intelectual, tampoco toman en cuenta sus capacidades y habilidades para ofrecerle que estudie una carrera profesional o técnica, casi nunca realizan programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal, finalmente las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución no se aplican de acorde a las necesidades. Por su parte Ramírez (2012), en su estudio determinó que la formación profesional de los colaboradores de la empresa se viene ejecutando de manera inadecuada, pues la organización no muestra interés por el desarrollo y crecimiento profesional de su personal, además siempre muestra trabas para que el colaborador continúe una carrera que sirva como herramienta para mejorar su desempeño laboral, tras un breve análisis de ambas investigaciones se observa que coinciden en sus resultados, ya que el proceso de formación y desarrollo se están dando de manera inadecuada ello ha generado desmotivación y bajo rendimiento en el personal, sin embargo la institución aún no se preocupa por dar solución inmediata al problema.

El compromiso laboral del personal es regular, ello lo demuestran en sus acciones, tal es el caso que no demuestra predisposición ante cualquier cambio en la organización, se molestan y muestra incomodidad, no apoya la idea innovadora, no demuestran un comportamiento positivo frente a todas las personas que lo rodean, tampoco desarrollan sus actividades con total esmero, no poseen la capacidad de obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros, tampoco demuestran la capacidad para tomar sus propias decisiones sin la necesidad de consultar,

muestran poca responsabilidad y compromiso con su trabajo, el personal no tiene la capacidad de actuar anticipadamente, no es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindaran oportunidades, además por la falta de oportunidades en otras empresas, prefiere quedarse en la Institución, no desarrollan voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas, además algunos se ausencia o abandonan su puesto de trabajo, no demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono, tampoco demuestran estar satisfecho con su puesto de trabajo, por lo que no se queja de ella, se siente en la obligación de permanecer en dicha institución, ya que llevan muchos años laborando en la misma, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia, además su experiencia adquirida durante los años hace que este siga trabajando, no sigue un ritmo constante de trabajo, pues no demuestran lealtad o fidelidad a la institución, por ultimo no ponen todo su esfuerzo en sus actividades. A sus vez Pérez, Pacaya, Rodríguez y Capurro (2017), en su estudio determinó que el grado de compromiso laboral de la Institución Educativo, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso laboral afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Finalmente, tras realizar un análisis se deduce que ambas investigaciones coinciden en sus resultados, ya que el compromiso laboral en los dos casos es regular, ello debido a que el personal no se siente satisfecho con la institución, y solo por necesidad se mantiene en su puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

Según, los resultados obtenidos en esta investigación se plantean la propuesta siguiente:

- Intensificar el proceso de formación y desarrollo de las capacidades de los trabajadores para garantizar la mejora del ejercicio de sus funciones dentro de la institución para garantizar de manera positiva la relación eficiencia y eficacia en las dependencias del Gobierno Regional de Loreto.
- Garantizar de esta manera el compromiso laboral al evaluar la respuesta en el rendimiento productivo del servidor del Gobierno Regional de Loreto.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados se determinó que el proceso de formación y desarrollo se viene dando de forma regular, pues la institución casi nunca identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal, tampoco toman en cuenta la formación de su personal, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos, pocas veces analiza sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza, casi nunca evalúa los resultados sé que obtienen en el proceso de su formación laboral, no identifica con facilidad las fortalezas y debilidades del personal, tampoco dan a conocer sus debilidades, con la finalidad de que se fortalezca, finalmente las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución no se aplican de acorde a las necesidades del personal.

De igual modo el compromiso laboral es regular, ello se percibe en que el personal no demuestra predisposición ante cualquier cambio en la organización, así mismo se molesta y muestra incomodidad, no apoya la idea innovadora, no demuestran un comportamiento positivo frente a todas las personas que lo rodean, tampoco desarrollan sus actividades con total esmero, no poseen la capacidad de obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros, tampoco demuestra capacidad para tomar sus propias decisiones sin la necesidad de consultar, el personal no demuestra responsabilidad y compromiso con su trabajo, no demuestran estar satisfecho con su puesto de trabajo, por lo que se queja de ella, no demuestran lealtad o fidelidad a la institución, finalmente no ponen todo su esfuerzo en sus actividades del personal.

