



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Régimen Laboral y Compromiso organizacional del servidor
público de la Municipalidad de San Miguel, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Quiroz Saldaña, Nelson Urbano (ORCID: 0000-0003-0806-2241)

ASESORA:

Mg. Graus Cortez Lupe (ORCID: 0000-0002-1511-5244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirte el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres, a mis hermanos, a mis hijos por ser el pilar mas importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias y a ti Daguiana por ser el apoyo y mi fortaleza dia a dia. Te amo.

Agradecimiento

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de la Universidad, gracias a la Universidad por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, la Gestión Pública, gracias a cada uno de los maestros que hicieron parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados, y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollos de las demás generaciones que están por llegar, agradezco a mis padres, mis hermanos y mis hijos (Rosa, Anthony y Yerik) que son los pilares de mi vida y a ti mi amada que eres la consolidación de mi día a día. Que tu fuerza y tu amor hicieron de mi un hombre diferente, para ti DRVG.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
Marco teórico	16
Método	29
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	29
3.1.1. Diseño	29
3.2. Categoría, Subcategoría y matriz de categorización	29
3.3. Escenario de estudio	30
3.4. Participantes	30
3.4.1. Características de los participantes	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.6. Procedimientos	31
3.7. Rigor científico	32
3.8. Método de análisis de información	32
3.9. Aspectos éticos	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
4.1 Resultados	33
4.2 Validación de hipótesis	63
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
Referencias	77
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	84
Anexo 2. Operacionalización de variables.	1

RESUMEN

La presente investigación titulada: “REGIMEN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL 2021” busca determinar el nivel de compromiso organizacional en virtud a su régimen laboral entre los diferentes regímenes laborales existentes en la sede de la Municipalidad Distrital de San Miguel. El método utilizado es el no experimental del tipo descriptivo correlacional se verá la relación que existe entre las dos variables y es de corte transversal. Se recogió información en un periodo determinado, se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario conformado por 30 preguntas en la escala de Likert que proporcionaron diferentes puntos de vista acerca del nivel de compromiso organizacional del servidor público dichos resultados fueron llevados a gráficos estadísticos, los mismos que fueron procesador utilizando el programa SPSS versión 23 y se realizó las respectivas interpretaciones. Nuestra investigación concluye que existe una diferencia algo significativa a nivel del compromiso organizacional por parte de los trabajadores dependiendo de su condición de nombrados o contratados, nuestro trabajo realiza recomendaciones para poder ser implementadas lo que redundara y mejorara el compromiso organizacional según el régimen laboral.

Palabras clave: compromiso organizacional, dimensión afectiva, cualitativa y normativa

INTRODUCCIÓN

La pandemia de coronavirus (COVID-19) cambió el trabajo y los lugares de trabajo del sector público (2020) señala que los trabajadores estatales de los gobiernos locales están desempeñando un papel importante en el liderazgo en respuesta a la pandemia. Los profesionales de la salud mantienen en funcionamiento los sistemas médicos y protegen a las familias. Los funcionarios públicos están encontrando formas innovadoras de diseñar y asignar el gasto con un estímulo económico sin precedentes y controlar los picos graves del desempleo.

En casi todos los países del mundo, se evidencia un crecimiento en la proporción de empleados no activos en casi todo el globo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), argumenta que la masa laboral a variado durante la pandemia donde no se evidencia en mayores tasas de desempleo. (NCSL, 2021) señala que, debido a los impedimentos de traslación y las medidas de encierro, una gran proporción de personas ocupadas decidió abandonar sus trabajos por completo, o con menor frecuencia a la habitual. Aumentando la inactividad laboral, lo que significa que la gente dejó de preocuparse por sus recursos.

Acevedo, Castellani, Lotti, & Székely (2021) según encuestas realizadas en países latinoamericanos, la población entiende al trabajo legal, el que le permite tener ingreso a la a la seguridad del estado. Una gran parte de las personas abandonó la fuerza laboral, lo que provocó un gran aumento de la inactividad: de alrededor de cinco o seis por ciento en Paraguay, Brasil y Colombia, a alrededor de quince por ciento en Bolivia y veintiséis en Perú.

El BID (2021) menciona que, en los dos primeros tercios del año 2020, la conexión que existe entre la labor formal e informal subió considerablemente del 0,84 a 1,09, con la alteración más pronunciados en Chile, Brasil y Argentina. Esta realidad origina que los trabajadores que gozan de un empleo formal se enfrenten a una diversidad de situaciones estresantes que pueden ocasionar un bajo rendimiento y productividad.

El mundo del trabajo está cambiando, con la reducción de personal, la subcontratación de actividades laborales y la reestructuración en entidades más reducidas. (Aviad, 2019) señala que a esto se suma la tendencia según la cual, en casi todas partes, las organizaciones se esfuerzan sistemáticamente por evitar el compromiso a largo plazo con su fuerza laboral, recurriendo a trabajos atípicos y atípicos (como el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal o por agencia, y otros tipos de trabajo, trabajos inseguros). Este nuevo régimen de empleo es un escape del compromiso organizativo y una tendencia a evitar las relaciones a largo plazo.

La problemática de salud vivida ha originado que el endeudamiento estatal aumente en 8,9% del 2020, considerando el 1,6 % del anterior año. Todo esto a la dura caída del movimiento económico, la recaudación bajó agresivamente. En este sentido, se está pidiendo a la fuerza laboral del sector público que trabaje de nuevas formas en nuevos contextos. Los ministerios y los organismos públicos están aprendiendo a utilizar nuevas tecnologías y herramientas "sobre la marcha", a menudo en paralelo con los procedimientos y procesos antiguos. (Pacheco, 2010)

Los servidores públicos individuales están adaptando el tiempo laboral y personal para cumplir con los compromisos familiares y de cuidado. El sector público se ha vuelto accidentalmente ágil, con nuevos procedimientos y protocolos que rigen el teletrabajo, procesos de contratación acelerados y programas de movilidad acelerada desarrollados con una velocidad sin

precedentes. Después de la pandemia, los gobiernos pueden estar en condiciones de revisar y capitalizar muchos de los cambios introducidos e implementarlos de manera más sostenible. En el plazo más inmediato, la tarea a la que se enfrentarán los empleadores públicos será cómo lograr que los servidores públicos vuelvan a trabajar de manera segura y reanuden la prestación de servicios no relacionados con la pandemia. (OCDE, 2020)

Las instituciones públicas en su entorno laboral, aspiran a generar un alto nivel de desempeño y bajos niveles de absentismo y rotación. El compromiso organizacional se considera un factor clave para lograr este objetivo, sin embargo, puede estar condicionado por varios factores, entre los que se encuentra el tipo de contratación laboral. De acuerdo a lo publicado por el Diario Gestión, (2014) hay 40 sistemas formales de empleo en el País. Entre los que tenemos los generales, específicos tanto en el quehacer estatal como en el privado. Para el sector público hay quince formas de empleabilidad formal en el Perú. Así tenemos los que cuentan tales como: Los Regímenes fiscales, los de la Diplomacia, gestores públicos, FFAA, PNP, Contrato Administrativo de Servicios y otros.

La municipalidad de San Miguel, los servidores laboran bajo diversos regímenes laborales, entre los que predomina la contratación según DL N^a 276, Régimen Según DL N^a 728, Cas (DL 1057), Locadores de Servicio (CC, Art. 1764). Esta diversidad de contratación impacta en el compromiso organizacional, por ende, su desempeño depende de cómo se siente en relación a la retribución económica y beneficios recibidos en su contrato laboral.

Es por ello que este estudio plantea como interrogante de estudio de investigación ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021?

Y de forma específica cómo se relaciona el régimen laboral con el compromiso normativo, afectivo y de continuidad.

El estudio resulta importante y se justifica porque permitirá el análisis de la diversa teoría referente al comportamiento organizacional, porque su análisis y estudio son vitales para un buen desempeño laboral y logros de objetivos organizacionales; por otro lado, el analizar la diversa normativa laboral en el país, que brinda a la población económicamente activa. En cuanto a lo metodológico, el desarrollo del estudio se realizará bajo el proceso del método científico, y los resultados permitirán el diseño de metodologías para la mejora de las falencias encontradas.

En el aspecto práctico y social, el describir las características de cada régimen laboral y analizar su impacto en el desempeño y compromiso para con su organización permitirá a los encargados de diseñar acciones estratégicas para la gestión pública y así obtener resultados eficientes a nivel público, por ser el objetivo primordial, el velar por el bienestar de la sociedad.

Es por ello que se proponen los objetivos del estudio. De forma general se pretende establecer la relación de el régimen laboral y el Compromiso afectivo de los Servidores Públicos de La municipalidad de San Miguel, 2021, y de manera específica el determinar su relación con el Compromiso normativo, Afectivo y de Continuidad.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021?

Problema Específico

¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el Compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021?

¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el Compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021?

¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el Compromiso normativo en los Servidores Públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?

Objetivo general

Determinar la relación entre el régimen laboral y el Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021

Objetivo específico

Establecer la Relación entre el régimen Laboral y el Compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021

Establecer la Relación entre el régimen laboral y el Compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021

Establecer la Relación entre régimen laboral y el Compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel, 2021

Hipótesis general

H1: El régimen Laboral se Relaciona Significativamente con el Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO Se Relaciona Significativamente con el Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Hipótesis Específicas

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Variables

Variable Independiente: Regímenes laborales

Variable dependiente: Compromiso organizacional

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

La temática de estudio presenta antecedentes de estudio en el fuero local y mundial para ello es necesario describir la continuación los hallazgos en diversos investigadores como son:

Palomino (2019), realizó su investigación en Lima, Perú y se tuvo como meta establecer la correlación histórica entre el compromiso organizacional y el tipo de contratación laboral del colaborador en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz. El método empleado para el presente trabajo es de observación, correlaciónala de modelo transversal y prospectivo, utilizando la encuesta con la técnica del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Por otro lado, para las fichas de variables cuantitativas se estudiaron en la correlación de Spearman y la U de Mann Whitney; siendo asi que las fichas de variables cualitativas y ordinales se analizó mediante el examen de chi cuadrado con la interrelación de Tau-B de Kendall. Estos análisis arrojaron como resultado siendo el 65,3% de los colaboradores del hospital poseen un compromiso organizacional de nivel medio. En los colaboradores con contratación permanente existe un alto por ciento de compromiso organizacional afectivo en un nivel medio; y en los colaboradores de contrato no permanente, el compromiso normativo se evidenció en un nivel medio. En los colaboradores con contratación permanente concurre una diferencia poco significativa del compromiso organizacional entre colaboradores con contratación indeterminado y nombrado.

La conclusión que presenta el autor en base a los diferentes resultados que se han extraído, es que no hay relación alguna con el compromiso organizacional y el tipo de contratación del colaborador.

Orozco (2019), realizó su investigación en Lima, Perú y presentó por finalidad principal establecer el imperio del régimen laboral sobre el bienestar de los trabajadores pertenecientes a la Biblioteca Nacional de Perú durante el año 2018, así como la relación con otros factores. Se utilizó el método descriptivo, explicativo y causal. Los diferentes datos recogidos se analizaron a través de la programación estadística del SPSS, cuyos resultados permitieron aceptar la hipótesis principal, evidenciando que los diferentes tipos de régimen laborales afectan la satisfacción del trabajador y su rendimiento.

