



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Profesionalización de la función pública y compromiso
organizacional de servidores de una entidad pública del
Perú, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Suclupe, Elizabeth Noemi (orcid.org/0009-0007-6622-492X)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Mg . Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con todo mi amor, respeto y admiración a mis padres, toda vez que son mi motivación constante.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a mis asesores, que han sido el apoyo primordial e incondicional en el desarrollo de mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023", cuyo autor es LOPEZ SUCLUPE ELIZABETH NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 01-08-2023 20:18:08

Código documento Trilce: TRI - 0633483



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ SUCLUPE ELIZABETH NOEMI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LOPEZ SUCLUPE ELIZABETH NOEMI DNI: 47090187 ORCID: 0009-0007-6622-492X	Firmado electrónicamente por: ELOPEZSU292 el 02-08-2023 18:23:31

Código documento Trilce: INV - 1259305

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Análisis de confiabilidad</i>	18
Tabla 2. <i>Relación entre profesionalización de la función pública y compromiso organizacional</i>	20
Tabla 3. <i>Relación entre servicio civil de carrera y compromiso organizacional</i>	21
Tabla 4. <i>Relación entre servicio civil del empleo y compromiso organizacional</i>	22
Tabla 5. <i>Prueba de hipótesis general</i>	23
Tabla 6. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	24
Tabla 7. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Diseño correlacional*

13

RESUMEN

La presente investigación llevó por objetivo establecer de qué manera se relaciona la profesionalización de la función pública y el compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023. En tal sentido, la metodología fue de tipo básico y tipo no experimental- transeccional. La población la conformaron todos los servidores públicos de una institución del Estado, la muestra se realizó a 96 participantes, y se aplicó la técnica de encuesta mediante dos cuestionarios. La confiabilidad se aplicó con el Alfa de Cronbach obteniendo resultados favorables en 0,904 y 0,824 para cada variable. En los resultados descriptivos, se concluyó que 34,4% de los trabajadores perciben que la relación entre la profesionalización de la función pública y el compromiso organizacional es de nivel bajo. Asimismo, en hipótesis general, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,329, indicando una relación directa, positiva baja entre las variables de estudio. Para los objetivos específicos, se encontró relaciones directas positivas bajas para el servicio civil de carrera y de empleo con correlaciones de 0,287 y 0,330. Por tanto, se concluye que, a una deficiente profesionalización de la función pública, menor es el compromiso organizacional del servidor público.

Palabras clave. Carrera pública, compromiso, función pública, normativo, profesionalización.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish how the professionalization of the public function and the organizational commitment of servants of a public entity in Peru, Lima 2023, are related. In this sense, the methodology was basic and non-experimental-transectional. The population was made up of all the public servants of a State institution, the sample was made of 96 participants, and the survey technique was applied through two questionnaires. Reliability was applied with Cronbach's Alpha, obtaining favorable results in 0.904 and 0.824 for each variable. In the descriptive results, it was concluded that 34.4% of the workers perceive that the relationship between the professionalization of the public function and organizational commitment is low. Likewise, in general hypothesis, a Spearman's Rho of 0.329 was obtained, indicating a direct, low positive relationship between the study variables. For the specific objectives, low positive direct relationships were found for the career and employment civil service with correlations of 0.287 and 0.330. Therefore, it is concluded that, to a deficient professionalization of the public function, the lesser is the organizational commitment of the public servant.

Keywords. Public career, commitment, public function, normative, professionalization.

I. INTRODUCCIÓN

La formación y el desarrollo son procesos que han demostrado ser necesarios para la eficiencia tanto del sector público como privado; en las organizaciones todos los empleados necesitan ser capacitados en la labor para lo cual fueron contratados y que esta se realice con una actitud servicial; al respecto, la mayoría de los especialistas en recursos humanos aseguran que la calidad de los recursos humanos depende en gran parte del nivel de capacitación que se les proporcione al equipo humano (Simion et al., 2023).

Este beneficio que les brinda la organización a los trabajadores hace que ellos se sientan comprometidos e identificados con la institución, cuando esto sucede, la probabilidad de permanecer en la misma es mayor, haciendo posible el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo cohesionados que hará posible que la organización sea más eficiente y sobre todo que los objetivos organizacionales sean posibles de alcanzar (Fuentes et al., 2020).

A nivel de la Unión Europea, la formación del personal del sector público ha sido permanente porque la atención se ha dirigido hacia la profesionalización del personal para dotarles de habilidades acordes a las tendencias de la era del conocimiento, tal como sucede en la administración pública de Rumanía, país que se encuentra en constante reforma; por ende, el cambio requiere un recurso humano con competencias específicas que esté a la altura de un sistema de gobierno eficiente (Profiroiu et al., 2022).

En América Latina, se cuenta con la experiencia de Argentina con la implementación de políticas gubernamentales para la capacitación de servidores públicos mediante la creación de organismos como el Cuerpo de Administradores Gubernamentales y el Sistema Nacional de Empleo Público - SINEP, que tuvieron una mirada de largo plazo en el tema de la profesionalización del servicio civil (Rizzo, 2023). Por su parte, el SINEP presentó limitaciones en su implementación por el poco apoyo que recibió del gobierno central para la dotación de personal técnico; sin embargo, fue relevante porque incluyó a la mayor parte de funcionarios públicos de la administración del Estado (Salas, 2020).

En Perú, en 2014 se puso en marcha el proyecto de la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP que ha contribuido con la formación de servidores

civiles; teniendo al 2021 una cantidad de 170,500 servidores públicos capacitados que realizan su trabajo con las competencias requeridas y dispuestos a servir con excelencia (Servir, 2021). Sin embargo, la realidad de los trabajadores en el sector público es diferente, en algunos casos sus sueldos son muy bajos y está en función de la categorización del empleado, no cuenta con los recursos ni equipos para hacer su labor e incluso no cuenta ni con un espacio para hacer sus labores; estas condiciones hacen que el trabajador sienta desmotivación por su trabajo.

En el plano local, en la entidad pública de estudio cuenta con trabajadores contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio – CAS mediante el Decreto Legislativo 1057 y el Régimen Laboral Público 276, tal como lo muestra la realidad, ambos regímenes tienen condiciones diferentes en cuanto a habilidades y competencias para el puesto; es decir, en algunos casos no se ha cumplido con el principio de meritocracia, sino que ha primado más el tiempo de servicio del colaborador y en otros casos el favoritismo hacia determinadas personas que no se encuentran lo suficientemente preparadas para el cargo.

Por tanto, su nivel de permanencia también depende de ello. Esta situación ha causado que los trabajadores del régimen CAS, que se consideran los más afectados y que han ingresado a trabajar mediante concurso y cuentan con las condiciones para el puesto se sientan desmotivados cada vez que sus contratos llegan a su fecha de vencimiento, lo que ha ocasionado que no se sientan identificados con la institución y no expresen ningún tipo de vínculo emocional; por el contrario, cada mes evalúan su permanencia, pero siendo las condiciones del mercado no favorables, deben permanecer en el puesto mientras puedan por su necesidad laboral.

Sin embargo, están a la expectativa de un trabajo que les haga sentir bien y que tengan una remuneración atractiva para optar por una nueva opción, lo que significa que no sienten lealtad por la institución, porque al evaluar sus beneficios, consideran que no son justificables como para quedarse en el puesto por la falta de seguridad que tienen en él. No obstante, reciben capacitación de parte del sector público para que mejoren sus capacidades, lo cual realizan como un proceso de inducción antes de integrarse a la organización. Una vez integrados estos procesos de formación son escasos o nulos, situación que deviene en una inconformidad e inseguridad permanente.

En función a lo descrito se formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023? Y sus respectivos problemas específicos: (1) ¿Qué relación existe entre el servicio civil de carrera y compromiso organizacional de servidores? (2) ¿Qué relación existe entre el servicio civil del empleo y compromiso organizacional de servidores ?

El estudio se justifica teóricamente en función de que la variable profesionalización de la función pública (PFP) se fundamentará en el enfoque de la Nueva Gestión Pública y el compromiso organizacional (CO) en la teoría de Meyer; de tal forma, que los hallazgos encontrados servirán de fundamento para afianzar el conocimiento existente acerca del tema. En relación a la justificación práctica, los resultados serán un aporte para la dirección de una entidad pública del Perú, quienes tomarán decisiones asertivas en función a los hallazgos de la problemática presentada al interior de la institución. En lo que respecta a la justificación metodológica, el estudio presentará instrumentos validados por juicio de expertos, lo cual le dará calidad a la información obtenida de la fuente mediante la encuesta. Asimismo, se presenta un estudio cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional.

Por tanto, el objetivo general será: Establecer la relación que existe entre la profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023 y sus respectivos objetivos específicos: (1) Determinar si existe relación entre el servicio civil de carrera y compromiso organizacional de servidores. (2) Determinar si existe relación entre servicio civil del empleo y compromiso organizacional de servidores.

La hipótesis general será planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023 y sus hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el servicio civil de carrera y compromiso organizacional de servidores. (2) Existe relación significativa entre servicio civil del empleo y compromiso organizacional de servidores.

II. MARCO TEÓRICO

Acerca de los estudios nacionales, Solano (2023) presentó su investigación para relacionar modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un gobierno local. Fue un estudio básico, diseño no experimental, nivel correlacional y por tanto, cuantitativo. La correlación reportada con Rho de Spearman fue de 0,775 entre variables y una significancia de $0,025 < 0,05$. La relación entre meritocracia y desempeño laboral fue Rho de Spearman de 0,880 y p-valor de $0,022 < 0,05$, resultados similares obtuvieron las relaciones de eficiencia y gobierno electrónico con el desempeño laboral. Se concluyó que la modernización de la gestión pública es determinante para elevar el nivel de respuesta de los trabajadores del Estado.

Asimismo, Linares (2023) el objetivo fue la relación entre la desigualdad de los derechos laborales con el servicio civil de carrera. Configuró un enfoque cuantitativo y correlacional. Sus resultados indicaron que las dimensiones régimen laboral único, concurso público, incentivos y beneficios y calidad de vida en relación con el servicio civil meritocrático tienen una correlación positiva con el Rho de Spearman y la significancia fue menor a 0,05, excepto la dimensión concurso público cuya significancia fue de $0,720 > 0,05$. Asimismo, la relación entre las variables desigualdad de los derechos laborales con el servicio civil de carrera fue positiva, con significancia de 0,000. Se concluyó que la implementación del servicio civil de carrera garantiza de manera significativa el cumplimiento de los Derechos Laborales en beneficio de los trabajadores.

Por su parte, Porturas (2023) elaboró un estudio para establecer la relación entre la Ley del servicio civil de carrera y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia de Lima. Para tal efecto, llevó a cabo una investigación de corte transversal y correlacional. Sus resultados indicaron que existe una relación positiva débil de 0.134 entre la Ley del servicio civil de carrera y la motivación laboral con significancia bilateral de Rho de Spearman de $0,125 > 0,05$. Asimismo, las correlaciones entre servicio civil y condiciones físicas, salario, estabilidad y oportunidad de ascenso también siguieron la misma tendencia: correlación positiva débil y significancia mayor a 0,05. Se concluyó que el servicio civil no constituye una motivación para el desarrollo de los trabajadores, porque ellos lo consideran una amenaza a su estabilidad laboral.