Finalmente se ha logrado determinar que el proceso de formación y desarrollo se relaciona significativa con el compromiso laboral del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018, siendo esta corroborada por el coeficiente de correlación de 0,849 con un grado de significancia de 0,000 llevando a aceptar la hipótesis alterna.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones a la que se llegado esta investigación, se describe las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a los directivos del gobierno regional de Loreto, Iquitos; a realizar un Modelo Sistemático de Capacitación y Desarrollo definiendo los objetivos a alcanzar, entre las cuales permita determinar las necesidades de los trabajadores dentro de la empresa y asimismo pueda mejor su rendimiento laboral. Asimismo, se recomienda realizar evaluaciones de formación permitiendo esto a ver las debilidades, fortalezas y amenazas que el personal tiene dentro o fuera de la institución y así mismo garantizar una gestión continua de la formación y procesos participativos más exitosos, permitiendo mejor adaptabilidad al cambio.

Se recomienda a los directivos realizar mediciones en cuanto al compromiso laboral puesto que esta la variable es baja; ya que el compromiso laboral es un factor importante que influye positivamente en cuanto a que el colaborador se sienta orgulloso de su organización y quiera permanecer mucho tiempo en este disminuyendo así el absentismo y la rotación que son un factor de la falta de compromiso.

Se recomienda al gerente general del Gobierno Regional de Loreto, Iquitos, realizar un cronograma de talleres, programas y actividades de habilidades ya sea antes o después de sus labores, esto para detectar las necesidades que pueden tener los colaboradores y asimismo lograr motivarlos mediante planes de carrera demostrarles mediante esto que pueden crecer tanto en lo laboral y personal creando en ellos un sentimiento de fidelidad y lealtad en la institución.



## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, Según Sexo*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Antúnez, C. A., Panduro, J. L., Ríos, M. L., & Chung, L. (2017). *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública del distrito de Punchana de Maynas de la Región Loreto*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- Arias, G. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. México: Trillas.
- Cabrera, F. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.
- Del Mar, S. (2008). *El modulo de formación y orientación laboral*. Santiago: USC.
- Díaz, F. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Escandell, C. (2014). *Evaluación del proceso de enseñanza - Aprendizaje en formación profesional para el empleo*. España: Ideas Propias.
- Fernandez, A. (2004). *Dirección y planificación estratégica en las empresas y organizaciones*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Flores, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios-Barquisimeto, 2014*. Tesis de pregrado, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Frias, J. (2008). *Formación, investigación y documentación*. España: Universidad de Salamanca.
- Gan, F. (2012). *Planificación de las necesidades del personal*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Gomez, B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Pearson Educación.

- Harris, G., & Cameron, J. (2005). *Múltiples dimensiones de la identificación organizacional y el compromiso como predictores de las intenciones de rotación y el bienestar psicológico*. Canada: Canadian Journal of Behavioral Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 37 (3), 159-169.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Kruse, K. (14 de julio de 2013). *¿Cómo se mide el amor o el compromiso de los empleados?* Obtenido de Revista Forbes: <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM. Año 6, Nº.1 2 (Agosto)*, 79-83.
- López, W., Chávez, W. E., & Caritimari, J. (2017). *Compromiso organizacional docentes de una Institución Educativa Pública de Nauta de la Región Loreto*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos; Perú.
- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic.
- Pérez, R., Pacaya, M. G., Rodríguez, R., & Capurro, J. (2017). *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Primaria de menores de la zona central de la ciudad de Iquitos*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía , Iquitos, Perú.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Quispe, E. R. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Ramirez, R. (2012). *Formación profesional de los colaboradores de la Empresa Tobara, periodo 2011*. (Tesis Pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto - Peru.
- Robbins, S. (2004). *Compromiso organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco - Peru.
- Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2010). *Managing Performance Through Training and Development* (5 ed.). Birchmount Road, Toronto: Nelson Education Ltd.
- Tena, J., & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado*. . México: Revista Electrónica de Diálogos Educativa. Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango. ISSN-07181310.
- Vela G., L. S. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Villafuerte, F. (2004). *La formación técnica para el trabajo productivo y competitivo en el Perú*. Lima, Perú: ITACAB.