Se concluye que, el régimen laboral vigente e instaurado en la administración pública afecta de forma negativa al trabajador, en su mayoría por efecto del trato salarial diferenciado.

Del mismo modo, Riega y Saavedra (2019), realizaron su trabajo de investigación en Lima, Perú presentando como objetivo principal es establecer la objetividad de las recomendaciones entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. La metodología que se usó para la investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional, el diseño no experimental transversal y correlacional. Las conclusiones que presentan los autores son principalmente que el compromiso organizacional posee una relación significativa con el satisfacer laboral.

Con el esfuerzo de las preguntas y traspasar evaluaciones a través de los estadígrafos (Rho Spearman, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO), Kolmogorov – Smirnov), se pudo verificar la correlación existente en las mismas variables ya señaladas. Siendo así, que por las motivaciones antes señaladas se puede establecer que existen, unas relaciones de manera más significativas y la hipótesis establecida queda comprobada

En el ámbito internacional se resaltan las siguientes investigaciones:

Romero (2017) realizó su estudio en Quito, con el objetivo principal de establecer las formas contractuales de contratación ocasionales, y el nombramiento se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores estatales pertenecientes al Ministerio de Trabajo, tomando en cuenta las dimensiones de compromiso afectivo, seguimiento, normativo y, adicionalmente, el compromiso personificado y político. Para tal propósito, se utilizó una población constituida por 681 individuos. Como instrumento de recolección de fichas se aplica la encuesta de Meyer y Allen. Finalmente, se observó que el comportamiento del compromiso personificado, afectivo e instrumental no varían de forma significativa, más bien son experimentados de forma diferente y en niveles distintos.

Asimismo, López (2017) investigó la influencia entre el compromiso organizacional, el bienestar laboral, el género y la antigüedad laboral sobre el desempeño del personal procedente de una institución estatal, además de evaluar la relación entre las variables. Se tomó una muestra de 52 empleados y se recolectaron las informaciones mediante dos herramientas analizadas por un análisis de ruta previamente. Se obtuvo un diseño de tipo no experimental y de campo donde, finalmente, se encontró la existencia de regresión entre las variables del modelo sobre la principal.

Bases teóricas

Variable independiente

Régimen público

Para Orozco (2019), la relación contractual estatal este definido como el trato de dependencia y retribución existente en la cosa estatal y el trabajador, ya que esté en diferentes modalidades contractuales. La forma de contratar o seleccionar a las personas estatal. Esto va a estar regido por dos Sistemas Contractuales; los cuales son DL N° 276, Ley de carrera pública y Remunerativa del Estado y su Reglamento, así tenemos la Norma N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Administración pública

Está comprendida por los diferentes estamentos que conforman el aparato estatal, siendo la finalidad principal la satisfacción de los requerimientos en sus ciudadanos, de la misma manera está obligada de implementar de forma directa y permanente las conexiones del aparato burocrático y sector privado.

Según el autor Bonnin, (citado por Guerrero, 2004) la Administración Pública fue creada con la finalidad que este realice un mantenimiento de la sociedad, es por ello que se considera que este es una institución benéfica el cual se encuentra bajo la dirección y la vigilancia del gobierno, asimismo, este mantiene el orden entre los diferentes hombres, así como también asegura sus propiedades, su goce, para que finalmente reúna las diferentes masas de los intereses privados, permitiéndoles concurrir en los intereses generales.

Carrera Administrativa

La carrera administrativa en el Perú se describe a los elementos, normas y procesos que regularizan el acceso del ciudadano, y por consiguiente norma las obligaciones, derechos y deberes de aquellos que brinden su fuerza laboral de manera estable para el Estado. El objeto primordial de la carrera pública es el ingreso de personal capaces, con el objetivo de asegurar su estabilidad y progreso, en virtud a sus logros y desenvolvimiento en sus labores, bajo los grupos de ocupación y niveles existentes. La carrera pública del aparato estatal, fue dada el seis de marzo de Mil Novecientos Ochenta y Cuatro mediante DL N° 276, que prescribe que: la Carrera Administrativa es aquella institución el cual permite a los diferentes ciudadanos puedan implementar este derecho así como también el deber de ofrecer los diferentes servicios al estado, los cuales aseguren el desarrollo moral, tanto espiritual y económico de los diversos servidores públicos, de acuerdo a las calificaciones, méritos y el desempeño de sus diferentes funciones; internamente de una estructura orgánica semejante de diferentes grupos

ocupacionales, así como también de niveles remunerativos y de las pensiones que se deben homologar dentro de un único sistema”.

Estructura orgánica y funcional

Según lo normado en el Cap. II del Rgl establecido en la norma de acceso a la Carrera Publica, esa se estructura según su ocupación y rangos, y estos se seleccionan en virtud al grado académico, formaciones o práctica, siendo de la manera siguiente:

- El Conjunto de Profesionales, conformado por trabajadores que gozan de una profesión válidamente reconocida tanto por la universidad que egreso, así como el colegio que pertenece.
- El conjunto de técnicos, en este grupo se encuentran los trabajadores cuya base educativa es técnica, o universidad inconclusa, asimismo tienen una formación técnica o expertiz comprobada.
- El conjunto de auxiliares, conformado por los trabajadores con estudios terminados o no en estudios secundarios y expertiz o habilidades para llevar a cabo trabajos auxiliares.

Ingreso a la carrera administrativa

De conformidad a lo establecido al art. 12° del DL. 276 Ley de bases de la carrera Administrativa, indican las calificaciones o cualidades para poder ingresar a la Carrera Publica, las cuales son:

- Ser ciudadano peruano con goce de sus derechos civiles.
- Confirmar tener bien comportamiento y gozar de buen estado físico y mental.
- Congregar los requisitos mismos del puesto o grupo laboral.
- Postular a la plaza que desea acceder y aprobar
- Otros que establezca la ley.

El Decreto. Legislativo. N° 276, establece el proceso imperativo, para la selección de cualidades para los puestos del trabajador tanto contratado como estable, y así quienes logren una vacante serán incorporados a la Carrera administrativa a través de acto resolutivo de incorporación o contrato acorde al nivel al que pertenecerá, siendo así accederá a laborar al grupo correspondiente a la cual postula. Aquellos que durante la selección no logren acceder a una vacante, constituirán la “Lista de Elegibles” según las cualidades y tendrán una validez de 24 semanas para así poder acceder a ocupar otra vacante de similitudes caracteres a los cuales se postula, las mismas que se aperturarían en el plazo mencionado.

Actualmente y por situaciones económicas presupuestales, se ha originado que los estamentos estatales posean una gran cantidad de puestos y vacantes y en su mayoría se han visto forzadas a ocupar cargos de dirección con personal titulado no comprendidos a la carrera pública, limitando a los trabajadores estables una línea de carrera, que pudieran tener altos resultados. Esto conlleva a gran medida que las Entidades del estado adopte a incorporar a personal mediante la contratación de los servicios no personales, a quienes hasta ahora hoy se registran en las planillas estatales.

Periodo de prueba

Conforme a lo indicado por el Artículo. N° 34° del Rgl, la permanencia profesional de los recursos humanos de la gestión estatal se adquiere a partir de la designación, y por consiguiente no correspondería pasar por un tiempo de prueba. El tiempo de prueba era un procedimiento de apreciación de los postulantes para acceder a un puesto laboral, desde la apreciación de su ocupación, asimismo cada persona era durante un tiempo subordinado a un periodo de indagación y apreciación de tres meses, tal es así que, en el gobierno del General Morales Bermúdez, esto se alargó a 3 años. Con los novedosos mecanismos contractuales que arribaron al Perú pasados los años 90 a través de Políticas de Estado Liberales y neoliberales, de libertad de

mercado, el periodo de prueba prácticamente quedó. Ahora bien, se tiene que los postulantes a una Plaza laboral son seleccionados formalmente, con lo cual el periodo de prueba perdió sentido.

Decreto Legislativo N.º 728

Este sistema de trabajo, se redefine hacia un sistema igualitario de circunstancias laborales que importe a los trabajadores el acceso a un trabajo que lo proteja frente a una eventual pérdida del trabajo o cállese subempleado. A esto se denomina también sistema de la actividad privada que se norma por el Decreto Legislativo N 728, norma que incentiva el trabajo siendo dada en promulgación el ocho de onceavo mes del año Mil novecientos Noventa y Uno. Originado por la finalidad de mitigar la calamitosa depresión económica en la que se vio envuelta el país por ese tiempo, los años 90 se recordara con un alto índice de recesión lo que implico que el estado de inicio a un procedimiento masivo de despidos de trabajadores estatales y se incrementara fomentando la modalidad contractual del servicio no personal.

Al mismo tiempo, se estableció un nuevo sistema de trabajo del quehacer privado, la que se rige por la Ley de Fomento e la Inversión Privada (D L N° 728 dado el ocho del onceavo mes de Mil Novecientos Noventa y Uno), con el fin de admitir a las empresas hacer frente a la calamitosa realidad económica que atravesaba el Perú en ese tiempo que nos tocó vivir. Facilitando y haciendo posible la firma de modalidades contractuales laborales de manera temporal, accidental y contratos para servicios y obras, siendo esto que establecen situaciones acrecentadas y anchas de despidos, dándole al empresariado la posibilidad de cesar colectivamente, absorbiendo de esta manera a trabajadores que eran reducidos del aparato público.

Los objetivos planteados en el art. 2 de la norma antes señalada son:

- Causar la masividad al trabajo productivo.
- Contrarrestar la pérdida de trabajo y el subempleo.
- Aprovechar en su totalidad la capacidad de instalación en los aparatos productivos privados.
- Incitar a la mejor y mayor producción en el empresariado particular.
- Establecer en el trabajador estar seguro de su empleo y reclutamiento de más fuerza laboral.
- Apropiada y fuerte interrelación con la demanda y oferta en los mercados de trabajo.
- Promover la preparación y adiestramiento de sus colaboradores y la fuerza laboral.
- Favorecer cambios del personal para el logro de acciones de más producción.
- Unir leyes contractuales en lo laboral y reunir beneficios sociales efectivos.

Decreto Legislativo N.° 1057

Es la normativa que se encarga de regular el sistema especial de contratación Pública de Servicios, cuyo objeto tiene la de garantizar los principios de méritos y capacidades, igualdades de oportunidad y profesionalismo en la cosa pública, esta modalidad de contratación laboral entro en vigencia el 29 de Junio de 2008 para mitigar y solucionar los problemas que se generaron por la proliferación de los servicios no personales en el aparato estatal. Por lo que es importante resaltar que dicha norma es solo de aplicación en todas las entidades del estado. Este sistema según se explica de la autoridad nacional de servicio civil SERVIR, no está bajo el ámbito de la carrera publica DL 276 ni del régimen de la actividad privada DL 728, solo se rige por el DL 1057 y s reglamento, cuyo reglamento es la ley 29849. Que establece la eliminación paulatina del mencionado régimen, la misma que brinda algunos no todos los derechos laborales que antes no tenían quienes laboraban bajo este sistema de contratación,

Variable dependiente

Compromiso organizacional

Fonseca et al. (2019) menciona que el compromiso organizacional presenta un componente actitudinal de los colaboradores del grupo a la que forman parte. Asimismo, el compromiso organizacional es un elemento positivo para la relación entre los empleados y la organización. Además, tiene un núcleo en la psique del individuo, sobre la forma en la que se comporta, actúa y en el que se basan que su mundo psicoafectivo se relaciona con un compromiso; igualmente en una organización el colaborador posee una escala de valores que se puede ver influenciada por entornos negativos en el aspecto afectivo y si no se percibe a tiempo por la organización puede ocasionar problemas en la persona y en la organización (Torres y Díaz, 2012)

De igual manera, el compromiso organizacional es uno de los factores que genera éxito a la empresa y esto depende en gran parte del deber de los trabajadores con su entidad, en que a manera en que se desempeñan, la disposición para trabajar horas extras cuando se necesita y la satisfacción con su trabajo, por esta razón es indispensable crear un ambiente laboral positivo para que los trabajadores puedan tener un sentido de pertenencia con la empresa y se sientan orgullosos de poder ser parte de ella (Gonzales,2021)

Ayala y Bustamante (2019) mencionan que el compromiso organizacional es la forma que el trabajador tiene la capacidad de poder asemejarse con su organización, esto genera que se conozca la visión, la cultura y objetivos de la organización.