Obregón (2022) realizó un estudio y relacionó las condiciones de trabajo del servicio civil de empleo y CO de un gobierno local. Para tal efecto, organizó un diseño de estudio no experimental y de alcance correlacional. Presentando como resultados que las condiciones de trabajo del servicio civil de empleo presentaron una alta correlación con el estadístico de Rho de Spearman de 0,986 con el CO con significancia de $p=0,000<0,05$. Asimismo, los factores de estructura de trabajo, factores individuales, factores organizacionales, materiales y psicosociales se relacionan positivamente con el compromiso organizacional. Concluyendo que las condiciones de trabajo mejoran la relación con el CO de los trabajadores, obteniendo de ellos una mayor identificación y compromiso con la organización.

Por su parte, Gárate (2022) elaboró un informe sobre la capacitación en los trabajos del servicio civil de empleo y compromiso organizacional en un hospital nacional en Lima. Para lograrlo, organizó un estudio de tipo básico, no experimental, cuantitativo-correlacional. Se demostró que existe asociación entre las variables de estudio con Chi cuadrado de Pearson, con una significancia de $p=0,001<0,05$. Asimismo, las relaciones entre capacitación y compromiso afectivo, normativo y de continuidad siguieron esa misma tendencia, de tener una significancia menor a 0,05. Se concluyó que la capacitación es un elemento importante para obtener el compromiso de la organización, porque el personal siente que debe retribuir de alguna manera y lo hace con su rendimiento y permanencia.

Acerca de los antecedentes internacionales se citó a Fierro (2023) quien realizó una investigación en Ecuador con el objetivo de encontrar la relación entre plan de capacitación y mejora del desempeño de los servidores públicos del servicio civil de carrera y de empleo. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Los resultados indicaron que la falta de formación o capacitación sobre la responsabilidad administrativa tiene una relación negativa en el desempeño de los colaboradores del sector público, este resultado se sustenta en la significancia de $p=0,000<0,05$. Por tanto, se concluyó que la implementación de un plan para mejorar el desempeño del servidor público de carrera y de empleo es importante y necesario en las organizaciones del Estado.

Por su parte, Rojikinnor (2020) tuvo por objetivo relacionar el CO con la profesionalización del aparato civil del Estado en la provincia de Kalimantan Central

en Indonesia. El estudio fue de corte transversal, cuantitativo y no experimental. Los resultados revelaron que existe una relación positiva y significativa entre el CO hacia el buen gobierno, el profesionalismo hacia la calidad del servicio público, el buen gobierno y la calidad del servicio público hacia el empoderamiento público y también el empoderamiento público hacia la satisfacción pública. En tal sentido, el autor concluyó que la profesionalización de la función pública proporciona herramientas para el servidor público pueda realizar una labor eficiente y sobre que esta sea percibida y valorada por el usuario.

Por su parte, Guevara y Carrillo (2020) realizaron un estudio sobre modelo de gestión pública en Ecuador y el desempeño laboral. Presentó una metodología cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Los resultados reportados por los autores indican que revelaron que los incentivos en los trabajadores del sector público se relacionan con el modelo de gestión pública, así como los salarios, beneficios económicos, ambiente laboral y relaciones interpersonales, todas estas dimensiones presentan relación positiva y significancia menor a 0,05. Con lo que se concluyó que para que el servidor público pueda cumplir eficientemente con sus labores y brindan un servicio de calidad, deben estar satisfechas sus expectativas en cuanto a beneficios económicos, salariales, ambiente laboral, entre otros, donde considera la capacitación como medio de mejora de sus capacidades.

En relación a la variable profesionalización de la función pública, esta encuentra su fundamento en la teoría de la burocracia de Max Weber (1921) en el que se sustenta que las organizaciones deben ser eficientes y fundamentadas en una estructura legal que manifiesta que es indisoluble de la administración como tipo de dominación, este orden puede aplicarse a las distintas administraciones públicas y privadas (Azüero, 2020; Millán, 2021; Sergaliyeva et al., 2020). Acerca de la conceptualización de profesionalización, Martínez (2013) indicó que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización. Esto pasa por un buen sistema de reclutamiento de personal que identifique a las personas más idóneas para el puesto; en tal sentido, se puede deducir que la profesionalización comienza desde el momento exacto que se hace contacto con el

prospecto que va a ocupar un cargo público (Lee & Scaramuzzino, 2022; Park et al., 2022).

Esta secuencia va a garantizar que la función pública se haga con diligencia, entendiéndose la función pública como el régimen jurídico en el que el Estado se relaciona con las personas naturales para que a través de ellas ejecute sus funciones de servicio al ciudadano de manera eficiente (Martins et al., 2022; Vásquez, 2022). Las cuales le han sido otorgadas como una potestad referida a la constitución política y las leyes; estas funciones son legislativas, administrativas, jurisdiccionales y de gobierno o aquellas que se realizan en nombre del Estado y que se le atribuyen al mismo (Boyer, 2019; Farfán et al., 2022).

Por otro lado, también se tiene la teoría del servicio público, que tiene sus orígenes en Francia en la segunda mitad del siglo XIX y desde esa época hasta la actual ha tenido influencia sobre los países occidentales, su importancia radica en que se encuentra unida al nacimiento del derecho administrativo, donde León Duguit considera el derecho de los servicios públicos junto con los principios especiales y autónomos, sus procedimientos y asuntos jurídicos, que se vinieron desarrollando desde la jurisprudencia francesa y que difieren del derecho civil (Montaña, 2010). En tal sentido, la teoría del servicio público es también la teoría del Estado y del Derecho, el cual cambia la concepción para aspectos fundamentales como es el caso de la naturaleza del Estado, de tal manera que deje de ser un poder de mando y sea una cooperación nacional que tenga por misión asegurar el cumplimiento de los servicios públicos; en tal sentido, queda claro que los servicios públicos conforman un componente fundamental de la administración pública (Matías, 2013).

Los cambios que se han suscitado en la administración pública por la modernización del Estado y la incursión del gobierno digital en los diferentes ámbitos del sector público y privado ha hecho que las organizaciones se adecuen a las exigencias de la globalización modificando sustancialmente el ser y el qué hacer político y administrativo en los aspectos cuantitativos y cualitativos (Martínez, 2013; Salirrosas et al., 2022). La causa radica en que las organizaciones deben adecuarse a las nuevas demandas del mercado, de los servicios, los usuarios desean servicios públicos acordes a sus necesidades, más rápidos, innovadores, con el uso de las nuevas tecnologías, todo aquello que modifique los vínculos entre el gobierno y el

ciudadano y que sea para mejorar las condiciones actuales, sin contar con profesionales con bajo nivel de competencia (Don, 2018, Sergaliyeva et al., 2020).

En tal sentido, es importante que la administración pública no siga conduciendo los destinos de un país bajo un paradigma obsoleto, improvisado y un mal servicio que disgusta a cualquier ciudadano, se exige que sus servidores públicos sean personas probas y preparadas para el servicio público y no esté copado el aparato estatal de personas incapaces y ávidas por aprovecharse y depredar los recursos del Estado, antes que dar pase a la razón de ser del servicio público que bien establecido se encuentra en el reglamento de este servicio (Nunes, 2022; Pérez y Flores, 2022).

Por su parte, Porfiroiu et al. (2022) determina que la formación es un concepto clave en la arquitectura de cualquier organización, es la representación de un proceso de informar, aprender, orientar, instruir y mejorar los conocimientos y habilidades de una persona que se desempeña en un determinado campo profesional. En ese sentido, el servicio civil como institución pública está llamado prestar un servicio que contribuir a mejorar las condiciones de calidad de vida a los usuarios, esto en función al servicio que proporciona, los cuales deben ser de calidad, formando y asegurando la implementación de la política pública, la supervisión y el control del cumplimiento legal de las actuaciones de los organismos y funcionarios públicos (Tolibjon & Jahongir, 2022; Vasylieva et al., 2020).

En esa misma línea, la gestión de personas en una organización es importante para tener servidores profesionales con capacidad técnica para la labor que realizan, en Perú, este proceso dio inicio en la reforma que se inició en 2013 con la validación de la Ley N°30057 del Servicio Civil, cuya implementación en la realidad ha sido complicada y ha ido en función a las debilidades institucionales, el rechazo de los servidores públicos, las restricciones presupuestales asignadas a ese fin y sobre todo la desinformación acerca de esta ley de reforma, lo que trajo como efecto temor a ser despedidos o ser desalojados del puesto de trabajo (Pérez y Flores, 2022). Es aquí donde radica la importancia de la gestión de personas en función al desempeño de las organizaciones y sobre todo en la actividad pública, cuya misión es la satisfacción de las necesidades sociales (Lombardi et al., 2020; Pham et al., 2023).

Po su parte, la profesionalización del servicio civil en Perú ha tenido un notable avance en las últimas décadas, lo que ha permitido garantizar un adecuado

funcionamiento del aparato estatal, fortaleciendo las instituciones y luchando contra la corrupción (Strazza, 2022). Sin embargo, no se ha podido tener mejores resultados por las taras históricas que inhiben el desarrollo de este proceso como la inestabilidad política, la cohesión jurídica, la desigualdad y las costumbres arraigadas y hasta ahora incluso normalizadas en temas favoritismos sin considerar la meritocracia (Rastrollo, 2021; Ugarte y Cajavilca, 2022). En ese orden de ideas, según Servir (2021) un servicio civil bien capacitado es garantía de bienestar para los ciudadanos, un ejecutor de la voluntad ciudadana y un ente preocupado por satisfacer de manera eficiente las necesidades sociales. En lo que respecta a las dimensiones que representan la profesionalización de la función pública, estas son dos: el servicio civil de carrera y el servicio civil del empleo (Martínez, 2013). El servicio civil de carrera se refiere al conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan la entrada y salida del recurso humano a las organizaciones del Estado (Barraza, 2020; Morales y Rey, 2020).

De acuerdo a esta definición se puede entender que el servicio civil de carrera es un cuerpo que comprende una estructura que se basa en normas para el acceso, permanencia o salida de los servidores públicos en una institución (Fihman, 2020, McLaren et al., 2023). Bajo ese esquema, su propósito no solo es la profesionalización, sino también asegurar una remuneración justa, buscando que la burocracia alcance permanecer en la carrera administrativa y estableciendo mecanismos que protejan a los colaboradores públicos ante diversas situaciones, sobre todo que garantice transparencia, democracia, imparcialidad y rendición de cuentas (Jaramillo y Góngora, 2021; Valickas & Valickiene, 2023).