# **ANEXOS**

**Anexo N° 1**  
**Matriz de consistencia**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO</b>	<b>POBLACION DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION</b>
Proceso de Formación y desarrollo y su relación con el Compromiso Laboral de los Trabajadores en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018	¿ En qué medida los Procesos de Formación y desarrollo del trabajador se relaciona con el compromiso Laboral en el gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018	<p><b>GENERAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar si el Proceso de Formación y Desarrollo de las capacidades del trabajador se relaciona con el Compromiso Laboral en el Gobierno Regional de Loreto Iquitos año 2018</li> </ul> <p><b>ESPECIFICOS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar si el Proceso de Formación de capacidades del</li> </ul>	Los Procesos de Formación y Desarrollo de Capacidades del trabajador se relaciona con el Compromiso Laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018	Tipo de investigación Descriptiva correlacionar, con un Diseño Experimental	La población objetivo fueron los trabajadores de los diferentes niveles del Gobierno Regional de Loreto. El procesamiento de los datos será a través software Estadística SPSS versión 24, con el cual se evaluara utilizando técnicas estadísticas	Cuestionario de encuestas Fichas de registro

TITULO DE LA INVESTIGACION	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION
		<p>trabajador y se relaciona con el Compromiso Laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018</p> <p>- Determinar si el Proceso de Desarrollo de Capacidades del trabajador y se relaciona con el Compromiso Laboral en el Gobierno Regional de Loreto, Iquitos año 2018</p>			<p>descriptivas e inferenciales</p>	

## Anexo N° 2:

### Instrumento de recolección de datos

#### PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Buen día:

La encuesta tiene como finalidad evaluar el proceso de formación y desarrollo aplicada por la institución, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

**Gracias**

Proceso de Formación		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Valoración de las necesidades</b>						
1	¿Considera que la institución identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal?					
2	¿La institución tomo en cuenta la formación de su personal, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos?					
<b>Desarrollo e implementación de la formación</b>						
3	¿El tipo de formación tomada por la institución se adecua a sus necesidades?					
4	¿La institución analiza sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza?					
<b>Evaluación</b>						
5	¿La institución evalúa los resultados sé que obtienen en el proceso de su formación laboral?					
6	¿El tipo de formación ofrecida por la institución ha solucionado sus problemas y/o necesidades laborales?					
<b>Fase de Valoración</b>						
7	¿La institución identifica con facilidad las fortalezas y debilidades que Ud., posee?					
8	¿La institución le da a conocer sus debilidades, con la finalidad de que se fortalezca?					
<b>Fase de dirección</b>						
9	¿La institución le da la oportunidad de optar una carrera, para mejorar su capacidad intelectual?					
10	¿La institución toma en cuenta sus capacidades y habilidades para ofrecerle que estudie una carrera profesional o técnica?					

<b>Proceso de Formación</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Fase de desarrollo</b>						
11	¿Considera que la institución realiza programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal?					
12	¿Las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución se aplican de acorde a las necesidades del personal?					



## COMPROMISO LABORAL

Buen día:

La encuesta tiene como finalidad evaluar el compromiso laboral de los colaboradores, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

Gracias

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Compromiso afectivo</b>						
<b>Predisposición a los cambios</b>						
1	Demuestra predisposición ante cualquier cambio en la organización.					
2	No se molesta ni muestra incomodidad, sino todo lo contrario apoya la idea innovadora					
<b>Actitudes deseables</b>						
3	Demuestra tener un comportamiento positivo frente a todas las personas que lo rodean.					
4	Desarrolla sus actividades con total esmero.					
<b>Autonomía</b>						
5	Posee la capacidad de obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.					
6	Demuestra la capacidad para tomar sus propias decisiones sin la necesidad de consultar.					
<b>Responsabilidad en las actividades</b>						
7	Muestra responsabilidad y compromiso con su trabajo sin la necesidad de verse presionado.					
<b>Iniciativa</b>						
8	Tiene la capacidad de actuar anticipadamente, creando oportunidades y habilidades para cambiar la forma de trabajar.					
<b>Compromiso de continuación</b>						
<b>Falta de oportunidades</b>						
9	Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindarían oportunidades.					