Igualmente, Arias (2001) alude a que el compromiso organizacional se toma al esfuerzo e ímpetu del trabajador en el compromiso con la organización, ello depende de variadas situaciones pudiendo ser el buen trato, principios, conocimiento, y otros. Asimismo, es necesario el establecimiento de principios

conjuntos entre los valores organizacionales en los trabajadores de la organización, logrando así un mejor desempeño y rendimiento para la empresa.

Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional tiene una fuerte implicancia en las empresas, dado y con el transcurrir de los tiempos surgen dudas y nuevas formas de llegar más a fondo en el contexto laboral donde se desempeña los colaboradores, se sienten satisfechos, gratos de poder conocer el nivel de su lealtad para con sus empresas. Los factores permitirán que se analice la situación dentro de la organización pudiendo así una mejora en la contribución y poder ser más eficaces y eficientes en su competitividad (Recio, Gómez, López y Martínez, 2012).

Además, es importante conocer las condiciones del ambiente, tanto factores internos y externos, la cual son fuente continua de indicadores de cambio que impulsan una evolución permanente; por ello, estas condiciones son las que permiten valorar la necesidad de asumir la diferencia como parte de la gestión. (El Kadi, De Pelekais, Robles, y Leal, 2015)

Asimismo, el compromiso organizacional contribuye al mejoramiento de los procesos y del desempeño del talento humano. Igualmente conocer las fuerzas internas y externas que inciden en el desarrollo son fundamental para el éxito, dado a que son elemento como la cultura organizacional, el liderazgo y la estructura, lo que pone en evidencia la importancia del compromiso de las personas para el logro de los objetivos (Pérez, Vilariño y Ronda, 2016).

Dimensiones

Las dimensiones del compromiso organizacional se componen en tres partes:

Compromiso afectivo, este consiste en el vínculo emocional del colaborador con la organización, el cual se da mediante el bienestar empresarial hacia la necesidad y expectativa del empleado. (Díaz, 2004). Asimismo, está relacionado con la percepción de los rasgos objetivos y subjetivos de la organización, lo cual es fundamental para la satisfacción y motivación de los colaboradores (Gabrani, et al., 2016)

Compromiso de continuidad, esta dimensión se basa en la inversión en tiempo y esfuerzo que el colaborador ha entregado para permanecer en la organización. Además, en el caso de sociedades con una tasa de desempleo, se da un compromiso de carácter débil (Díaz,2004). Asimismo, la inversión personal de los colaboradores se ajusta al rendimiento que espera la organización (Gabrani, et al., 2016)

Compromiso normativo, esta dimensión se basa en la obligación moral o gratitud sentida por parte del colaborador quien es recíproco con su institución devolviendo en manera de compromiso y lealtad, dado a los beneficios que se ha brindado (Díaz,2004). Además, este se asocia con el deber moral del colaborador hacia la organización, lo que genera un sentimiento de obligación de permanencia (Goh & Marimuthu, 2016)

Teorías del compromiso organizacional

Teoría de compromiso- Becker 1992

En esta teoría se identificaron varios modelos de compromiso y entre ellas está el compromiso hacia una organización. Es decir, el compromiso que se da en relación con las jefaturas, con el proceso de supervisión y con sus compañeros de trabajo. Igualmente, se pudo determinar que cada tipo de

compromiso es diferente, pero en conjunto tienen como finalidad el mejoramiento y buena marcha de la organización.

Por ello, Becker (1992) mencionó que hay diferentes tipos de compromiso, los cuales son los siguientes: con la organización, con la alta gerencia, con el supervisor, con el grupo de trabajo y con la ocupación. Asimismo, cada tipo de compromiso es diferente y tiene su propia dinámica de influencia en el desempeño laboral y en la conducta organizacional, todos estos son mecanismos de las actuaciones laborales y organizacionales de los trabajadores dentro de ella.

Enfoque Multidimensional

En este enfoque se tienen en cuenta los autores de O'Reilly y Chatman (Meyer y Allen, 1990), donde también señalan que existe una relación psicológica de apego emocional de continuar trabajando en una organización. Asimismo, se encuentran tres dimensiones:

- Existe un compromiso por los beneficios que recibe de la organización (recompensas extrínsecas).
- Existencia de compromiso basada en la adhesión.
- Se vinculan la relación de los valores institucionales y los valores propios del trabajador

Teoría de Meyer y Allen 1991

Los autores mencionan que el compromiso organizacional constituye el apego que los trabajadores sienten hacia la organización donde trabajan por años, por lo cual permanecen ahí y tienen miedo empezar de nuevo en otra organización, existiendo la necesidad de permanecer en ella, otros sienten una obligación porque gracias a la organización han tenido nuevas oportunidades de cambio.

Esta teoría propone tres dimensiones que se mencionan anteriormente, las cuales son:

- Dimensión afectiva
- Dimensión normativa
- Dimensión continuidad

MÉTODO

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

3.1.1. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental porque no se manipula las variables, de nivel correlacional porque veremos la relación que existe entre las dos variables y por último es de corte transversal.

3.2. Categoría, Subcategoría y matriz de categorización

Categorías	Subcategorías	Ítems	Fuentes	
Régimen laboral	Profesional	Título profesional	Medición a través de 74 individuos que laboran en la Municipalidad de San Miguel.	
	Técnico	Grado académico		
	Auxiliar			
Categorías	Subcategorías	Ítems		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo.	Lazos emocionales. Satisfacción. Necesidades. Orgullo de pertenencia.		
	Compromiso de continuidad.	Necesidad de trabajo. Opciones laborales. Evaluación de permanencia. Pertenencia.		
		Lealtad y valoración.		

	Compromiso normativo.	Gratitud e identidad.	
--	-----------------------	-----------------------	--

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación presenta el escenario a la Municipalidad de San Miguel, es en donde se realizará la recopilación de la información

3.4. Participantes

Los participantes son las personas que laboran en la Municipalidad de San Miguel, específicamente son 74 trabajadores que laboran de manera permanente.

3.4.1. Características de los participantes

Las características que se vio conveniente para la presente investigación son el personal que labora de manera estable, que posean una antigüedad mayor a un año y que sean de diferentes niveles de la organización.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación se apoyará en diferentes técnicas:

a) Observación:

Porque mediante esta técnica nos permitirá levantar información de la empresa en su contexto del día a día.

b) Fichaje:

Porque mediante esta técnica recogeremos toda la información de fuentes de carácter documental, dentro de ella se recurrió a la investigación bibliográfica; se consultó artículos y ensayos de revistas, adicional a ello se tomó documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes.

c) Técnica de la entrevista:

Se realizará la entrevista a los encargados de las áreas de Contabilidad, administración y finanzas a fin de que respondan el cuestionario.

d) Técnica de la encuesta:

Realizaremos un cuestionario a fin de que el personal responda.

El instrumento de la presente investigación es el cuestionario elaborado de acuerdo con las variables con relación a los indicadores para que puedan responder el objetivo de la investigación.

3.6. Procedimientos

Para el procesamiento de los datos obtenidos por la encuesta se utilizará el programa informático Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (Statistical Package for Social Sciences) en español versión 23.

El SPSS va a permitir elaborar una base de datos para registrar la información recogida para todos los indicadores de las variables de estudio.

3.7. Rigor científico

Con la finalidad de mantener la calidad, confiabilidad, protección de los datos y objetividad de la investigación se toman en cuenta los procedimientos citados por Hernández (2006), constituidos por la credibilidad, la transferibilidad y la comprobabilidad de la indagación.

3.8. Método de análisis de información

Los datos serán recopilados por los instrumentos y serán clasificados y tabulados para ser analizados mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación tiene como principios éticos el respeto, la voluntariedad, el anonimato, confidencialidad de los datos, y se solicitará las autorizaciones pertinentes.

La información de la Municipalidad de San Miguel fue tratada con confidencialidad en el estudio, así como también la información proporcionada por el personal.

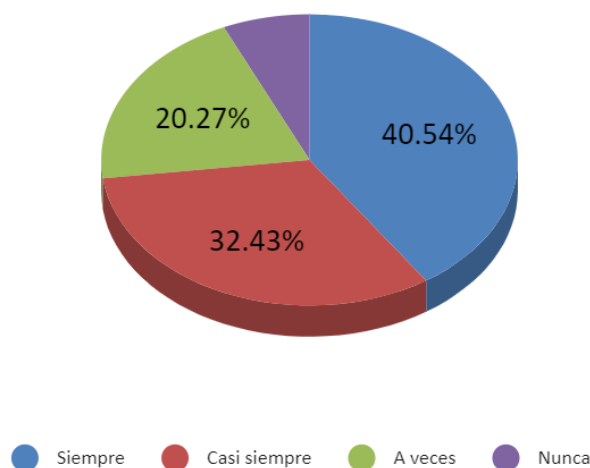
Por último, el análisis de las teorías que se utilizaron en el presente estudio cumplió con citar correctamente al autor, publicación, país, entre otros, respetando la autoría y las normas APA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

1.- ¿La normativa de cada régimen laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	30	40.54%	40.54%	40.54%
	2	Casi siempre	24	32.43%	32.43%	32.43%
	3	A veces	15	20.27%	20.27%	20.27%
	4	Nunca	5	6.76%	6.76%	6.76%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

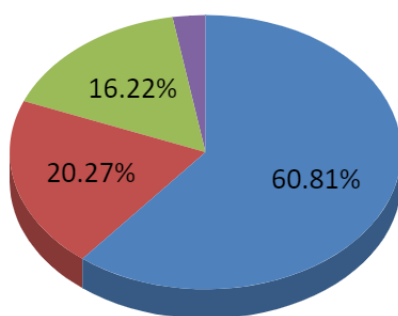
Este gráfico indica que la normativa de cada régimen laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 40.54% opina que siempre, el 32.43% casi siempre, el 20.27% a veces y 6.76% opina que la normativa de cada régimen laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.- ¿La normativa de cada régimen laboral influye en la particularidad de los contratos que se celebran?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	45	60.81%	60.81%	60.81%
	2	Casi siempre	15	20.27%	20.27%	20.27%
	3	A veces	12	16.22%	16.22%	16.22%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces ● Nunca

Interpretación:

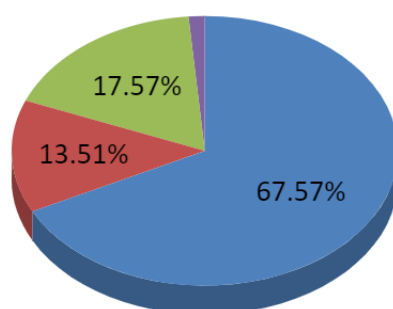
Este gráfico nos indica que la normativa de cada régimen laboral influye en la particularidad de los contratos que se celebran

Conclusión:

Del total de la muestra, el 60.81% opina que siempre, el 20.27% casi siempre, el 16.22% a veces y 2.70% opina que nunca los fondos mutuos de renta mixta pueden llegar a conformar un portafolio de inversión con menos probabilidad de riesgo.