En lo que respecta al servicio civil del empleo, también se le denomina gestión estratégica de recursos humanos y es la nueva modalidad incorporada por la nueva gestión pública que consiste en el acceso abierto, es decir, el profesional ingresa a la institución pública en función a la especialización que ostenta (Oluwafemi & Ametepe, 2023; Sudha et al., 2023). En tal sentido, el ascenso no se basa en la carrera, sino que la diferencia está en que el candidato participa en concursos abiertos para una plaza de trabajo en el Estado; de esta manera el modelo cerrado que se refiere al servicio civil de carrera es por mérito y el servicio civil abierto se refiere a las

habilidades y competencias específicas para el puesto que debe tener el candidato (Martínez, 2013).

Sobre la variable compromiso organizacional, existen tres modelos de estudio que fueron propuestos a finales del siglo pasado; el primero es el compromiso del cálculo intencionado propuesto por Becker en 1960, quien explica que el trabajador se mantiene en la empresa de acuerdo a la evaluación de su costo de oportunidad que le supondría el abandono o cambio de trabajo; en tal sentido, la voluntad del trabajador para quedarse en la empresa depende un solo factor conveniente, que puede afectar su futuro laboral y bienestar en el corto plazo (Ávila y Pascual, 2021; Becker, 1960).

El segundo enfoque teórico es el compromiso actitudinal, que es definido como un vínculo psicológico entre el trabajador y la empresa, este vínculo impele al trabajador a proporcionar más de sus esfuerzos que el que exige la misma organización, este enfoque tiene su referente en los estudios de Porter, quien realizó estudios iniciales sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la rotación de los empleados, de este estudio surge un modelo para medir el compromiso y empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Porter, con este instrumento pretendía obtener un cuestionario de fácil aplicación que se emplea hasta la actualidad (Ávila y Pascual, 2021; Porter et al., 1974).

El tercer enfoque es el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991), la primera dimensión se enfocó en el aspecto afectivo, el cual se basó en el modelo actitudinal, la segunda dimensión fue la continuidad en relación al compromiso del cálculo, y finalmente, incorporan el componente normativo, que se basa en la obligación moral del trabajador para contribuir a los objetivos organizacionales (Meyer & Allen, 1984; Ávila y Pascual, 2021). Con este modelo tridimensional, se desarrolló el marco teórico en esta investigación.

Acerca de la definición de compromiso organizacional de servidores; Meyer y Allen (2020) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales. Este compromiso según los autores se relaciona con el sentido de pertenencia con la organización, además, de la responsabilidad de la persona con la misma. Al respecto, es importante que las organizaciones tengan trabajadores

comprometidos, porque depende de ellos la eficacia, la eficiencia organizacional de la empresa (Estrada y Mamani, 2020; Muhamad et al., 2023).

Para Estrada y Mamani (2020) un trabajador comprometido es un elemento involucrado con la organización y está siempre entusiasmado para cumplir, para mejorar, para participar y está presto a innovar en su espacio de trabajo, ellos se preocupan por el futuro de la organización y se comprometen a invertir todo su tiempo para cumplir con esa finalidad de que la organización tenga éxito. Es por ello, que es importante que la organización valore a este tipo de trabajadores y a los demás que aún no lo están es importante que se les motive a que sigan esa misma línea.

El compromiso organizacional de los trabajadores es importante en toda organización porque permite que el trabajador proporcione lo mejor de sí mismo para que esta pueda alcanzar el éxito empresarial, a través de un trabajo pulcro, esmerado y que alcanza la productividad. El compromiso organizacional evita el ausentismo en los trabajadores, evita el bajo rendimiento, el complot con la empresa, la rotación de personal (Báez et al., 2019). Es fundamental porque no es solo que el trabajador se identifique con la organización, sino que es fundamental porque apoya en el cumplimiento de las metas organizacionales, produciendo eficacia y eficiencia y alcanzando provecho para el trabajador en el sentido de que puede desarrollarse profesionalmente y personalmente y a la empresa le favorece porque la calidad del servicio o producto mejoran grandemente. Asimismo, el compromiso del trabajador representa mejor productividad para la empresa, lo que se traduce en mejores resultados financieros en el mediano plazo; en tal sentido, la inversión en el bienestar del trabajador produce beneficios significativos para la organización (Coronado et al., 2020).

En esa misma línea, Herrera y de las Heras (2020). definieron este compromiso como el lazo afectivo o emocional que une al trabajador con la organización, esto es en función de que los trabajadores perciben que sus expectativas o necesidades han sido satisfechas con anterioridad, de lo contrario, no tendrían nada que los una afectivamente a la empresa, pues en retribución a esa satisfacción es que presentan esta condición hacia la institución. Asimismo, Neves et al. (2018) indicaron que se trata de una percepción personal del trabajador hacia la organización acerca de las características objetivas y subjetivas de la misma, teniendo como condición que la

organización les haya motivado de diferentes formas en cuando a su desarrollo personal y profesional.

En lo que respecta al compromiso normativo, se refiere a la reciprocidad que tiene el trabajador hacia la organización porque esta ha realizado procesos de capacitación o ha invertido en el trabajador y lo tiene atado bajo un contrato. En otras palabras, el trabajador se siente comprometido por obligación a cumplir con el contrato y quedarse (Estrada y Mamani, 2020). Acerca del compromiso de continuidad, está relacionado al temor que tiene el empleado de dejar la organización por la incertidumbre de encontrar otro puesto de trabajo en otra organización con las mismas condiciones o mejores que en la que se encuentra. Sin embargo, piensa que el retirarse tendría un alto costo para sus intereses, es por ello, que prefiere mantenerse hasta que tenga la seguridad de que ha conseguido algo que pueda reemplazar el trabajo presente (Estrada y Mamani, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo al tratamiento de la investigación, el estudio fue básico en relación a los hallazgos que fueron encontrados se fundamentaron con los enfoques teóricos de cada variable y de esta manera se pudo corroborar la teoría que lo sustenta, sirviendo de esta manera como un aporte para la ciencia. Al respecto, Concytec (2020) definió este tipo de investigación como estudios teóricos que se refieren a conocimientos más completos que van a permitir comprender aquellos aspectos que conforman el fenómeno, haciendo observaciones, encontrando similitudes y relaciones entre sus componentes.

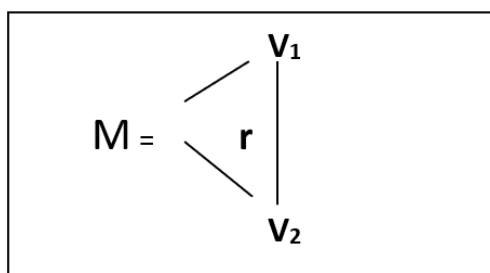
3.1.2 Diseño de la investigación

Se consideró un diseño no experimental- transeccional, descriptivo correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se denominan estudios no experimentales aquellos en los que no es necesario imprimir algún estímulo para obtener resultados previstos. En se sentido, es transeccional porque la información se obtuvo en un solo momento y una sola vez. Al mismo tiempo, fue descriptivo-correlacional causal, porque el estudio empezó describiendo las características más destacadas de cada variable y explicó sí la variable independiente fue causa del comportamiento de la variable dependiente.

A continuación, se presentó la representación gráfica del diseño planteado en este estudio.

Figura 1

Diseño correlacional



Donde:

V₁ : Profesionalización de la función pública.

R : Relación entre variables.

V₂ : Compromiso organizacional.

M : Muestra.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Profesionalización de la función pública

- **Definición conceptual:** Martínez (2013) indican que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización.
- **Definición operacional:** De acuerdo a lo solicitado, se operacionalizó en dos dimensiones; el servicio civil de carrera y el servicio civil del empleo (Martínez, 2013). Los cuales fueron estudiados en función de indicadores que se representaron en 18 ítems dispuestos en un cuestionario relacionado a la variable.
- **Indicadores:** Se consideró una cantidad de indicadores para cada una de las dimensiones, los cuales tuvieron el objetivo de medirlos, estos se muestran detalladamente en el anexo 2 de esta tesis.
- **Escala de medición:** Se implementó para su medición una escala ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Meyer y Allen (1991) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales. Este compromiso según los autores se relaciona con el sentido de pertenencia con la organización, además, de la responsabilidad de la persona con la misma.
- **Definición operacional:** De acuerdo a lo solicitado, se operacionalizó en tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de

continuidad, los cuales fueron estudiados en función de indicadores que se representarán en 18 ítems dispuestos en un cuestionario relacionado a la variable.

- **Indicadores:** Se consideró una cantidad de indicadores para cada una de las dimensiones, los cuales tuvieron el objetivo de medirlos, estos se muestran detalladamente en el anexo 2 de esta tesis.
- **Escala de medición:** Se implementó para su medición una escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 **Población:** La población fue desconocida y correspondió a la totalidad de los servidores públicos de una entidad pública. En los argumentos de Arias (2020) la población es la totalidad de los sujetos de estudio que pertenecen a una organización que puede ser una empresa, un barrio, un país, etc. y que han sido seleccionados bajo criterios establecidos por el investigador.

- **Criterios de inclusión:** Solo se consideró trabajadores de una entidad pública del Perú. Personal que cuente con un tiempo de servicio entre 1 a 20 años. Asimismo, los trabajadores que otorguen su consentimiento para participar en el estudio.
- **Criterios de exclusión:** Fueron trabajadores de una institución pública que pertenecían a otras áreas como personal de limpieza o seguridad, clientes y personal que no deseó contribuir con la investigación y trabajadores que por su función trabajaban de forma externa o de asesoría externa y que iban esporádicamente a la institución, como es el caso de capacitadores, asesores externos en temas específicos y proveedores del Estado.

3.3.2 **Muestra:** Para Baena (2017) la muestra es una parte representativa de la población que cuenta con las características de la misma y cuyos resultados pueden ser proyectados a toda la población. Para el presente estudio, siendo una población desconocida se empleó la fórmula de poblaciones desconocidas. En tal sentido, la muestra fue de 96 servidores públicos, de acuerdo al cálculo realizado.

3.3.3 Muestreo: el muestreo fue probabilístico al determinar que todos los trabajadores fueron candidatos para participar en la investigación. Para Hernández-Sampieri Mendoza (2018), el muestreo probabilístico es que está sometido a cálculo estadístico para obtener la cantidad que debe participar en la investigación, teniendo en cuenta que todos pueden participar en ella.

3.3.4 Unidad de análisis: Fueron los trabajadores de una entidad pública del Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la encuesta como técnica para este estudio por la facilidad para obtener información que pudo ser cuantificada. Al respecto, Muñoz (2018) define la encuesta como una técnica de uso cuantitativo, el cual emplea un formato elaborado detalladamente para obtener información relacionada a las variables que posteriormente serán procesados estadísticamente.

Instrumento

El instrumento que se empleó fue coherente con la técnica empleada, en este caso fue el cuestionario, el cual se empleó uno para cada variable. Para Muñoz (2018) el cuestionario es un formato donde se ha integrado un conjunto de preguntas en función a cada uno de los indicadores de la variable, con la intención de recaba información precisa para su tratamiento cuantitativo y obtener información relevante del sujeto de estudio.