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Por la falta de oportunidades en otras empresas, prefiere quedarse en la Institución.					
<b>Absentismo</b>						
11	Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas.					
12	Por ningún motivo se ausencia o abandona su puesto de trabajo.					
<b>Intención de abandono</b>						
13	Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono.					
14	Demuestra estar satisfecho con su puesto de trabajo, por lo que no se queja de ella.					
<b>Compromiso normativo</b>						
<b>Sentimiento de obligación</b>						
15	Se siente en la obligación de permanecer en dicha institución.					
16	Lleva muchos años laborando en la institución, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia.					
17	Su experiencia adquirida durante los años hace que este siga trabajando en la institución.					
<b>Lealtad</b>						
18	Sigue un ritmo constante de trabajo.					
19	Demuestran lealtad o fidelidad a la institución, apostando todo su esfuerzo por ella.					
20	Da todo de si por la institución, sacando car por la misma.					

## Anexo N°3: Confiabilidad

### Escala: Proceso de formación y desarrollo

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	160	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	160	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	12

<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PFD1	25,56	98,726	,850	,964
PFD2	25,67	99,908	,830	,965
PFD3	25,72	99,310	,837	,964
PFD4	25,67	101,531	,793	,966
PFD5	25,61	99,019	,829	,965
PFD6	25,62	98,954	,857	,964
PFD7	25,75	101,321	,831	,965
PFD8	25,76	100,877	,845	,964
PFD9	25,68	98,812	,855	,964
PFD10	25,63	100,550	,802	,965
PFD11	25,67	100,235	,834	,965
PFD12	25,74	102,053	,796	,966

## Escala: Compromiso laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	160	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	160	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CL1	44,55	301,608	,833	,980
CL2	44,57	301,970	,830	,980
CL3	44,60	300,820	,823	,980
CL4	44,51	297,698	,867	,979
CL5	44,53	304,515	,819	,980
CL6	44,61	303,207	,832	,980
CL7	44,60	298,594	,861	,979
CL8	44,53	300,729	,846	,980
CL9	44,51	303,157	,826	,980
CL10	44,54	301,533	,844	,980
CL11	44,58	305,315	,801	,980
CL12	44,60	302,216	,832	,980
CL13	44,59	299,263	,864	,979
CL14	44,54	300,753	,831	,980
CL15	44,56	300,450	,832	,980
CL16	44,59	297,929	,863	,979
CL17	44,58	300,623	,844	,980
CL18	44,61	302,025	,840	,980
CL19	44,52	302,327	,829	,980
CL20	44,64	299,755	,849	,980

**ANEXO N° 4.**

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicador</b>	<b>Índice</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable Independiente</b> Procesos de Formación y Desarrollo	Representa el momento en que el servidor empieza a mostrar su destreza y luego lo perfecciona al servicio de la organización	La predisposición del cumplimiento y el interés por realizar una determinada actividad en su puesto de trabajo	-Comportamiento social y aptitudes logradas -Comportamiento funcional y eficiencia adquirida	.Necesidades -Valoración -Formación laboral -Rendimiento laboral	-Documentos de Evaluación
<b>Variable Dependiente :</b> Compromiso laboral	Grado en que un empleado se identifica con su organización y las metas de esta.	El comportamiento en el ejercicio de sus funciones dentro de la organizaciones los trabajadores,	-Compromiso afectivo -Compromiso de continuación -Compromiso normativo	-Predisposición a los cambios- - Autonomía -Responsabilidad en las actividades -Sentimiento de obligación. - Lealtad	Documento de Evaluación