3.- ¿La normativa de cada régimen laboral influye en la participación de los trabajadores al momento de celebrar un contrato?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	50	67.57%	67.57%	67.57%
	2	Casi siempre	10	13.51%	13.51%	13.51%
	3	A veces	13	17.57%	17.57%	17.57%
	4	Nunca	1	1.35%	1.35%	1.35%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces ● Nunca

Interpretación:

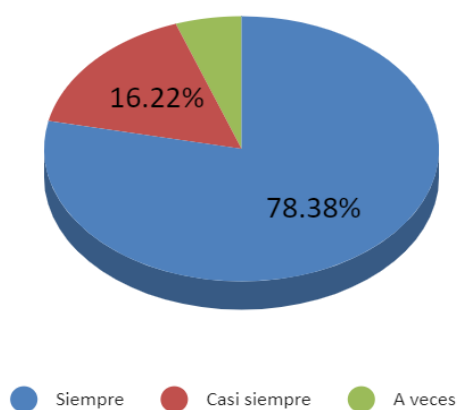
Este gráfico nos indica que la normativa de cada régimen laboral influye en la participación de los trabajadores al momento de celebrar un contrato

Conclusión:

Del total de la muestra, el 67.57% opina que siempre, el 13.51% casi siempre, el 17.57% a veces y 1.35% opina que nunca los fondos mutuos de renta mixta pueden llegar a conformar un portafolio de inversión con menos probabilidad de riesgo.

4.-¿La normativa de cada régimen laboral hace un empleo más productivo y es una forma de mejorar el rendimiento económico?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	58	78.38%	78.38%	78.38%
	2	Casi siempre	12	16.22%	16.22%	16.22%
	3	A veces	4	5.41%	5.41%	5.41%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

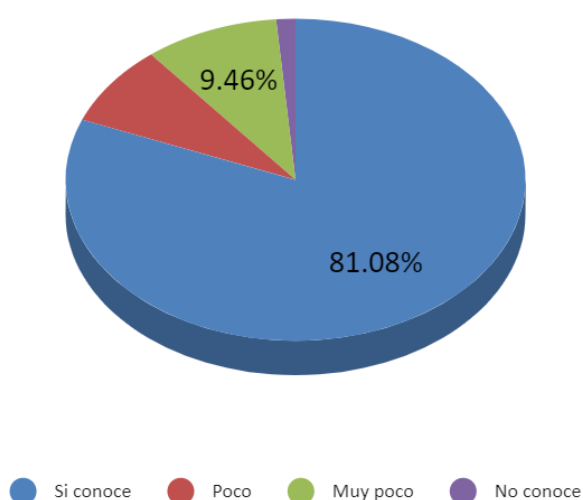
Este gráfico nos indica que la normativa de cada régimen laboral hace un empleo más productivo y es una forma de mejorar el rendimiento económico.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 78.38% opina que siempre, el 16.22% casi siempre, el 5.41% a veces y 0% opina que la normativa de cada régimen laboral hace un empleo más productivo y es una forma de mejorar el rendimiento económico.

5.- ¿La subordinación en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Si conoce	60	81.08%	81.08%	81.08%
	2	Poco	6	8.11%	8.11%	8.11%
	3	Muy poco	7	9.46%	9.46%	9.46%
	4	No conoce	1	1.35%	1.35%	1.35%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

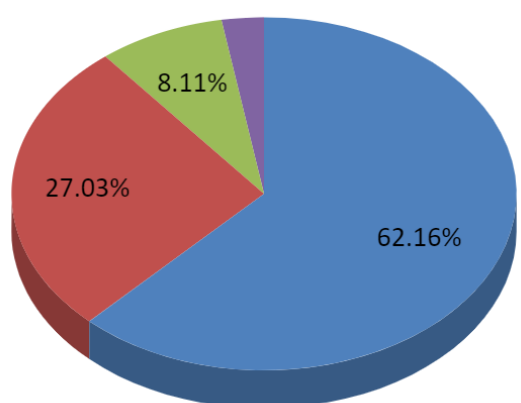
Este gráfico nos indica que la subordinación en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 81.08% opina que siempre, el 8.11% casi siempre, el 9.46% a veces y el 1.35% opina que la subordinación en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.

6.- ¿ La subordinación en el trabajo es el factor más importante del régimen laboral dentro de la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	46	62.16%	62.16%	62.16%
	2	Casi siempre	20	27.03%	27.03%	27.03%
	3	A veces	6	8.11%	8.11%	8.11%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces ● Nunca

Interpretación:

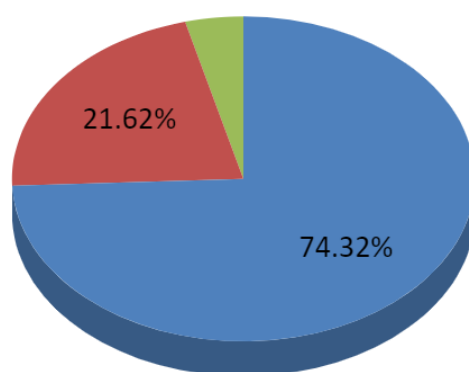
Este gráfico nos indica que la subordinación en el trabajo es el factor más importante del régimen laboral dentro de la organización

Conclusión:

Del total de la muestra, el 62.16% opina que siempre, el 27.03% casi siempre, el 8.11% a veces y el 2.70% opina que la subordinación en el trabajo es el factor más importante del régimen laboral dentro de la organización.

7.- ¿La subordinación cumple un rol importante al fiscalizar a cada trabajador para cumplir con lo establecido en la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	55	74.32%	74.32%	74.32%
	2	Casi siempre	16	21.62%	21.62%	21.62%
	3	A veces	3	4.05%	4.05%	4.05%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces

Interpretación:

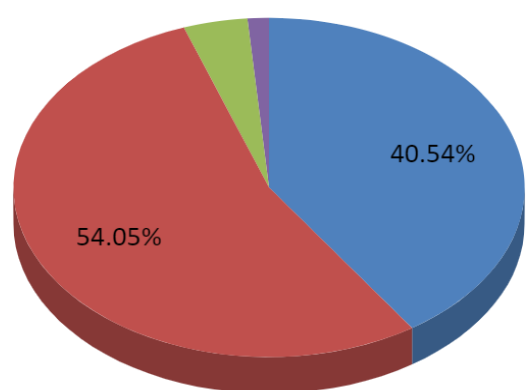
Este gráfico nos indica que la subordinación cumple un rol importante al fiscalizar a cada trabajador para cumplir con lo establecido en la organización.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 74.32% opina que siempre, el 21.62% casi siempre, el 4.05% a veces y el 0% opina que nunca la subordinación cumple un rol importante al fiscalizar a cada trabajador para cumplir con lo establecido en la organización.

8.- ¿La subordinación se presume por el simple hecho de la existencia del vínculo laboral?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	30	40.54%	40.54%	40.54%
	2	Casi siempre	40	54.05%	54.05%	54.05%
	3	A veces	3	4.05%	4.05%	4.05%
	4	Nunca	1	1.35%	1.35%	1.35%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces ● Nunca

Interpretación:

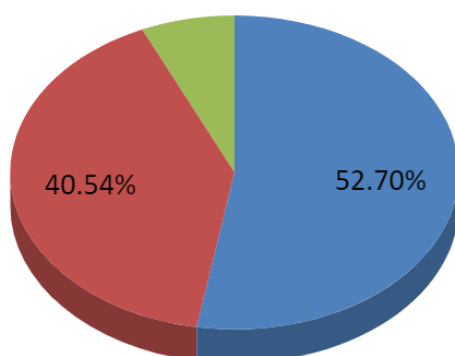
Este gráfico nos indica que la subordinación se presume por el simple hecho de la existencia del vínculo laboral.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 40.54% opina que siempre, el 54.05% casi siempre, el 4.05% a veces y el 1.35% opina que nunca la subordinación se presume por el simple hecho de la existencia del vínculo laboral.

9.- ¿El tiempo en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	39	52.70%	52.70%	52.70%
	2	Casi siempre	30	40.54%	40.54%	40.54%
	3	A veces	5	6.76%	6.76%	6.76%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces

Interpretación:

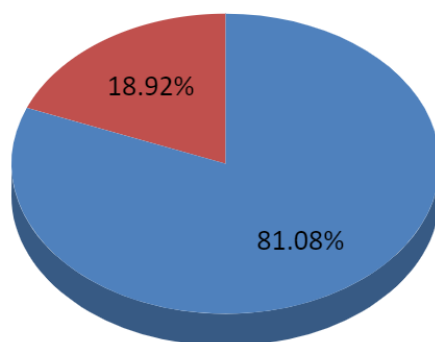
Este gráfico nos indica que el tiempo en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 52.70% opina que siempre, el 40.54% casi siempre, el 6.76% a veces y el 0% opina que nunca el tiempo en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.

10.- ¿El tiempo en las prestaciones de servicios remuneradas y subordinados bajo un contrato de trabajo se presume que es por tiempo indeterminado?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	60	81.08%	81.08%	81.08%
	2	Casi siempre	14	18.92%	18.92%	18.92%
	3	A veces	0	0.00%	0.00%	0.00%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre

Interpretación:

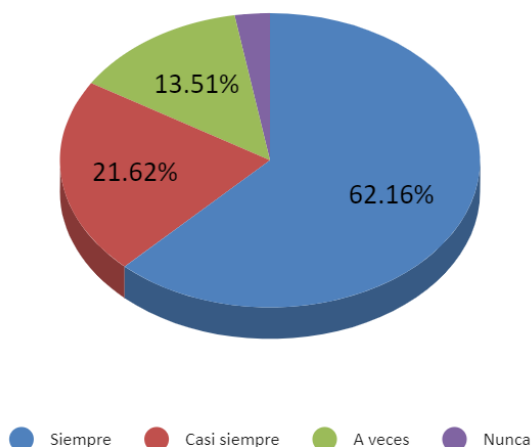
Este gráfico nos indica que el tiempo en las prestaciones de servicios remunerados y subordinados bajo un contrato de trabajo se presume que es por tiempo indeterminado.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 81.08% opina que siempre, el 18.92% casi siempre, el 0% a veces y el 0% opina que el tiempo en las prestaciones de servicios remunerados y subordinados bajo un contrato de trabajo se presume que es por tiempo indeterminado.