Ficha técnica

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de profesionalización de la función pública
Autor	:	Lescano (2022).
Adaptación	:	López (2023)
Objetivo	:	Obtener información relacionada a la variable.
Público objetivo	:	Colaboradores de una entidad pública del Perú.
Tiempo de aplicación	:	15 minutos.
Tipo de aplicación	.	Virtual, mediante Google Form.

Cantidad de preguntas : 18 ítems.

Ficha técnica

Nombre del instrumento : Cuestionario de compromiso organizacional.

Autor : Arciniegas y González (2016).

Adaptación : López (2023)

Objetivo : Obtener información relacionada a la variable.

Público objetivo : Colaboradores de una entidad pública de pensiones del Perú.

Tiempo de aplicación : 15 minutos.

Tipo de aplicación : Virtual, mediante Google Form.

Cantidad de preguntas : 18 ítems.

Validación

Se hizo validación de contenido por juicio de expertos, quienes verificaron que cada una de las preguntas estén relacionadas a cada variable mida lo que realmente debe medir, esto se hizo mediante criterios de validación recomendados por la Universidad César Vallejo. Para Carhuancho et al. (2019), la validación es un proceso que lo realizan profesionales conocedores en el tema, con la finalidad de revisar la estructura del cuestionario y que cada ítem responda a cada indicador propuesto.

En tal sentido, para este propósito participaron tres especialistas del tema, coincidieron en una valoración de 4, lo que significa que ambos instrumentos sobre profesionalización de la función pública y compromiso organizacional son válidos y aplicables para toda la muestra.

Confiabilidad

El proceso de confiabilidad se realizó implementando una encuesta piloto a 20 trabajadores de otra institución del Estado, con la finalidad de demostrar que las preguntas se encontraban bien elaboradas y sobre todo fueran entendidas por los participantes. El resultado de esta encuesta se sometió a una prueba estadística, empleando para ello el estadístico de Alfa de Cronbach, con ello se pudo obtener la confiabilidad de cada uno de los instrumentos. Según Ñaupas et al. (2018), un instrumento es confiable porque no presenta variaciones en sus medidas y su efecto

no varía en el tiempo ni con la aplicación a diferentes participantes. En tal sentido, mantiene su valor de confiabilidad demostrado mediante un coeficiente.

Tabla 1

Análisis de confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
Profesionalización de la función pública	0,904	18
Compromiso organizacional	0,824	18

En la tabla anterior mediante el Alfa de Cronbach a 20 trabajadores de una institución similar a quienes se les aplicó una encuesta piloto, cuyos resultados fueron para el cuestionario profesionalización de la función pública de 0,904 en 18 ítems y del cuestionario de CO de 0,824 en 18 ítems. En ambos casos, los valores son superiores a los aceptables de 0,70; por tanto, se concluye que los instrumentos presentan consistencia interna y pudieron ser aplicados a todos los participantes.

3.5 Procedimientos

Se identificó una entidad pública para realizar el estudio y se identificó a los trabajadores a quienes se le informó previamente acerca de la aplicación de la encuesta, explicándoles que su información es anónima y que se mantendría en reserva y que solo empleará para fines académicos. Una vez entendida la explicación, se procedió a realizar la encuesta con un cuestionario de cada variable, cuya primera pregunta fue la confirmación de participar en la investigación y obtener su consentimiento informado, este cuestionario se envió por medio del WhatsApp y correo electrónico, cuyas respuestas cayeron automáticamente en el correo del investigador. Los datos obtenidos posteriormente a la encuesta fueron tabulados en una hoja de Excel que luego fueron procesados con el programa SPSS de la versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de tabulada la encuesta en la hoja de Excel, estos resultados fueron trasladados a una hoja del programa estadístico SPSS-26. En tal sentido, el método

de análisis fue la estadística descriptiva e inferencial, ambas se realizaron en el programa mencionado. Para la estadística descriptiva, se empleó la información de la encuesta para que las respuestas fueran reportadas en tablas cruzadas y sean interpretadas con facilidad. Posteriormente, se aplicó la estadística inferencial encontrando la normalidad de los resultados con la prueba estadística de Kolmogorov por la cantidad de elementos de la muestra, que fueron menores a 96 unidades. Los resultados tuvieron una tendencia no normal, y se empleó un estadístico no paramétrico para la prueba de hipótesis, en este caso, se fue Rho de Spearman que determinó la validez o rechazo de la hipótesis nula.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos que se emplearon en este estudio fueron aquellos que se expresan en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, estos principios son; autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Para Orozco y Lamberto (2022), el principio de autonomía, se empleó para participar voluntariamente de la investigación. El principio de no maleficencia para expresar al participante que su intervención no tendrá ningún riesgo legal ni daño para su persona u honor (Orozco y Lamberto, 2022). El principio de beneficencia para informarle que el estudio no generará ningún beneficio económico al participante ni al investigador, por el contrario, será un aporte que beneficiará a la comunidad educativa (Orozco y Lamberto, 2022). Finalmente, el principio de justicia para mantener bajo reserva la información del participante y mantener sus datos o información en anonimato (Orozco y Lamberto, 2022).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Relación entre profesionalización de la función pública y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Profesionalización de la función pública	Bajo	Recuento	13	15	5	33
		% del total	13,5%	15,6%	5,2%	34,4%
	Medio	Recuento	12	12	12	36
		% del total	12,5%	12,5%	12,5%	37,5%
	Alto	Recuento	7	6	14	27
		% del total	7,3%	6,3%	14,6%	28,1%
Total	Recuento	32	33	31	96	
	% del total	33,3%	34,4%	32,3%	100,0%	

En la anterior se observa que cuando la profesionalización de la función pública alcanza un nivel de 34,4% bajo, el compromiso organizacional llega a un porcentaje de 15,6% en el nivel medio. Del mismo modo, cuando la variable 1 alcanza un porcentaje de 37,5% en el nivel medio, el compromiso organizacional logra un porcentaje de 12,5% en todos los niveles. Asimismo, cuando la profesionalización llega a un porcentaje de 28,1% en el nivel alto, el compromiso organizacional alcanza un porcentaje de 14,6% en el nivel alto. De tal manera, que se concluye que del 100% de los servidores públicos encuestados en cualquiera de los niveles de la profesionalización, el 33,3% percibe que su compromiso organizacional es de nivel bajo, el 34,4% percibe que es de nivel medio y 32,3% de nivel alto.

Tabla 3*Relación entre servicio civil de carrera y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Servicio civil de carrera	Bajo	Recuento	13	16	6	35
		% del total	13,5%	16,7%	6,3%	36,5%
	Medio	Recuento	9	8	12	29
		% del total	9,4%	8,3%	12,5%	30,2%
	Alto	Recuento	10	9	13	32
		% del total	10,4%	9,4%	13,5%	33,3%
Total	Recuento	32	33	31	96	
	% del total	33,3%	34,4%	32,3%	100,0%	

De la tabla 3; se observa que cuando el servicio civil de carrera alcanza un nivel Bajo de 36,5%, entonces se puede observar que el compromiso organizacional es de 16,7% en el nivel medio. Del mismo modo, cuando el servicio civil de carrera llega a un nivel medio de 30,2%; el compromiso organizacional alcanza un porcentaje de 12,5% en el nivel Alto. Asimismo, cuando el servicio civil de carrera logra un nivel Alto de 33,3%; el compromiso organizacional logra un nivel Alto de 13,5%. En consecuencia, se concluye que del 100% de los trabajadores del sector encuestados en cualquiera de los niveles del servicio civil de carrera, el 33,3% considera que se encuentra en un nivel bajo de compromiso organizacional, 34,4% en el nivel medio y 32,3% en el nivel alto.

Tabla 4*Relación entre servicio civil del empleo y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Servicio civil del empleo	Bajo	Recuento	17	16	7	40
		% del total	17,7%	16,7%	7,3%	41,7%
	Medio	Recuento	9	12	9	30
		% del total	9,4%	12,5%	9,4%	31,3%
	Alto	Recuento	6	5	15	26
		% del total	6,3%	5,2%	15,6%	27,1%
Total	Recuento	32	33	31	96	
	% del total	33,3%	34,4%	32,3%	100,0%	

En relación a la tabla 4, donde se muestra el cruce entre el servicio civil del empleo con el compromiso organizacional, se observa que cuando el servicio civil del empleo logra un nivel bajo de 41,7%, el compromiso organizacional alcanza un nivel Bajo con porcentaje máximo de 17,7%. Asimismo, cuando el servicio civil del empleo llega a un nivel medio de 31,3%, el compromiso organizacional solo llega al nivel medio de 12,5%. Del mismo modo, cuando el servicio civil del empleo alcanza un porcentaje de 27,1% en el nivel Alto, el compromiso organizacional alcanza un nivel Alto de 15,6%. En tal sentido, se concluyó que del 100% de los colaboradores del sector público encuestados en cualquiera de los niveles del servicio civil del empleo, el 33,3% de ellos percibe que se encuentra en un nivel bajo, 34,4% se encuentra en el nivel medio y 32,3% en el nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 5

Prueba de hipótesis general

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Profesionalización de la función pública	Coefficiente de correlación	,329**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	96

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

En cuanto a la relación entre las variables de este estudio, se encontró una correlación directa positiva baja de 0,329; lo cual es una relación directa entre las variables. Asimismo, la significancia fue de 0,001; esta es inferior al Alfa de 0,05; lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre las variables. Por tanto, se afirma que la profesionalización de la función pública es determinante en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector público.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 1*

		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,287**
Rho de Spearman	Servicio civil de carrera	Sig. (bilateral) ,005
	N	96

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

En cuanto a la correlación de Rho de Spearman aplicada a la dimensión servicio civil de carrera con el compromiso organizacional, se obtuvo como resultado que existe una correlación directa positiva baja de 0,287; lo que significa de acuerdo al valor mostrado que la correlación no es muy fuerte, pero es directa. Asimismo, la significancia bilateral obtenida fue de 0,005; este valor es inferior al Alfa de 0,05. De ello se puede inferir que la hipótesis nula se deniega y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que existe relación entre servicio civil de carrera y compromiso organizacional.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 2*

		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,330**
Rho de Spearman	Servicio civil del empleo	Sig. (bilateral) ,001
	N	96

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

En cuanto a la correlación de Rho de Spearman aplicada a la dimensión servicio civil del empleo con el compromiso organizacional, se obtuvo como resultado que existe una correlación directa positiva baja de 0,330; lo que significa de acuerdo al valor mostrado que la correlación no es muy fuerte, pero es directa. Asimismo, la significancia bilateral obtenida fue de 0,001; este valor es inferior al Alfa de 0,05. De ello se puede inferir que la hipótesis nula se deniega y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que existe relación entre servicio civil del empleo y compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

En función al objetivo general, los resultados inferenciales reportaron que la correlación entre las variables del estudio presentó una relación de 0,329, lo cual significa que es una correlación positiva baja con significancia bilateral de 0,01; este valor obtenido con el estadístico de Rho de Spearman fue menor al alfa de 0,05, por lo que permitió rechazar la hipótesis nula y determinar que entre ambas variables presentan una asociación directa. Esta asociación es mostrada en los resultados de las tablas cruzadas que relacionan ambas variables, donde indican que cuando es mayor porcentaje obtenido de la profesionalización de la función pública fue en el nivel medio que alcanzó un valor de 37,5%, en ese nivel, el porcentaje del compromiso organizacional fue de 12,5% en los tres niveles determinados, por lo que se puede apreciar que esta relación es directa; decir, que mientras la profesionalización de la función pública siga una ruta donde se considere la capacitación y la mejora de las competencias, éstas permitirán que el compromiso organizacional alcance un mayor nivel en el trabajador.

Estos resultados coinciden con los alcanzados por Obregón (2022) quien en sus resultados mostró que las condiciones de trabajo del servicio civil tienen una correlación alta, probada con Rho de Spearman de 0,986 con el compromiso organizacional con una significancia de 0.000. Es por ello que concluyó que las condiciones de trabajo mejoran la relación con el compromiso organizacional de los trabajadores, obteniendo de ellos una mayor identificación y compromiso con la organización. En tal sentido, en ambas investigaciones se aprecia que consideran el servicio civil el cual integra la mejora de las competencias del empleado es un estímulo importante para que el servidor público sienta compromiso por la organización.

En ese sentido, parte de la profesionalización de la función pública es la capacitación del empleado. Al respecto, Gárate (2022) concluyó en su investigación que la relación entre capacitación y compromiso es positiva y directa, este compromiso en sus tres dimensiones de afecto, normativo y de continuidad presentó un resultado de significancia bilateral menor a 0,05 en sus tres dimensiones. En tal sentido, la capacitación como parte de la profesionalización de la función pública es importante para que el trabajador se identifique con la empresa u organización pública.

Por el contrario, el estudio obtenido por Porturas (2020) para establecer la relación entre la Ley del servicio civil de carrera y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia de Lima. Entendiéndose que la Ley del servicio civil es la que le da el soporte a la profesionalización de la función pública, donde obtuvo como resultados que la relación entre ambas variables tuvo una significancia de Rho de Spearman de 0,125; es decir fue mayor al alfa de 0,05. Por tanto, se concluyó que la motivación no se relaciona con el servicio civil, porque los trabajadores de este estudio no cuentan con una remuneración que ellos consideren que es adecuada, tampoco tienen estabilidad y las oportunidades de acceso son escasas.

Del mismo modo, Solano (2023) presentó una investigación sobre modernización de la gestión pública con el desempeño laboral, entendiéndose que la profesionalización de la función pública es parte de los mecanismos de modernización del Estado. En este estudio se develó que existe correlación positiva entre las variables mencionadas con Rho de Spearman de 0,775, es decir una relación considerable con una significancia de $(0,021 < 0,05)$. Además, muestra que la meritocracia se corresponde con el desempeño laboral, con correlaciones altas de Rho de Spearman y significancia menor a 0,05, lo que conlleva a tener eficiencia en los resultados del servicio brindado por el servidor público. Por tanto, esta investigación sobre modernización de la gestión pública es importante porque contempla la profesionalización de la función pública, aspecto que eleva el nivel de respuesta de los trabajadores del Estado.

En cuanto al fundamento teórico, la profesionalización de la función pública es teorizada por Max Weber (1921), quien afirmó que las organizaciones buscan la eficiencia y deben estar fundamentadas en una estructura legal, estos dos elementos son inseparables y se cumple tanto en las organizaciones públicas como privadas (Azüero, 2020). Asimismo, Martínez (2013) indicó que las organizaciones deben tener la capacidad para dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para mejorar sus habilidades y competencias y ellos puedan cumplir sin problemas con los objetivos que les encarga la organización. Es por ello, que las organizaciones deben realizar un buen reclutamiento de personal para identificar a las personas más idóneas para el puesto, es aquí donde se inicia el proceso de profesionalización cuando la organización hace contacto con la persona que ocupará el puesto (Park et al., 2022).

Sobre todo, que los candidatos a un cargo público sean que participen en la modalidad de servicio civil de carrera o de empleo deben tener disposición para adecuarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, sobre todo de los cambios propuestos por la globalización y en el que la nueva gestión pública ha tratado de insertarse con cierta renuencia de los trabajadores; sin embargo, el nuevo contexto ha modificado sustancialmente el ser y el qué hacer político y administrativo en los aspectos cuantitativos y cualitativos (Salirrosas et al., 2022).

En relación al primer objetivo específico, los resultados inferenciales revelaron que mediante el estadístico de Rho de Spearman se encontró una relación positiva baja de 0,287 y una significancia bilateral de 0,005; demostrando con ello que es inferior al 0,05 del alfa o error estándar. Estos valores significan que el servicio civil de carrera se configura directamente con el compromiso organizacional porque un colaborador bien preparado se va a sentir con las condiciones que el puesto o cargo solicita y con ello pueden asegurar su permanencia en el cargo público.

Un resultado similar es el que propone Rojikinnor (2020) en su estudio realizado en la provincia de Kalimantan Central en Indonesia con el propósito de relacionar el compromiso organizacional con la profesionalización del aparato civil del Estado. Bajo esas condiciones los resultados revelaron que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional hacia el buen gobierno, el profesionalismo hacia la calidad del servicio público, el buen gobierno y la calidad del servicio público. Estos efectos se dan cuando el servidor público mejora sus capacidades, entonces se hace más eficiente en sus funciones y por ende su servicio será más satisfactorio para quienes lo reciben, en este caso los usuarios.

Para tal efecto, es importante que se de un proceso de capacitación a los servidores públicos, tal como se muestra en la investigación de Fierro (2023) quien realizó una investigación en Ecuador para determinar la relación entre el plan de capacitación y la mejora del desempeño de servidores públicos circunscritos en el servicio civil de carrera, donde los resultados mostraron que la falta de formación o capacitación sobre la responsabilidad administrativa tiene una relación negativa en el desempeño de los colaboradores del sector público, este resultado se sustenta en la significancia de $0,000 < 0.05$. Por tanto, concluyó que la implementación de un plan

para mejorar el desempeño del servidor público de carrera y de empleo es importante y necesario en las organizaciones del Estado.

Al respecto, este resultado es corroborado en la realidad de las instituciones del Estado, donde se aprecia que los funcionarios públicos que pasan por un proceso de capacitación tienen mejores condiciones para el puesto y sus resultados son la eficacia y la eficiencia. Precisamente, en el Art. II de la Ley del servicio civil N° 30057 (2013) señala que la gestión pública debe alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, con la finalidad de prestar servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, para ello debe contar con un plan de promoción de desarrollo de las personas que conforman la organización. Sin embargo, desde que la ley mencionada salió en circulación han pasado 10 años y los resultados esperados de este proceso de modernización, aún no han llegado a los estándares de lo que se esperaba. Una interesante solución que propone Tejada (2021) es que se evalúe la posibilidad de aplicar incentivos que motiven al servidor público y aceleren el proceso de mejora de los servicios públicos brindados teniendo estándares de calidad en todo el proceso.

Por último, se asevera que las condiciones para la meritocracia en el sector público deben ser equilibradas para todos, sin presentar problemas de desigualdad o falta de inclusión. Al respecto Linares (2023) presenta una investigación donde trató sobre la desigualdad de los derechos laborales con el servicio civil de carrera en el sector público. En este estudio se encontró que las dimensiones del régimen laboral como el concurso público, incentivos, beneficios y calidad de vida en relación con el servicio civil meritocrático tienen una correlación positiva con el Rho de Spearman con significancia menor a 0,05, excepto la dimensión concurso público cuya significancia fue de $0,720 > 0,05$. En este caso, el resultado significa que el concurso público no tiene relación con la meritocracia, porque esta última se da en función de las competencias del trabajador, aspecto que no se ha superado a pesar de que la ley del servicio civil tiene una vigencia de 10 años, lo que demuestra una sutil resistencia de los servidores públicos a la adecuación de esta ley.

Asimismo, el estudio de Guevara y Carrillo (2020) muestran en los resultados de su investigación en el sector público que los factores como el salario, los beneficios económicos, la capacitación, los incentivos y las relaciones interpersonales son determinantes en la eficiencia del servidor público que los motiva a que mejoren sus

competencias para dar un mejor servicio a la comunidad y pueda ostentar otros cargos mediante la postulación en las convocatorias internas, aspecto que mejorará su condición laboral, profesional y personal.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados de la aplicación del estadístico de Rho de Spearman mostraron valores de relación de 0,330, es decir muestra una correlación positiva baja y con una significancia de 0,001. Con tales valores se rechazó la hipótesis nula con la intención de aceptar la hipótesis del investigador. Demostrando con ello que el servicio civil del empleo prioriza las habilidades para el puesto mediante un proceso de integración diferente que establece estándares de calidad de acuerdo al perfil requerido, situación que tiene como efecto que el compromiso normativo y de continuidad sea contemplado por el trabajador hacia la organización.

Estos valores se explican en la tabla cruzada donde se relaciona el servicio civil de empleo con el compromiso organizacional y cuyos valores determinan que cuando el servicio civil de empleo alcanza el mayor valor porcentual de 41,7% en el nivel bajo, el compromiso organizacional también desciende a un nivel bajo de 17,7%. Del mismo modo, cuando este último presenta un porcentaje de 15,6% en el nivel alto, es porque el servicio civil también ha alcanzado un nivel alto de 27,1%, es decir ambos presentan una relación directa.

Un resultado similar es el mostrado por Gárate (2022) en un estudio realizado sobre el servicio civil de carrera y compromiso organizacional en un hospital nacional de Lima, donde los resultados reportaron que existe relación entre las variables mencionadas con una significancia que muestra un valor por debajo de 0,05. Por otro lado, también expone en los resultados sobre la capacitación en asociación con los compromisos afectivo, normativo y de continuidad, teniendo la misma tendencia de relación directa y con significancia menor a 0,05. En tal sentido, se corrobora que el servicio civil de empleo teniendo como una de sus dimensiones a la capacitación es necesaria para que el postulante a los cargos que ofrece el Estado, tenga las condiciones que requiere el perfil. Por otro lado, una vez que el prospecto integre el equipo de servidores públicos bajo la cultura organizacional y las políticas establecidas por la institución podrá afianzar su compromiso organizacional.

Por su parte, Obregón (2022) coincide con el presente estudio al relacionar las condiciones de trabajo del servicio civil de empleo y compromiso organizacional en una organización municipal. Al respecto, presentó una correlación alta entre las variables con una significancia que estuvo por debajo de 0,05. Además, menciona que no solo el servicio civil de empleo se relaciona con el compromiso organizacional, sino también otras dimensiones que son necesarias para que haya esa correspondencia como los factores individuales, organizacionales, materiales y psicosociales, los cuales también se relacionan positivamente. De tal manera que concluye que las condiciones de trabajo mejoran la relación con el compromiso del trabajador hacia la organización, obteniendo de ellos una mayor identificación con la institución y los objetivos trazados.