11.- ¿El tiempo en el trabajo es expresada por horas efectivas siendo parte del régimen laboral dentro de una organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	46	62.16%	62.16%	62.16%
	2	Casi siempre	16	21.62%	21.62%	21.62%
	3	A veces	10	13.51%	13.51%	13.51%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

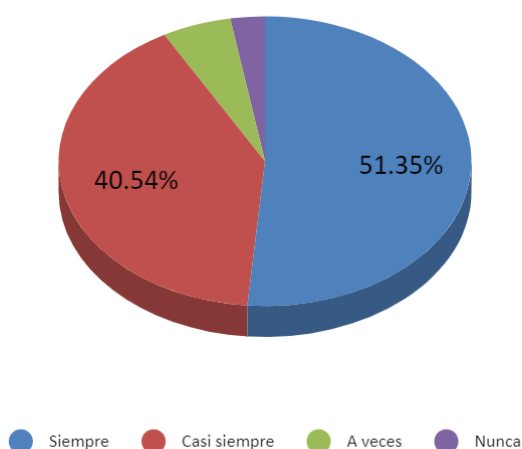
Este gráfico nos indica que el tiempo en el trabajo es expresada por horas efectivas siendo parte del régimen laboral dentro de una organización

Conclusión:

Del total de la muestra, el 62.16% opina que siempre, el 21.62% casi siempre, el 13.51% a veces y el 2.70% opina que nunca el tiempo en el trabajo es expresada por horas efectivas siendo parte del régimen laboral dentro de una organización.

12.- ¿El tiempo temporal en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	38	51.35%	51.35%	51.35%
	2	Casi siempre	30	40.54%	40.54%	40.54%
	3	A veces	4	5.41%	5.41%	5.41%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

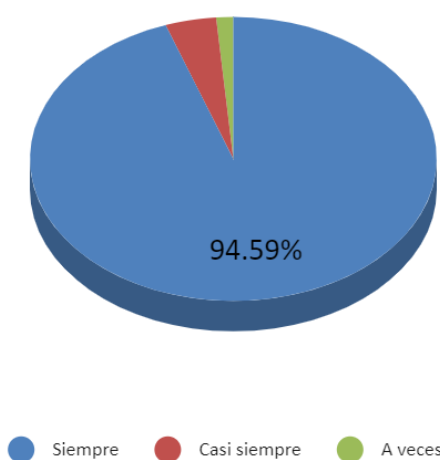
Este gráfico nos indica que el tiempo temporal en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 51.35% opina que siempre, el 40.54% casi siempre, el 5.41% a veces y el 2.70% opina que nunca el tiempo en el trabajo es expresada por horas efectivas siendo parte del régimen laboral dentro de una organización.

13.- ¿Realizar un trabajo determinado en su área es parte del régimen laboral dentro de la organización?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	70	94.59%	94.59%	94.59%
	2	Casi siempre	3	4.05%	4.05%	4.05%
	3	A veces	1	1.35%	1.35%	1.35%
	4	Nunca		0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

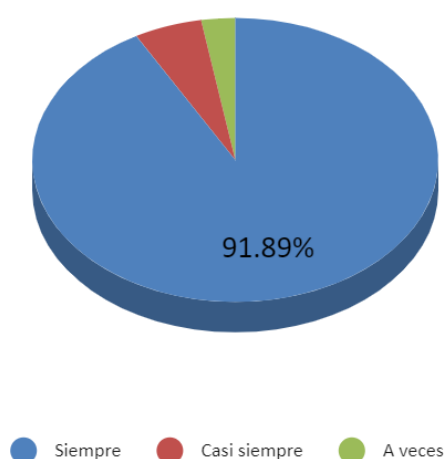
Este gráfico nos indica que realizar un trabajo determinado en su área es parte del régimen laboral dentro de la organización.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 94.59% opina que siempre, el 4.05% casi siempre, el 1.35% a veces y el 0% opina que nunca realizar un trabajo determinado en su área es parte del régimen laboral dentro de la organización.

14.- ¿Realizar un trabajo determinado que es parte del régimen laboral garantiza el acceso en igualdad de oportunidad y condiciones a la administración pública?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	68	91.89%	91.89%	91.89%
	2	Casi siempre	4	5.41%	5.41%	5.41%
	3	A veces	2	2.70%	2.70%	2.70%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

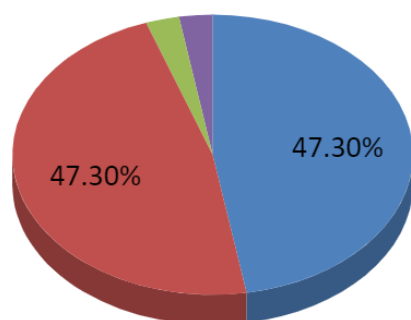
Este gráfico nos indica que realizar un trabajo determinado que es parte del régimen laboral garantiza el acceso en igualdad de oportunidad y condiciones a la administración pública

Conclusión:

Del total de la muestra, el 91.89% opina que siempre, el 5.41% casi siempre, el 2.70% a veces y el 0% opina que nunca realizar un trabajo determinado que es parte del régimen laboral garantiza el acceso en igualdad de oportunidad y condiciones a la administración pública.

15.- ¿Realizar un trabajo determinado de una prestación de servicio establece un trabajo sin subordinación para un trabajo determinado?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	35	47.30%	47.30%	47.30%
	2	Casi siempre	35	47.30%	47.30%	47.30%
	3	A veces	2	2.70%	2.70%	2.70%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

Este gráfico nos indica que realizar un trabajo determinado de una prestación de servicio establece un trabajo sin subordinación para un trabajo determinado.

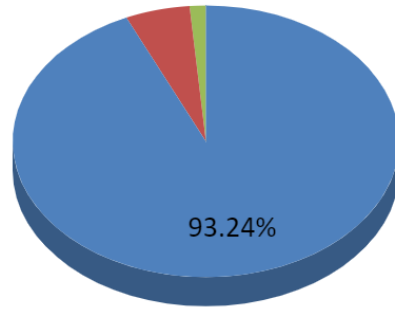
Conclusión:

Del total de la muestra, el 47.30% opina que siempre, 47.30% casi siempre, el 2.70% a veces y el 2.70% opina que nunca realizar un trabajo determinado de una prestación de servicio establece un trabajo sin subordinación para un trabajo determinado.

16.- ¿Los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo genera un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	69	93.24%	93.24%	93.24%
	2	Casi siempre	4	5.41%	5.41%	5.41%
	3	A veces	1	1.35%	1.35%	1.35%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%

		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%
--	--	-------	----	---------	---------	---------



● Siempre
 ● Casi siempre
 ● A veces

Interpretación:

Este gráfico nos indica que los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo generan un mayor compromiso organizacional.

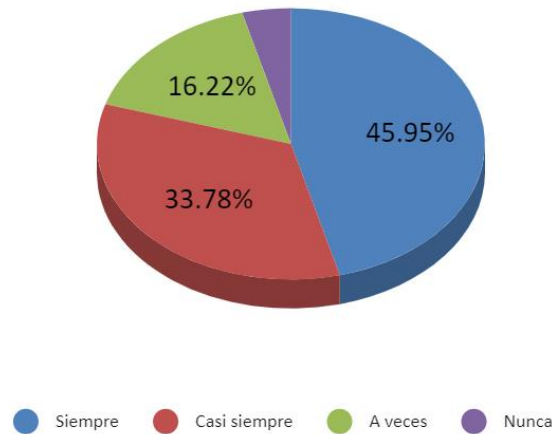
Conclusión:

Del total de la muestra, el 93.24% opina que siempre, 5.41% casi siempre, el 1.35% a veces y el 0% opina que nunca los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo generan un mayor compromiso organizacional.

17.- ¿Los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	34	45.95%	45.95%	45.95%
	2	Casi siempre	25	33.78%	33.78%	33.78%
	3	A veces	12	16.22%	16.22%	16.22%

	4	Nunca	3	4.05%	4.05%	4.05%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

Este gráfico nos indica que los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.

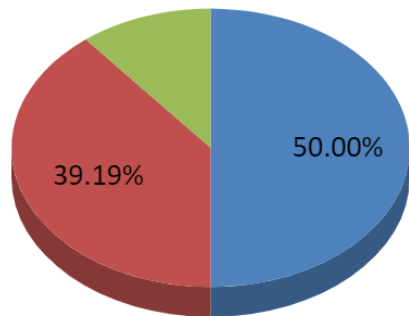
Conclusión:

Del total de la muestra, el 45.95% opina que siempre, 33.78% casi siempre, el 16.22% a veces y el 4.05% opina que nunca los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.

18.- ¿La satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	37	50.00%	50.00%	50.00%
	2	Casi	29	39.19%	39.19%	39.19%

		siempre				
	3	A veces	8	10.81%	10.81%	10.81%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces

Interpretación:

Este gráfico nos indica que la satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional.

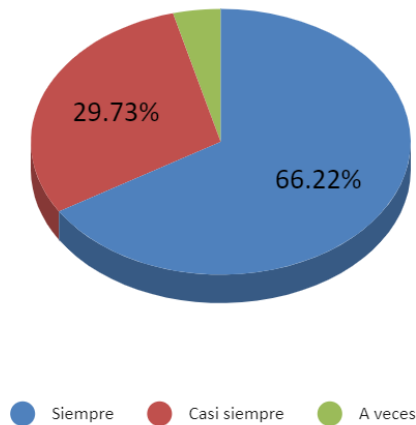
Conclusión:

Del total de la muestra, el 50% opina que siempre, 39.19% casi siempre, el 10.81% a veces y el 0% opina que nunca la satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional

19.- ¿ La satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	49	66.22%	66.22%	66.22%
	2	Casi siempre	22	29.73%	29.73%	29.73%

	3	A veces	3	4.05%	4.05%	4.05%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

Este gráfico nos indica que la satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.

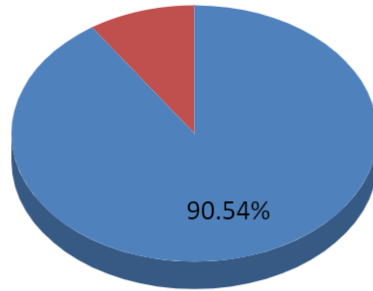
Conclusión:

Del total de la muestra, el 66.22% opina que siempre, 29.73% casi siempre, el 4.05% a veces y el 0% opina que nunca la satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.

20.- ¿Es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	67	90.54%	90.54%	90.54%
	2	Casi siempre	7	9.46%	9.46%	9.46%
	3	A veces	0	0.00%	0.00%	0.00%

	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre

Interpretación:

Este gráfico nos indica que es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional.

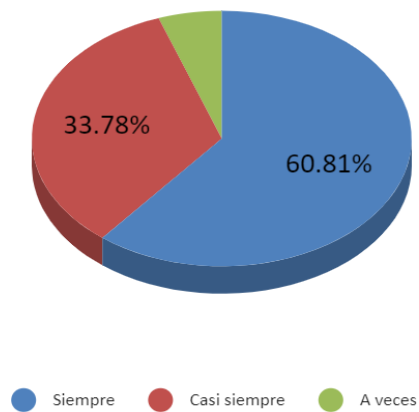
Conclusión:

Del total de la muestra, el 90.54% opina que siempre, 9.46% casi siempre, el 0% a veces y el 0% opina que nunca es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional.