Para Oluwafemi & Ametepe (2023), el servicio civil de empleo también se le denomina gestión estratégica de recursos humanos y es una nueva tendencia optada por la nueva gestión pública que se presenta como una organización más accesible al profesional bien preparado o especializado y que cuente con las competencias solicitados por el perfil pre establecido en la institución. En tal sentido, el proceso se democratiza y ya no se debe dar la denominada “argolla” o “padrinazgo”, sino que el candidato participa en concursos abiertos para una plaza de trabajo en el Estado; de esta manera, quienes no pertenecen al sector público tienen la misma posibilidad de aquellos que conforman el servicio civil de carrera, el cual es determinado por el mérito del trabajador, a diferencia del servicio civil de empleo, que es abierto con la condición de que el prospecto tenga las habilidades y competencias específicas para el puesto (Martínez, 2013).

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación al objetivo general, de los resultados descriptivos se concluye que 34,4% de los trabajadores perciben que la relación entre la profesionalización de la función pública y compromiso organizacional es de nivel bajo. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,329, indicando una relación directa, positiva baja entre las variables de estudio. Por tanto, se concluye, que, a una deficiente profesionalización de la función pública, menor es el compromiso organizacional del servidor público.

Segunda. En lo que respecta al objetivo específico uno, los resultados descriptivos se concluyen que 36,5% de los trabajadores perciben que la relación entre el servicio civil de carrera y compromiso organizacional es de nivel bajo. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,287, indicando una relación directa, positiva baja entre las variables de estudio. Por tanto, se concluye, que, a una deficiente profesionalización en la modalidad de servicio civil de carrera del servidor público, menor es el compromiso organizacional.

Tercera. En lo que respecta al objetivo específico dos, los resultados descriptivos se concluyen que 41,7% de los trabajadores perciben que la relación entre el servicio civil de empleo y compromiso organizacional es de nivel bajo en ambos. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,330, indicando una relación directa, positiva baja entre las variables de estudio. Por tanto, se concluye, que, a una deficiente profesionalización en la modalidad de servicio civil de empleo del servidor público, menor es el compromiso organizacional

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al Director de la entidad pública del Perú, programar mayor número de capacitaciones para mejorar la baja relación que existe entre ambas variables.

Segunda. Se recomienda al Director de la entidad pública del Perú que a través de su directorio, promueva talleres específicas que mejore las condiciones laborales del servidor público y en las convocatorias internas.

Tercera. Se recomienda al Director de la entidad pública del Perú que, mediante su comité de selección, ejecuten una adecuada selección del personal, de acuerdo a sus habilidades y competencias que requiera el perfil del puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ecuador. Editorial Utmach.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Ávila, S. y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201–226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Azuero, A. (2020). Evaluación epistemológica a la Teoría de la Burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41 (45), 338-353. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Barraza, M. (2020). Profesionalización Parlamentaria: La Consolidación del Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo del Estado de Sinaloa. *Revista Derecho & Opinión Ciudadana*, 4 (7), 34-64. http://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/007/002.pdf
- Becker, H. (1960). Notes On the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>.
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/3LP1qKP>
- Carhuancho, M., Nolazco, F., Sciheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Editorial UIDE. Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Concytec (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Dirección de Políticas y Programas de CTI. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>

- Don, L. (2018). Executive control of bureaucracy and presidential cabinet appointments in East Asian democracies. *Regulation & Governance*, 14 (1), 82-101. <https://doi.org/10.1111/rego.12190>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Farfán, J., Delgado, R., Cárdenas, D. y Narvaez, T. (2022). Ética en la función pública: una revisión teórica. *IGOVERNANZA*, 5(17), 130-146. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.171>
- Fierro, N. (2023). *Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del Gad municipal del Cantón el guabo, provincia de el oro, periodo 2019-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio de la universidad. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6998/1/FIERRO%20NIZA%20NARDY%20YOLANDA.pdf>
- Fihman, D. (2020). *La profesionalización del Servicio Civil: un estudio sobre la implementación de concursos para el ingreso al empleo público en Argentina*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/2358>
- Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41 (22) 316-327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gárate, N. (2022). *Capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97061>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill Education

- Herrera, J. y de las Heras Rosas, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional De Organizaciones* (24), 241–271. <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Jaramillo, M. y Góngora, J. (2021). El servicio civil de carrera para los asesores parlamentarios mexiquenses. Análisis desde la perspectiva mexicana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12043-12067. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1215
- Lee, J., & Scaramuzzino, R. (2022). Professionalization in welfare-oriented civil society organizations: Comparison of board chairs and executive directors concerning motives for engagement and leadership ideals. *Nordic Social Work Research*, DOI: 10.1080/2156857X.2022.2158916
- Linares, O. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *SCIÉENDO*, 26(1), 35-39. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.005>
- Lombardi, R., Manfredi, S., Cuozzo, B. y Palmaccio, M. (2020). The profitable relationship among corporate social responsibility and human resource management: A new sustainable key factor. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 27(6), 2657-2667. <https://doi.org/10.1002/csr.1990>
- Martínez, R. (2013). *La profesionalización de la función pública: ideas para Latinoamérica*. Editorial Cicep. <https://docplayer.es/142562261-La-profesionalizacion-de-la-funcion-publica-ideas-para-latinoamerica-rafael-martinez-puon.html>
- Martins, P., Barbosa, B., Machado, E., García, B., & Henrique, G. (2022). Local State Capacity: an Analysis of Bureaucracy' Professionalization Level and its Efection on Development. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17 (1), 1-20. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c9a7837b-6026-499a-bc13-7b6fdcd186f5%40redis>
- Matias, S. (2013). La Teoría del Servicio Público y las Telecomunicaciones. *Revista Diálogos de Saberes*, 38, 43-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4696237>

- McLaren, H., Patmisari, E., Hamiduzzaman, M., Star, C., & Widianingsih, I. (2023). Indonesian Women's Civil Service Leadership: Analysis of Career Progression Opportunity and Constraint. *Administration & Society*, 1-32. <https://doi.org/10.1177/00953997231167556>
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372–378. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.69.3.372>
- Millán, M. (2021). Cultura Organizacional en la Administración Pública. *Revista Docentes 2.0*, 11(2), 5–18. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i2.229>
- Montaña, A. (2010). *Fundamentos de derecho administrativo*. Universidad Externado de Colombia.
- Morales, C. y rey, W. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11 (20), 87-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762176>
- Muhamad, L, Bakti, R., Febriyanto, M., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. (2023). Do innovative work behavior and organizational commitment create business performance: a literature review. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713-717. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12479>
- Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Oxford. <https://docer.com.ar/doc/xccvc85>
- Nunes, A. (2022). La administración pública como apoyo a la sociedad brasileña. *Revista Ibero-Americana De Humanidades. Ciências E Educação*, 8(6), 1173–1183. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i6.6046>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. Ed. Bogotá: Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

- Obregón, J. (2022). *Condiciones de trabajo y compromiso organizacional del personal de la gerencia de mantenimiento vial de una empresa municipal, Ate 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111280>
- Oluwafemi, O. & Ametepe, P. (2023). Mediating role of emotional intelligence between organizational climate, and transfer of learning among civil service employees. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2022-0159>
- Park, C. M., Han, Y., & Chang, Y. (2022). Comparing Civil Service Systems: Bureaucratization, Professionalization, Politicization, and Marketization. In *Civil Service Systems in East and Southeast Asia*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003326496>
- Pérez, S. y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, (5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>.
- Porturas, L. (2023). *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111324>
- Profiroiu, C., Nastacă, C., Simion, C., & Drăguț, M., (2022). Formarea profesională în administrația publică în timpul pandemiei de COVID-19. *Revista Transilvană de Științe Administrative*, 1(50), 63-80. <https://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/viewFile/623/620>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23 (3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7643637.pdf>
- Pham, T., Truong, G., Van, T., City, C., & Nguyen, P. (2023). The Meaning of Public Service Motivation: Human Resource Management Practices in the Public

- Sector. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 12 (2). https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_12-2_01_k22-067_1-27.pdf
- Rastrollo, J. (2021). Talentos y virtudes: la necesidad de profesionalización del servicio civil en el Perú. *Themis Revista de Derecho*, 80, 209-223. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/25918/24424/>
- Rizzo, N. (2023). Profesionalización de la función pública. Experiencias recientes en la provincia de Mendoza. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 26 (1), 46–66. <https://revela.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/4604>
- Rojikinnor, R. (2020). Organizational commitment and professionalism of State Civil Apparatus to determine public satisfaction through good governance, public service quality and public empowerment. *Journal of Social and Economic Development*, 22, 401–413. <https://doi.org/10.1007/s40847-020-00105-1>
- Salirrosas, S., Chacón, A., Panduro, J. y Becerra, R. (2022). Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas: Revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1376-1389.
- Salas, E. (2020). Empleo público. Trayectoria, balance y proyecciones. Hacia consensos básicos. Cuadernos Del INAP (CUINAP), 1(25). [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/208](http://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/208)
- Sergaliyeva, R., Bugubayeva, R., & Tretyakova, L. (2020). Professionalization of the state apparatus: main stages and prospects. *Central Asian Economic Review*, (6):19-32. https://caer.narxoz.kz/jour/article/view/269?locale=en_US
- Servir (2021). *Institucionalidad y Gestión Pública. Reflexiones sobre la profesionalización de la función pública en el Perú*. Escuela Nacional de Administración Pública. <https://bit.ly/3KWXcl4>
- Simion, C., Nastacă, C., Drăguț, M., & Ștefănescu, M. (2023). European models of professional training in public administration: a comparative approach. *Management Research and Practice*, 15 (1) 5-17. <https://www.proquest.com/docview/2786944043?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

- Solano, G. (2023). *La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio de la universidad. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3180>
- Strazza, L., (2022). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú 2022*. IADB: Inter-American Development Bank. United States of America. <https://policycommons.net/artifacts/3363624/diagnostico-institucional-del-servicio-civil-en-america-latina/4162326/> on 20 May 2023. CID: 20.500.12592/nt7xf0.
- Sudha, A., Azam, S., & Tham, J. (2023). Transformational leadership and job performance of Maldives Civil Service employees, mediated by organisational commitment. *International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2022-0198>
- Tolibjon, E., & Jahongir, B. (2023). Opportunities of the Law “On State Civil Service”. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 16, 16–19. <https://www.zienjournals.com/index.php/zjssh/article/view/3201>
- Ugarte, M. y Cajavilca, A. (2022). *2.1 Gestión Pública y Servicio Civil*. Consorcio de Investigación Económica y Social, CIES. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/2.1_estado_y_gestion_gestion_publica_y_servicio_civil.pdf
- Valickas, A., & Valickiene, R. P. (2023). Relationship Between Learning And Career Development In The Civil Service. *In Inted2023 Proceedings*, 7856-7859. <https://doi.org/10.21125/inted.2023.2143>
- Vázquez, E. (2022). La Administración pública como sistema autónomo. El derecho a la función pública. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 14(18), 159-172. <https://doi.org/10.35292/ropj.v14i18.631>
- Vasylieva, O., Slukhai, S., Khadzhyradieva, S., Klochko, A., & Pashkova, A. G. (2020). Ukrainian civil service: implementation of the public administration reform strategy in Ukraine. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 11(4 (50)), 1439-1445. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=920974>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Profesionalización de la función pública	Martínez (2013) indica que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización.	Se operacionaliza en dos dimensiones: Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo.	Servicio civil de carrera	Principio del mérito	Ordinal
			Servicio civil del empleo	Habilidades y competencias para el puesto	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales.	La variable compromiso organizacional se operacionaliza en tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.	Compromiso afectivo.	Se siente identificado. Expresa vínculos emocionales.	Ordinal
			Compromiso normativo.	Evalúa su permanencia. Expresa su necesidad laboral.	
			Compromiso de continuidad.	Siente lealtad. Evalúa los beneficios	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento sobre profesionalización de la función pública

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la profesionalización de la función pública en una entidad pública del Perú, Lima 2023.

Su participación adquiere especial importancia que nos permitirá conocer lo planteado en los objetivos de la investigación.

Confidencialidad. La información proporcionada se utilizará exclusivamente para fines relacionados a la presente investigación.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición.

ESCALA VALORATIVA: Likert

CATEGORIA	VALOR
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Nº	Afirmaciones	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo.					
2	En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito.					
3	Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo.					
4	Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo.					
5	Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo.					
6	Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan.					
7	Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo.					

8	La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.					
9	Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.					
10	Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.					
11	Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.					
12	Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.					
13	Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.					
14	El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.					
15	Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos.					
16	Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.					
17	La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.					
18	El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.					

Instrumento sobre el compromiso organizacional

N°	Variable: Compromiso organizacional					
Dimensión 1: Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
3	No me siento parte de mi organización.					
4	Esta organización significa mucho para mí.					
5	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.					
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad						
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
8	Esta organización merece mi lealtad.					
9	Le debo muchísimo a mi organización.					
10	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					

11	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					
12	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
16	Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas de conseguir algo mejor.					
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Manuel Bermúdez Tapia	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Congreso de la República	
Institución donde labora:	UNMSM	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (en caso correspondiera)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de profesionalización de la función pública. Cuestionario de compromiso organizacional.
Autora:	Lescano (2022). Arciniegas y González (2016).
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	Del 5 a 9 de junio de 2023.



Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública del Perú.
Significación:	<ol style="list-style-type: none"> Variable profesionalización de la función pública, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 1). Variable compromiso organizacional, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 1).

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Profesionalización de la gestión pública

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 1. Profesionalización de la gestión pública. Martínez (2013) indican que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización.</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> Muy en desacuerdo. En desacuerdo. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Muy de acuerdo. <p>Dimensiones</p> <p>Servicio civil de carrera.</p> <p>Servicio civil del empleo.</p>	<p>El servicio civil de carrera se refiere al conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan la entrada y salida del recurso humano a las organizaciones del Estado (Barraza, 2020; Morales y Rey, 2020).</p> <p>También se le denomina gestión estratégica de recursos humanos y es la nueva modalidad incorporada por la nueva gestión pública que consiste en el acceso abierto, es decir, el profesional ingresa a la institución pública en función a la especialización que ostenta (Oluwafemi & Ametepe, 2023; Sudha et al., 2023).</p>



Compromiso organizacional

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal Variable 2. Compromiso organizacional. Meyer y Allen (1991) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales.</p>	<p>Subescala: 6. Muy en desacuerdo. 7. En desacuerdo. 8. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 9. De acuerdo. 10. Muy de acuerdo.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Compromiso afectivo.</p> <p>Compromiso normativo.</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Meyer y Allen (1991) definen este compromiso como el lazo afectivo o emocional que une al trabajador con la organización, esto es en función de que los trabajadores perciben que sus expectativas o necesidades han sido satisfechas con anterioridad, de lo contrario, no tendrían nada que los una afectivamente a la empresa, pues en retribución a esa satisfacción es que presentan esta condición hacia la institución.</p> <p>En lo que respecta al compromiso normativo, se refiere a la reciprocidad que tiene el trabajador hacia la organización porque esta ha realizado procesos de capacitación o ha invertido en el trabajador y lo tiene atado bajo un contrato.</p> <p>Está relacionado al temor que tiene el empleado de dejar la organización por la incertidumbre de encontrar otro puesto de trabajo en otra organización con las mismas condiciones o mejores que en la que se encuentra.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Profesionalización de la función pública" elaborado por Lescano en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo.

- **Primera dimensión:** Servicio civil de carrera
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio del mérito	1. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo. 2. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito. 3. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo. 4. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo. 5. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo. 6. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan. 7. Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo. 8. La estabilidad laboral	3	4	3	



	(vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad. 9. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.				
--	---	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Servicio civil del empleo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y competencias para el puesto	10. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos. 11. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía. 12. Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez. 13. Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente	4	3	3	



	<p>aún en entidad diferente.</p> <p>14. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.</p> <p>15. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.</p> <p>16. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.</p> <p>17. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.</p> <p>18. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.</p>				
--	---	--	--	--	--

Dimensiones del instrumento: Compromiso afectivo, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad.

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	1. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. 2. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas. 3. No me siento parte de mi organización.	4	3	3	
Expresa vínculos emocionales.	4. Esta organización significa mucho para mí. 5. No me siento como "parte de la familia" en mi organización. 6. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	7. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. 8. Esta organización merece mi lealtad.	3	3	3	



	9. Le debo muchísimo a mi organización.				
Expresa vínculos emocionales.	10. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. 11. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. 12. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	3	3	3	

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	13. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. 14. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. 15. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de	4	3	3	



	deseo.				
Expresa vínculos emocionales.	<p>16. Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas de conseguir algo mejor.</p> <p>17. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.</p> <p>18. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.</p>	3	4	4	

Manuel Bermúdez Tapia
DNI/09854795

Orcid <http://orcid.org/0000-0003-1576-9464>

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jorge Armando Carranza Velásquez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área de Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte - UPN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de profesionalización de la función pública. Cuestionario de compromiso organizacional.
Autora:	Lescano (2022). Arciniegas y González (2016).
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	Del 5 a 9 de junio de 2023.

Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública del Perú.
Significación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable profesionalización de la función pública, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 1). 2. Variable compromiso organizacional, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 2).

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Profesionalización de la gestión pública

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 1. Profesionalización de la gestión pública.</p> <p>Martínez (2013) indican que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización.</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo. <p>Dimensiones</p> <p>Servicio civil de carrera.</p> <p>Servicio civil del empleo.</p>	<p>El servicio civil de carrera se refiere al conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan la entrada y salida del recurso humano a las organizaciones del Estado (Barraza, 2020; Morales y Rey, 2020).</p> <p>También se le denomina gestión estratégica de recursos humanos y es la nueva modalidad incorporada por la nueva gestión pública que consiste en el acceso abierto, es decir, el profesional ingresa a la institución pública en función a la especialización que ostenta (Oluwafemi & Ametepe, 2023; Sudha et al., 2023).</p>

Compromiso organizacional

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal Variable 2. Compromiso organizacional. Meyer y Allen (1991) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales.</p>	<p>Subescala: 6. Muy en desacuerdo. 7. En desacuerdo. 8. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 9. De acuerdo. 10. Muy de acuerdo.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Compromiso afectivo.</p> <p>Compromiso normativo.</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Meyer y Allen (1991) definen este compromiso como el lazo afectivo o emocional que une al trabajador con la organización, esto es en función de que los trabajadores perciben que sus expectativas o necesidades han sido satisfechas con anterioridad, de lo contrario, no tendrían nada que los una afectivamente a la empresa, pues en retribución a esa satisfacción es que presentan esta condición hacia la institución.</p> <p>En lo que respecta al compromiso normativo, se refiere a la reciprocidad que tiene el trabajador hacia la organización porque esta ha realizado procesos de capacitación o ha invertido en el trabajador y lo tiene atado bajo un contrato.</p> <p>Está relacionado al temor que tiene el empleado de dejar la organización por la incertidumbre de encontrar otro puesto de trabajo en otra organización con las mismas condiciones o mejores que en la que se encuentra.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Profesionalización de la función pública" elaborado por Lescano en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Dimensiones del instrumento: Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo.

- Primera dimensión: Servicio civil de carrera
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio del mérito	1. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo. 2. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito. 3. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo. 4. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo. 5. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo. 6. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan. 7. Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo.	3	4	4	

	<p>8. La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.</p> <p>9. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.</p>				
--	--	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Servicio civil del empleo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
 <p>Habilidades y competencias para el puesto</p>	<p>10. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.</p> <p>11. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.</p> <p>12. Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.</p> <p>13. Los servidores públicos pueden postular al</p>	4	3	4	

	<p>cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.</p> <p>14. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.</p> <p>15. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.</p> <p>16. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.</p> <p>17. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.</p> <p>18. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.</p>				
--	--	--	--	--	--



Dimensiones del instrumento: Compromiso afectivo, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad.

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	1. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. 2. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas. 3. No me siento parte de mi organización.	3	4	3	
Expresa vínculos emocionales.	4. Esta organización significa mucho para mí. 5. No me siento como "parte de la familia" en mi organización. 6. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	3	4	3	



- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

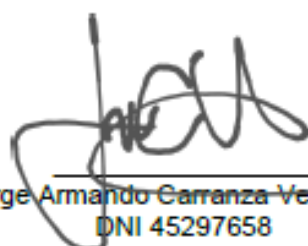
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	7. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. 8. Esta organización merece mi lealtad.	3	3	3	

	9. Le debo muchísimo a mi organización.				
Expresa vínculos emocionales.	10. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. 11. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. 12. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	13. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. 14. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. 15. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de	4	3	3	

	deseo.				
Expresa vínculos emocionales.	<p>16. Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas de conseguir algo mejor.</p> <p>17. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.</p> <p>18. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.</p>	3	4	4	



Jorge Armando Carranza Velásquez
DNI 45297658

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-8861-0158>

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Profesionalización de la función pública y compromiso organizacional de servidores de una entidad pública del Perú, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Cesar Samillán Incio
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	MODERNIZACIÓN DEL ESTADO PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I y II PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN DE GOBIERNO MUNICIPAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- LIMA NORTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA –LIMA PERÚ
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (NO corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de profesionalización de la función pública. Cuestionario de compromiso organizacional.
Autora:	Lescano (2022). Arciniegas y González (2016).
Procedencia:	Lima - Perú

Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	Del 5 a 9 de junio de 2023.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública del Perú.
Significación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable profesionalización de la función pública, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 1). 2. Variable compromiso organizacional, consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo (Ver anexo 2).