21.- ¿Es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--------	--------	-------------	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	1	Siempre	45	60.81%	60.81%	60.81%
	2	Casi siempre	25	33.78%	33.78%	33.78%
	3	A veces	4	5.41%	5.41%	5.41%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

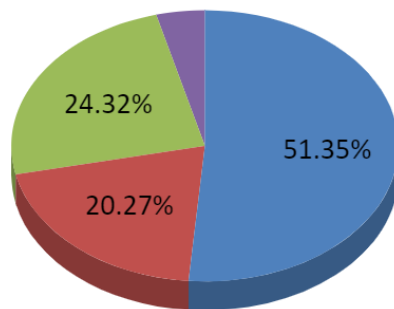
Este gráfico nos indica que es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 60.81% opina que siempre, 33.78% casi siempre, el 5.41% a veces y el 0% opina que nunca es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.

22.- ¿El compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	38	51.35%	51.35%	51.35%
	2	Casi siempre	15	20.27%	20.27%	20.27%
	3	A veces	18	24.32%	24.32%	24.32%
	4	Nunca	3	4.05%	4.05%	4.05%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre ● Casi siempre ● A veces ● Nunca

Interpretación:

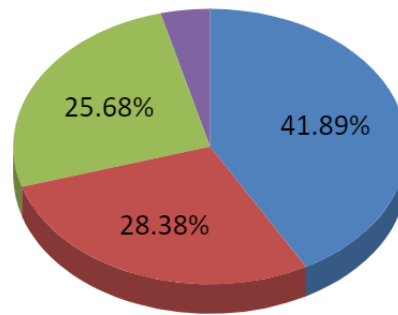
Este gráfico nos indica que el compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 51.35% opina que siempre, 20.27% casi siempre, el 24.32% a veces y el 4.05% opina que nunca el compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.

23.- ¿El orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	31	41.89%	41.89%	41.89%
	2	Casi siempre	21	28.38%	28.38%	28.38%
	3	A veces	19	25.68%	25.68%	25.68%
	4	Nunca	3	4.05%	4.05%	4.05%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre
 ● Casi siempre
 ● A veces
 ● Nunca

Interpretación:

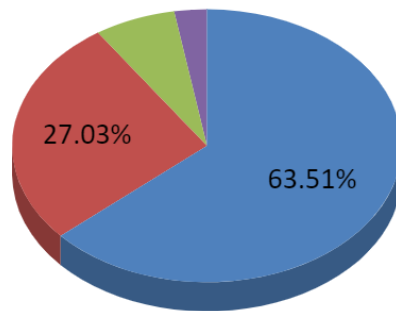
Este gráfico nos indica que el orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 41.89% opina que siempre, 28.38% casi siempre, el 25.68% a veces y el 4.05% opina que nunca el orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.

24.- ¿La necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	47	63.51%	63.51%	63.51%
	2	Casi siempre	20	27.03%	27.03%	27.03%
	3	A veces	5	6.76%	6.76%	6.76%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre
 ● Casi siempre
 ● A veces
 ● Nunca

Interpretación:

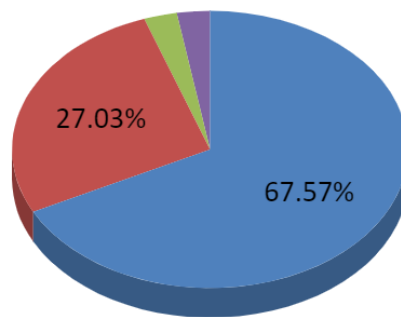
Este gráfico nos indica que la necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional

Conclusión:

Del total de la muestra, el 63.51% opina que siempre, 27.03% casi siempre, el 6.76% a veces y el 2.70% opina que nunca la necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional.

25.- ¿Las opciones laborales permiten que el personal tenga un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	50	67.57%	67.57%	67.57%
	2	Casi siempre	20	27.03%	27.03%	27.03%
	3	A veces	2	2.70%	2.70%	2.70%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre
 ● Casi siempre
 ● A veces
 ● Nunca

Interpretación:

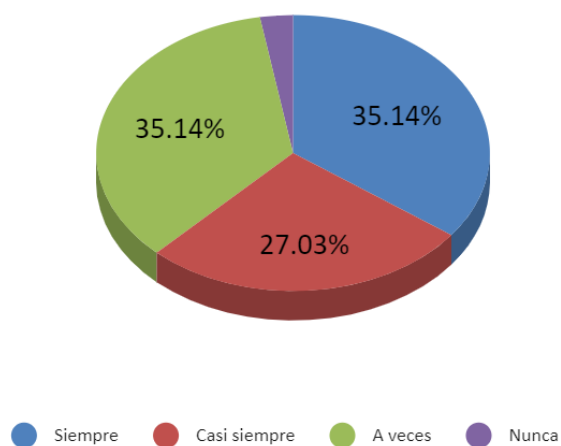
Este gráfico nos indica que las opciones laborales permiten que el personal tenga un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 67.57% opina que siempre, 27.03% casi siempre, el 2.70% a veces y el 2.70% opina que nunca las opciones laborales permiten que el personal tenga un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.

26.- ¿La evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional?}

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	26	35.14%	35.14%	35.14%
	2	Casi siempre	20	27.03%	27.03%	27.03%
	3	A veces	26	35.14%	35.14%	35.14%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

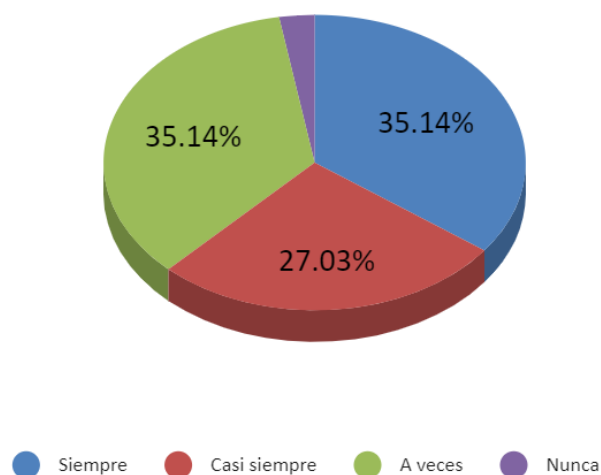
Este gráfico nos indica que la evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional

Conclusión:

Del total de la muestra, el 35.14% opina que siempre, 27.03% casi siempre, el 35.14% a veces y el 2.70% opina que nunca las opciones laborales permiten que el personal tenga un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.

27.- ¿El sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	26	35.14%	35.14%	35.14%
	2	Casi siempre	20	27.03%	27.03%	27.03%
	3	A veces	26	35.14%	35.14%	35.14%
	4	Nunca	2	2.70%	2.70%	2.70%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

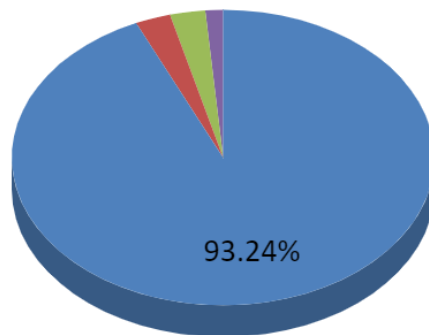
Este gráfico nos indica que el sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 35.14% opina que siempre, 27.03% casi siempre, el 35.14% a veces y el 2.70% opina que nunca el sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.

28.- ¿La lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	69	93.24%	93.24%	93.24%
	2	Casi siempre	2	2.70%	2.70%	2.70%
	3	A veces	2	2.70%	2.70%	2.70%
	4	Nunca	1	1.35%	1.35%	1.35%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



● Siempre
 ● Casi siempre
 ● A veces
 ● Nunca

Interpretación:

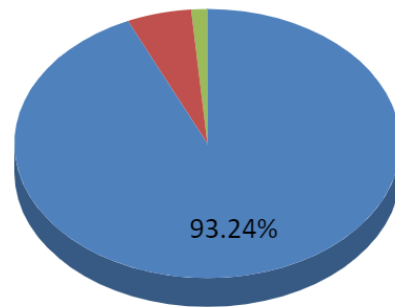
Este gráfico nos indica que la lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 93.24% opina que siempre, 2.70% casi siempre, el 2.70% a veces y el 1.35% opina que nunca la lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.

29.- ¿La lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--------	--------	-------------	------------	------------	-------------------	----------------------



● Siempre ● Casi siempre ● A veces

Válidos	1	Siempre	69	93.24%	93.24%	93.24%
	2	Casi siempre	4	5.41%	5.41%	5.41%
	3	A veces	1	1.35%	1.35%	1.35%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%

Interpretación:

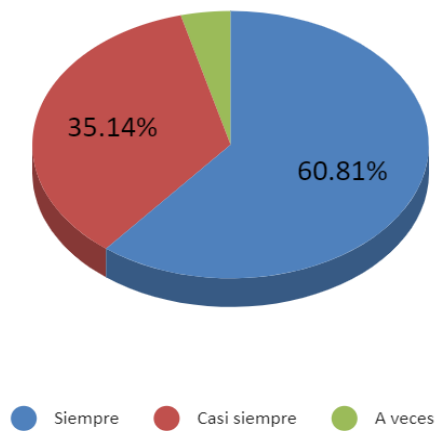
Este gráfico nos indica que la lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.

Conclusión:

Del total de la muestra, el 93.24% opina que siempre, 5.41% casi siempre, el 1.35% a veces y el 0% opina que nunca la lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.

30.- ¿La gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional?

Código	Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	Siempre	45	60.81%	60.81%	60.81%
	2	Casi siempre	26	35.14%	35.14%	35.14%
	3	A veces	3	4.05%	4.05%	4.05%
	4	Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
		Total	74	100.00%	100.00%	100.00%



Interpretación:

Este gráfico nos indica que la gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional

Conclusión:

Del total de la muestra, el 60.81% opina que siempre, 35.14% casi siempre, el 4.05% a veces y el 0% opina que nunca la gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.

4.2 Validación de hipótesis

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Es una medida no paramétrica de la correlación de rango. Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Esta mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas. Su fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n d_i^2}{n^2(n-1)}$$

a. Procedimiento:

1. Muestra $n = 74$
2. Se asignan rangos a los ítems de manera independiente.
3. Se determinan la diferencia entre los rangos $d_i = X_i - Y_i$
4. Para dos (o más) datos repetidos, se asigna como rango el promedio de los rangos que hubieran tenido normalmente.

b. Criterios para la Interpretación del Coeficiente de Correlación SPEARMAN

1. Si $|r_s| < 0,3$ la asociación de los ítems es débil
2. Si $0,3 \leq |r_s| \leq 0,7$ existe asociación aceptable (para el tipo de variable de tu encuesta es muy frecuente que esto ocurra).
3. Si $|r_s| > 0,7$ la asociación de los ítems es fuerte.

a. Hipótesis Estadísticas:

Según datos de los encuestados, se acepta Hipótesis Nula (H_0) que las variables no se relacionan, rechazar esta hipótesis es aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1).

$H_0 :$	$r_s = 0$
---------	-----------

$$H_1 : r_s \neq 0$$

Las hipótesis estadísticas se contrastan para valores críticos del Coeficiente de Correlación de SPEARMAN al nivel de significancia del 5% (0,05).

Estadístico de Prueba (Z^*), que es un valor calculado a partir del Coeficiente de Correlación de SPEARMAN (r_s) antes explicado, y el tamaño de muestra (n):

$$Z^* = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Valor Crítico (Z), este valor es obtenido de una distribución normal estándar (cuando $n > 30$), que para un nivel de significancia $\alpha = 5\%$, le que corresponde una probabilidad acumulada del 97.5%. Luego $Z_{1-\alpha/2} = 1.95996$.

Regla de Decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $|Z^*| \geq Z_{1-\alpha/2}$. De lo contrario concluimos que existe evidencia muestral al 5% de nivel de significancia, que las variables tienen asociación.

Hipótesis general:

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Coefficiente de correlación de SPEARMAN

$r_S =$	0.318
Valores posibles de r_S :	[-1 , 1]

Criterios para la Interpretación del Coeficiente de Correlación SPEARMAN

1. Si $|r_S| < 0,3$ la asociación de los ítems es débil
2. Si $0,3 \leq |r_S| \leq 0,7$ existe asociación aceptable, para el tipo de variable planteada es muy frecuente que esto ocurra.
3. Si $|r_S| > 0,7$ la asociación de los ítems es fuerte

Donde $|r_S|$ es el valor absoluto del coeficiente de correlación:

Estadístico de Prueba: (Este valor es obtenido con los datos de la encuesta)

Nivel de Confianza (5%)

$Z_{1-\alpha/2}$ se calcula de la distribución normal estándar

Regla de Decisión: Rechazar H_0 cuando $|Z^*| \geq Z_{1-\alpha/2}$

$Z^* =$	2.3687
---------	--------

$\alpha =$	0.05
Cuando $n > 30$ se usa $Z_{1-\alpha/2} =$	1.95996

Interpretación del r_S hallado :	Correlación Aceptable
Tipo de relación :	Relación directa (+)

Resultado = **RECHAZA H0**

El grado de asociación de “régimen laboral” con “compromiso organizacional” tienen una correlación directa aceptable de $r_S = 0.318$. De los resultados se obtiene $Z^* = 2,3687$ mayor a $Z_{1-\alpha/2} = 1.96$, por lo que a un nivel de significancia del 5%, concluimos que existe evidencia muestral para rechazar la hipótesis nula de la investigación y aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusión

El régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica N° 1:

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Interpretación del r_s hallado:	Correlación Aceptable
Tipo de relación :	Relación directa (+)

Coeficiente de correlación de SPEARMAN

$r_s =$	0.484
Valores posibles de r_s :	[-1 , 1]

Criterios para la Interpretación del Coeficiente de Correlación SPEARMAN

1. Si $|r_s| < 0,3$ la asociación de los ítems es débil
2. Si $0,3 \leq |r_s| \leq 0,7$ existe asociación aceptable, para el tipo de variable planteada es muy frecuente que esto ocurra.
3. Si $|r_s| > 0,7$ la asociación de los ítems es fuerte

Donde $|r_s|$ es el valor absoluto del coeficiente de correlación:

Estadístico de Prueba: (Este valor es obtenido con los datos de la encuesta

$Z^* =$	3.9071
---------	--------

Nivel de Confianza (5%)

$\alpha =$	0.05
Cuando $n > 30$ se usa $Z_{1-\alpha/2} =$	1.95996

$Z_{1-\alpha/2}$ se calcula de la distribución normal estándar

Regla de Decisión: Rechazar H_0 cuando $|Z^*| \geq Z_{1-\alpha/2}$

Resultado = **RECHAZA H_0**

El grado de preferencia de “régimen laboral” y “compromiso afectivo” tienen una correlación directa aceptable de $r_s = 0.484$. De los resultados se obtiene $z^* = 3.9071$ mayor a $z_{1-\alpha/2} = 1.96$, por lo que a un nivel de significancia del 5%, concluimos que existe evidencia muestral para rechazar la hipótesis nula de la investigación y aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusión

El régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Hipótesis específica N° 2:

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Coeficiente de correlación de SPEARMAN

$r_s =$	0.466
Valores posibles de r_s :	[-1 , 1]

Criterios para la Interpretación del Coeficiente de Correlación SPEARMAN

1. Si $|r_s| < 0,3$ la asociación de los ítems es débil
2. Si $0,3 \leq |r_s| \leq 0,7$ existe asociación aceptable, para el tipo de variable planteada es muy frecuente que esto ocurra.
3. Si $|r_s| > 0,7$ la asociación de los ítems es fuerte

Donde $|r_s|$ es el valor absoluto del coeficiente de correlación:

Interpretación del r_s hallado :	Correlación Aceptable
Tipo de relación :	Relación directa (+)

Estadístico de Prueba: (Este valor es obtenido con los datos de la encuesta

$Z^* =$	3.7201
---------	--------

Nivel de Confianza (5%)

$\alpha =$	0.05
Cuando $n > 30$ se usa $Z_{1-\alpha/2} =$	1.95996

$Z_{1-\alpha/2}$ se calcula de la distribución normal estándar

Regla de Decisión: Rechazar H_0 cuando $|Z^*| \geq Z_{1-\alpha/2}$

Resultado = **RECHAZA H_0**

El grado de asociación de “régimen laboral” con “compromiso de continuidad” tienen una relación directa aceptable de $r_s = 0.466$ de los resultados se obtiene $z^* = 3.7201$ mayor a $z_{1-\alpha/2} = 1.96$, por lo que a un nivel de significancia del 5%, concluimos que existe evidencia muestral para rechazar la hipótesis nula de la investigación y aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusión

El régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Hipótesis específica N° 3:

H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

Coefficiente de correlación de SPEARMAN

$r_s =$	0.466
Valores posibles de r_s :	[-1 , 1]

Criterios para la Interpretación del Coeficiente de Correlación SPEARMAN

4. Si $|r_s| < 0,3$ la asociación de los ítems es débil
5. Si $0,3 \leq |r_s| \leq 0,7$ existe asociación aceptable, para el tipo de variable planteada es muy frecuente que esto ocurra.
6. Si $|r_s| > 0,7$ la asociación de los ítems es fuerte

Donde $|r_s|$ es el valor absoluto del coeficiente de correlación:

Interpretación del r_s hallado :	Correlación Aceptable
Tipo de relación :	Relación directa (+)

Estadístico de Prueba: (Este valor es obtenido con los datos de la encuesta

$Z^* =$	3.7201
---------	--------

Nivel de Confianza (5%)

$\alpha =$	0.05
Cuando $n > 30$ se usa $Z_{1-\alpha/2} =$	1.95996

$Z_{1-\alpha/2}$ se calcula de la distribución normal estándar

Regla de Decisión: Rechazar H_0 cuando $|Z^*| \geq Z_{1-\alpha/2}$

Resultado = **RECHAZA H_0**

El grado de asociación de “régimen laboral” con el “compromiso normativo” tienen una relación directa aceptable de $r_s = 0.466$ de los resultados se obtiene $z^* = 3.7201$ mayor a $z_{1-\alpha/2} = 1.96$, por lo que a un nivel de significancia del 5%, concluimos que existe evidencia muestral para rechazar la hipótesis nula de la investigación y aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusión

El régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

CONCLUSIONES

Luego de revisar y desarrollar los objetivos de investigación podemos concluir lo siguiente:

- Respecto a la influencia de los diferentes Regímenes Laborales existentes se ha llegado a la siguiente conclusión, de acuerdo con las pruebas estadísticas se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal que establece que, el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso

organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021

- De acuerdo a lo analizado en la presente investigación el compromiso afectivo - normativo es una pieza importante en el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Miguel. Es por esta razón que se concluye que la dimensión del compromiso afectivo - normativo si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.
- El compromiso de continuidad es de suma importancia para el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Miguel. Por esta razón se concluye que la dimensión de continuidad si se relaciona significativamente con el Régimen Laboral.
- Respecto al compromiso normativo, se pudo llegar a la conclusión que presenta una relación significativa con el Régimen laboral, esto se pudo concluir gracias a los cuestionarios que verifican la hipótesis presentada, por tanto, las variables pueden ser relacionadas.

RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones que surgieron después de estudiar el Régimen Laboral y Compromiso Organizacional del Servidor Público de la Municipalidad de San Miguel:

- Se debe brindar mayor capacidad de decisión y de autogestión a los servidores públicos de la Municipalidad de San Miguel que superen las evaluaciones del desempeño y que al mismo tiempo se les capacite en sus

conocimientos, habilidades y actitudes ya que esto permitirá que puedan desenvolverse de manera exitosa.

- Se deben realizar diversas evaluaciones constantes que estén dirigidas a informar sobre las percepciones de cada uno de los empleados de la organización con respecto al régimen laboral. Esta evaluación ayudará a la toma de acciones, ya sea para estimular o para afirmar las apreciaciones de los trabajadores, siendo así tomados en cuenta para ser partícipes del desarrollo de la Municipalidad mejorando de esta manera el compromiso organizacional.
- Se recomienda realizar un mayor número de actividades que fomenten el desarrollo humano, con el fin de poder estimular las relaciones laborales, se debe llevar a cabo actividades de aprendizaje basadas en relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, habilidades para la negociación que partan de la consigna “ganar - ganar”, manejo de emociones, trabajo en equipo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones que los empleados poseen en la actualidad
- Se recomienda establecer un programa de mejoramiento continuo que diriga hacia la optimización de procesos y brindar a los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Miguel la oportunidad de poder desarrollar sus conocimientos a través de formaciones técnicas que den paso a complementar la formación profesional que poseen cada uno de los trabajadores con la finalidad de satisfacer las necesidades de desarrollo profesional, estimulando a su vez las oportunidades de promoción, ya que esto ayudará a reforzar el compromiso organizacional.

Referencias

Arbildo, G. B. (2017). Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017. *Ex Cathedra en Negocios*, 2(1), 7-21.

Ayala, C. & Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC Arequipa 2018.

Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 60(1), 31-51.

Cuentas, R. J. Z., & Carranza, L. E. C. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 2(1).

De la Puente Ruíz, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

El Kadi, O., De Pelekais, C., Robles, M. Á., y Leal, M. (2015). Autonomía caudal como estrategia gerencial para el cambio organizacional en empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 7(1), 68 – 84

Fabián Palomino, S. M. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz - EsSalud, 2017* [Tesis para maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
Repositorio Institucional UNMSM.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11356/Fabian_ps.pdf?sequence=1&id Allowed=y

Fernández-Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». *Cuadernos del CENDES*, 32(89), 141-172.

Fonseca, M., Cruz, C. & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento del compromiso organizacional en México: Evidencias de validez del constructo,

criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

Flores Amasifuen, G. B. (2017). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Gabrani, A. et al. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Health Manag.* 2016; 9(2):110–8. doi: <http://dx.doi.org/10.1179/2047971915Y.0000000019>.

García Salcedo, L. S. (2015). Evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos con nombramiento en provisionalidad: una revisión teórica y de legalidad.

García, D.. (2008). Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. 27 de Junio, 1 y 4. https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

García Tejada, M. L., & Flores Mamani, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa-Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147.

Goh CY, & Marimuthu M (2016) The Path towards Healthcare Sustainability: The Role of Organizational Commitment. *Procedia Soc Behav Sci.*; 224:587–92. doi: [http:// dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445](http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445).

Gonzales, L. (2021) *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional.

Huacasi Parqui, Z. B., & Ticona Flores, Y. Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa.

León Suarez, L. (2019). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016.