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Profesionalización de la gestión pública

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: Ordinal Variable 1. Profesionalización de la gestión pública. Martínez (2013) indican que el término se emplea para determinar la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su fuerza laboral de los elementos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y competencias y puedan cumplir con los objetivos que les plantea la organización.	Subescala: <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo. Dimensiones Servicio civil de carrera. MUY DE ACUERDO Servicio civil del empleo MUY DE ACUERDO.	El servicio civil de carrera se refiere al conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan la entrada y salida del recurso humano a las organizaciones del Estado (Barraza, 2020; Morales y Rey, 2020). También se le denomina gestión estratégica de recursos humanos y es la nueva modalidad incorporada por la nueva gestión pública que consiste en el acceso abierto, es decir, el profesional ingresa a la institución pública en función a la especialización que ostenta (Oluwafemi & Ametepe, 2023; Sudha et al., 2023).



Compromiso organizacional

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal Variable 2. Compromiso organizacional. Meyer y Allen (1991) la definen como un estado psicológico, un proceso en el que las metas de la organización se entrelazan con las del trabajador, las cuales suelen ser personales.</p>	<p>Subescala: 6. Muy en desacuerdo. 7. En desacuerdo. 8. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 9. De acuerdo. 10. Muy de acuerdo.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Compromiso afectivo.</p> <p>MUY DE ACUERDO</p> <p>Compromiso normativo.</p> <p>MUY DE ACUERDO</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>MUY DE ACUERDO</p>	<p>Meyer y Allen (1991) definen este compromiso como el lazo afectivo o emocional que une al trabajador con la organización, esto es en función de que los trabajadores perciben que sus expectativas o necesidades han sido satisfechas con anterioridad, de lo contrario, no tendrían nada que los una afectivamente a la empresa, pues en retribución a esa satisfacción es que presentan esta condición hacia la institución.</p> <p>En lo que respecta al compromiso normativo, se refiere a la reciprocidad que tiene el trabajador hacia la organización porque esta ha realizado procesos de capacitación o ha invertido en el trabajador y lo tiene atado bajo un contrato.</p> <p>Está relacionado al temor que tiene el empleado de dejar la organización por la incertidumbre de encontrar otro puesto de trabajo en otra organización con las mismas condiciones o mejores que en la que se encuentra.</p>



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Profesionalización de la función pública" elaborado por Lescano en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Servicio civil de carrera y Servicio civil del empleo.

- Primera dimensión: Servicio civil de carrera
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio del mérito	1. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo. 2. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito. 3. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo. 4. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo. 5. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo. 6. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que	4	4	4	NINGUNA

Lafeel B

	<p>desempeñan.</p> <p>7. Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo.</p> <p>8. La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.</p> <p>9. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.</p>				
--	--	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Servicio civil del empleo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y competencias para el puesto	<p>10. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.</p> <p>11. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.</p> <p>12. Los servidores públicos tienen la capacidad de</p>	4	4	4	NINGUNA

[Handwritten signature]

	<p>desempeñar más de un cargo a la vez.</p> <p>13. Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.</p> <p>14. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.</p> <p>15. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.</p> <p>16. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.</p> <p>17. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.</p> <p>18. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.</p>				
--	---	--	--	--	--

LafeelB

Dimensiones del instrumento: Compromiso afectivo, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad.

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	1. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. 2. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas. 3. No me siento parte de mi organización.	4	4	4	NINGUNA
Expresa vínculos emocionales.	4. Esta organización significa mucho para mí. 5. No me siento como "parte de la familia" en mi organización. 6. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	4	4	4	NINGUNA

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	7. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea	4	4	4	NINGUNA

Rafael B

	<p>correcto renunciar a mi organización ahora.</p> <p>8. Esta organización merece mi lealtad.</p> <p>9. Le debo muchísimo a mi organización.</p>				
Expresa vínculos emocionales.	<p>10. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.</p> <p>11. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.</p> <p>12. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.</p>	4	4	4	NINGUNA

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se siente identificado.	<p>13. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.</p> <p>14. Renunciar a mi</p>	4	4	4	NINGUNA

Lafeel

	<p>organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</p> <p>15. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</p>				
Expresa vínculos emocionales.	<p>16. Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas de conseguir algo mejor.</p> <p>17. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.</p> <p>18. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.</p>	4	4	4	NINGUNA

Firma:
DNI: 06468228



Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así,

mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3. Cálculo de muestra

$$Z = 1.96 \quad Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.1$$

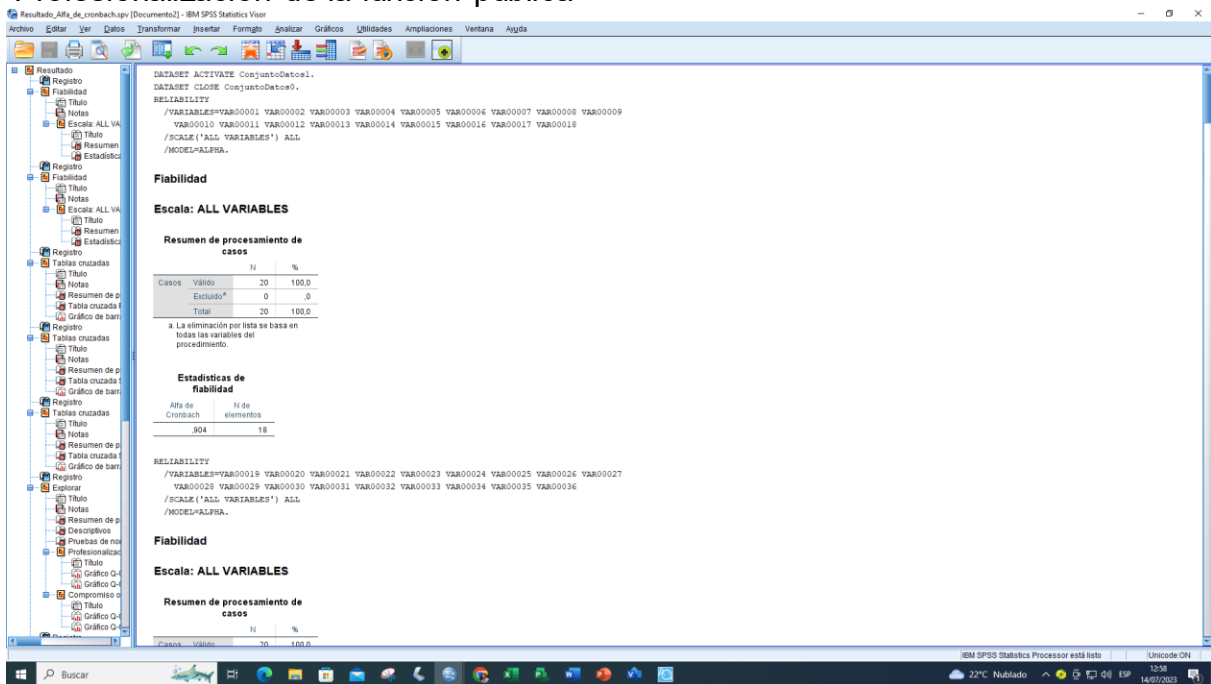
$$n = 0.9604 / 0.01 = 96.04$$

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{i^2}$$

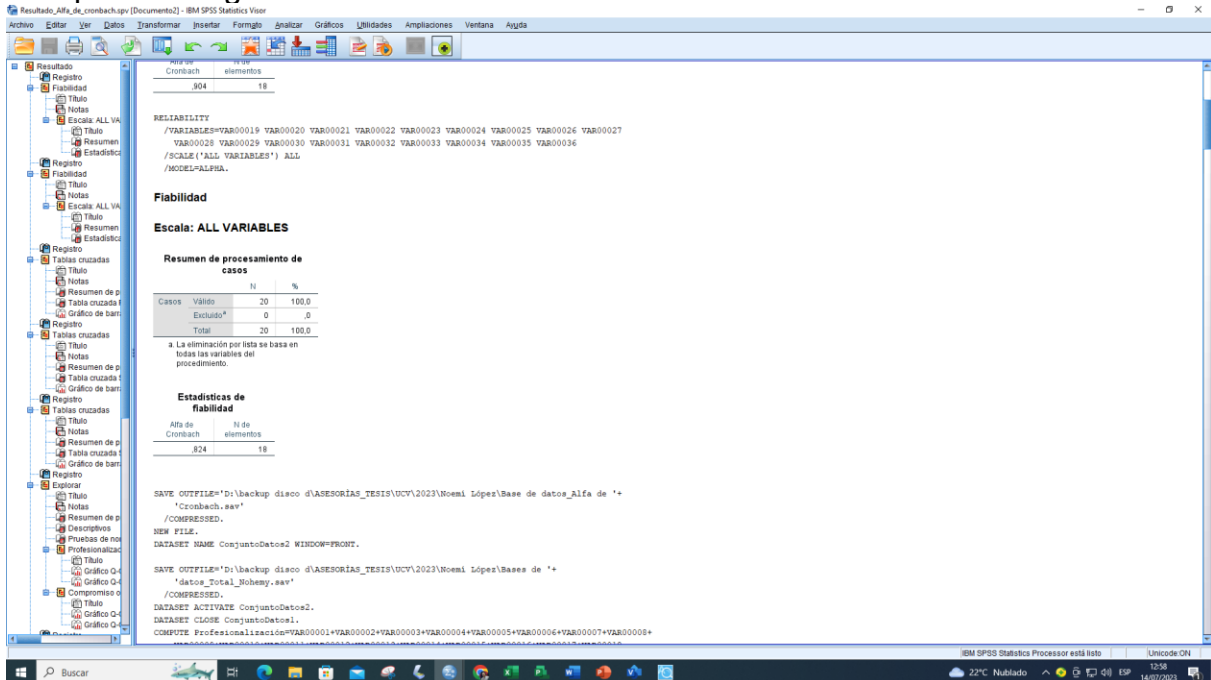
Población desconocida (infinita)

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Profesionalización de la función pública



Compromiso organizacional



Anexo 5. Base de datos de prueba piloto

	Profesionalización de la función pública																		Compromiso organizacional																	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36
1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3
3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	1	5	1	2	3	5	5	5	3	5	3	2	3	4	5	5
6	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	2	5	2	2	5	1	1	4	4	4	4	2	5	2	3	4	2	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3
9	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	2	1	3	5	3	4	2	2	5	1	1	1	4	3	2	1	5	1	2	5	4	5	1
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4
12	1	2	1	1	2	2	3	2	4	3	2	2	4	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3
13	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	5	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	1	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2
15	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	2	3	2	1	3	5	3	4	3	1	4	3	2	5	4	3	3	1	5	3	3	4	1	2	3
16	4	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
17	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	2	4	5	1	4	1	1	3	4	4	4	1	5	3	3	5	4	2	3
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2
19	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	1	4	2	3	4	2	4	4