López Armes, E. L. (2018). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

López, L. (2017). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de una institución del Estado. Venezuela: Caracas.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT6755.pdf>

Luján, Y. A. (2017). *La influencia que ejerce el compromiso organizacional de los trabajadores sobre su desempeño en la cooperativa de servicios públicos, consumo, vivienda, servicios sociales y asistenciales en Villa Ascasubi limitada* (Bachelor 's thesis).

Macías, A. B., & Chávez, M. A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 8(45), 20-35.

Mayta Taboada, E. L. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de un distrito de Lima Norte, año 2016.

Muñoz Sandoval, R., & Ordenes Zamorano, C. (1988). Régimen laboral y previsional de los trabajadores de servicios públicos traspasados.

Orozco, K. (2019). Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018.

135.https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&idAllowed=y

Pacheco, L. (2010). La Legitimidad Constitucional De Los Regímenes Laborales Especiales. 803–816.
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-20.

Pérez, L. M., Vilariño, C. M., y Ronda, G. A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 37(3).

Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León. Posgrado de Psicología].

Provincial de San Román. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 2(1).
<https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

Recio, R., Gómez, D., López, H. & Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del hospital general de rio verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.: RPCC-UACJS*, 3(2), 70-92.

Riega, A., & Saavedra, J. (2019). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana 2019.

Romero, P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. Ecuador: Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

Saenz Navarrete, P. J. (2021). Compromiso organizacional en la DEMUNA de la Municipalidad de Chosica 2020.

Solís Ruiz, H. M. (2020). Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019.

Torres, J. y Díaz, F (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, Año 11 N° 1, Mayo (2012). ISSN 1690-074

Urcia Diaz, G. (2017). Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de pacasmayo 2015.

Vara, M., & Jochs, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.

Velaochaga, H. T. (2008). Los organismos reguladores de servicios públicos. *Revista de derecho administrativo*, (4), 89-106.

Zamora, W. M. M., Ponce, T. Y. G., Chávez, M. I. D., & Cedeño, I. M. B. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

Zavala Cuentas, R. J., & Córdova Carranza, L. E. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad

Zurita Alcaraz, M. C., Ramírez del Castillo, M. T., Quesada Soto, J. M., Quesada Ronco, M. E., Ruiz Camacho, B. J., & Manzano Martínez, J. M. (2014). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE GRANADA. *REiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa*, 3.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	MÉTODO	Población y Muestra
-------------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------	--------------------	--------------------	---------------	----------------------------

<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el régimen laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021</p>	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p>	<p>Variable Independiente Regímenes laborales</p>	<p>Régimen Según Decreto Legislativo N° 276 Régimen Según Decreto Legislativo N° 728 Régimen Cas (DL 1057) Locadores de Servicio (CC, Art. 1764)</p>	<p>Normativa de cada régimen laboral Subordinación Tiempo Trabajado determinado</p>	<p>Metodología: Diseño: cuantitativo Tipo: no experimental Enfoque: descriptivo Método: hipotético deductivo Población: Servidores públicos que laboran en la municipalidad (74) Muestra: Aleatoria, 74 Técnica de recolección de datos: encuesta Instrumento de recolección de datos: cuestionario Técnica de procesamiento de datos: SPSS</p>	
<p>Problema Específico</p>	<p>Objetivo Específico</p>	<p>Hipótesis Específicos</p>					
<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la régimen laboral y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021</p>	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p>	<p>Variable dependiente Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo Meyer y Allen (1997)</p>	<p>Lazos emocionales. Percepción de satisfacción. Necesidades. Orgullo de pertenencia. Necesidad de trabajo. Opciones laborales. Evaluación de permanencia.</p>	<p>Población: Servidores públicos que laboran en la municipalidad de San Miguel 200 Muestra: Aleatoria 74</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la régimen laboral y el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la régimen laboral y el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021</p>	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se</p>			<p>Pertenencia. Lealtad/valoración. Gratitud/identidad.</p>		

		relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021					
¿Cuál es la relación entre régimen laboral y el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021?	Determinar la relación entre régimen laboral y el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p>					

Anexo 2. Operacionalización de variables.

Variables	Tipo	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Regímenes laborales.	Cuantitativa.	Relación de subordinación y remuneración existente entre una institución pública y un servidor, ya sea que esté nombrado o contratado.	<p>Régimen según Decreto Legislativo N° 276.</p> <p>Régimen según Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>Régimen Cas (RL 1057) Locadores de Servicio (CC, Art. 1764).</p>	<p>Normativa de cada régimen laboral.</p> <p>Subordinación.</p> <p>Tiempo.</p> <p>Trabajo determinado.</p>	Ordinal.

<p>Compromiso organizacional.</p>	<p>Cuantitativa.</p>	<p>Es la forma en que un colaborador tiene la capacidad de poder identificarse plenamente con la empresa, esto genera que se comparta todos los objetivos, la cultura y metas que tiene la empresa.</p>	<p>Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad. Compromiso normativo.</p>	<p>Lazos emocionales. Satisfacción. Necesidades. Orgullo de pertenencia. Necesidad del trabajo. Opciones laborales. Evaluación de permanencia. Pertenencia. Lealtad y valoración. Gratitud e identidad.</p>	<p>Ordinal.</p>
-----------------------------------	----------------------	---	--	--	-----------------

Anexo 4. Certificado de Validez

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Dra. Beatriz Panche**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.


El título de investigación es: **Régimen laboral y compromiso organizacional del servidor público de la Municipalidad de San Miguel** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. J. J.', written in a cursive style.

Firma

D.N.I: 19249580

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	MÉTODO	Población y Muestra
¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?	Determinar la relación entre el régimen laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p>	Variable Independiente Regímenes laborales	<p>Régimen Según Decreto Legislativo N° 276</p> <p>Régimen Según Decreto Legislativo N° 728</p> <p>Régimen Cas (DL 1057)</p> <p>Locadores de Servicio (CC, Art. 1764)</p>	Normativa de cada régimen laboral Subordinación Tiempo Trabajado determinado		
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicos					
¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?	Determinar la relación entre el régimen laboral y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021	<p>H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021</p> <p>H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso</p>	Variable dependiente Compromiso organizacional	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Meyer y Allen (1997)</p>	<p>Lazos emocionales.</p> <p>Percepción de satisfacción.</p> <p>Necesidades.</p> <p>Orgullo de pertenencia.</p> <p>Necesidad de trabajo.</p>		

		afectivo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021		Metodología: Diseño: cuantitativo Tipo: no experimental Enfoque: descriptivo Método: hipotético deductivo Población: Servidores públicos que laboran en la municipalidad (50) Muestra: Aleatoria , 50 Técnica de recolección de datos: encuesta Instrumento de recolección de datos: cuestionario Técnica de procesamiento de datos: SPSS		Opciones laborales. Evaluación de permanencia. Pertenenencia. Lealtad/valoración. Gratitud/identidad.	
¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021?	Determinar la relación entre el régimen laboral y el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de San Miguel, 2021	H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021 H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021		Población: Servidores públicos que laboran en la municipalidad de San Miguel (200) Muestra: Aleatoria 80			
¿Cuál es la relación entre régimen laboral y el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021?	Determinar la relación entre régimen laboral y el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021	H1: el régimen laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021 H0: el régimen laboral NO se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los servidores públicos de la municipalidad de SAN MIGUEL, 2021					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Regímenes Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango
Régimen según Decreto Legislativo N° 276.	Normativa de cada régimen laboral.	1-6		
Régimen según Decreto Legislativo N° 728.	Subordinación Tiempo	7-11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (19 - 44) Moderada (44 - 70) Buena (70 - 95)
Régimen Cas (RL 1057) Locadores de Servicio (CC, Art. 1764).	Trabajo determinado	12-15		

Instrumento: Encuesta

Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Regímenes Laborales.

N°	Regímenes Laborales	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Régimen según Decreto Legislativo N° 276.							
	Indicador: Normativa de cada régimen laboral							
1	La normativa de cada régimen laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.							
2	La normativa de cada régimen laboral influye en la particularidad de contratos que se celebran							
3	La normativa de cada régimen laboral influye en la participación de los trabajadores al momento de celebrar un contrato							
4	La normativa de cada régimen laboral hace un empleo más productivo y es una forma de mejorar el rendimiento económico.							
	Indicador: Subordinación							
5	La subordinación en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.							
6	La subordinación en el trabajo es el factor más importante del régimen laboral dentro de la organización							

7	La subordinación cumple un rol importante al fiscalizar a cada trabajador para cumplir con lo establecido en la organización.							
8	La subordinación se presume por el simple hecho de la existencia del vínculo laboral.							
	Dimensión 2: Régimen según Decreto Legislativo N° 728							
	Indicador: Tiempo							
9	El tiempo en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización.							
10	El tiempo en las prestaciones de servicios remuneradas y subordinados bajo un contrato de trabajo se presume que es por tiempo indeterminado							
11	El tiempo en el trabajo es expresada por horas efectivos siendo parte del régimen laboral dentro de una organización							
12	El tiempo temporal en el trabajo es parte del régimen laboral dentro de la organización							
	Dimensión 3: Régimen Cas (DL 1057) Locadores de Servicio (CC, Art. 1764).							
	Indicador: Trabajo determinado							
13	Realizar un trabajo determinado en su área es parte del régimen laboral dentro de la organización.							
14	Realizar un trabajo determinado es parte del régimen laboral garantiza el acceso en igualdad de oportunidad y condiciones a la administración pública							
15	Realizar un trabajo determinado de una prestación de servicio establece un trabajo sin subordinación para							

	un trabajo determinado							
--	------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg: Odoña Beatriz Panche Rodriguez. **DNI:** 09586832

Especialidad del validador: Administración de empresas, Jefe de la escuela de posgrado UCV Callao

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Compromiso afectivo	Lazos emocionales			
	Satisfacción	1 - 8		
	Necesidades			
Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia			
	Necesidad del trabajo	9 - 16	Nunca (1)	Deficiente (24 - 56) Regular (56 - 88) Eficiente (88 - 120)
	Opciones laborales		Casi nunca (2)	
			A veces (3)	
	Casi siempre (4)			
Compromiso normativo	Evaluación de pertenencia		Siempre (5)	
	Pertenencia			
	Lealtad y valoración	17 - 24		
	Gratitud e identidad			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Compromiso Organizacional.

N°	Compromiso Organizacional	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
	Indicador: Lazos emocionales							
1	Los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo genera un mayor compromiso organizacional.							
2	Los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.							
	Indicador: Satisfacción							
3	La satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional							
4	La satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.							
	Indicador: Necesidades							
5	Es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional							
6	Es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.							

	Indicador: Orgullo de pertenencia							
7	El compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.							
8	El orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.							
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad							
	Indicador: Necesidad del trabajo							
9	La necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional.							
	Indicador: Opciones laborales							
10	Las opciones laborales permiten que el personal tenga un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.							
	Indicador: Evaluación de pertenencia							
11	La evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional.							
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
	Indicador: Pertenencia							
12	El sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.							
	Indicador: Lealtad y valoración							
13	La lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.							
14	La lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.							

	Indicador: Gratitud e identidad							
15	La gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

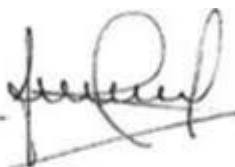
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Odoña Beatriz Panche Rodriguez **DNI:** 09586832

Especialidad del validador: Administración de empresas, Jefe de la escuela de posgrado UCV Callao

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.