



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso  
organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos,  
Ayacucho, 2020**

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

**AUTOR:**

Chumbes Vivanco, Grober (ORCID: [0000-0002-4990-8031](https://orcid.org/0000-0002-4990-8031))

**ASESOR:**

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: [0000-0002-4645-4134](https://orcid.org/0000-0002-4645-4134))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA- PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres con toda la gratitud del mundo; por el gran esfuerzo y sacrificio que hicieron en mi superación profesional.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios, quien me ha permitido vivir esta maravillosa experiencia en la universidad. Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad brindada en el desarrollo de la Maestría de Gestión Pública.

A los docentes que desarrollaron los cursos en el Programa de Posgrado de la Maestría de Gestión Pública, por el profesionalismo demostrado en cada una de las clases.

Al asesor Dr. Johnny Silvino Rojas Mori, por la paciencia y responsabilidad asumida en las reuniones de asesoramiento que se programaron en todo el proceso de la ejecución del trabajo de investigación.

El autor.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

## Índice de tablas

Tabla 1	Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020	19
Tabla 2	Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020	19
Tabla 3	Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020	20
Tabla 4	Resultado de contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020	20
Tabla 5	Distribución de datos según resultado de la prueba de normalidad	21
Tabla 6	Resultado de la asociación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso organizacional.	22
Tabla 7	Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso afectivo.	23
Tabla 8	Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso normativo.	24
Tabla 9	Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso de continuidad.	25

## Resumen

El objetivo de la investigación fue, establecer la relación entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional y en consecuencia a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad se ha determinado la dirección e intensidad del nivel relación entre las variables utilizando el estadígrafo rho de Spearman. La muestra estuvo conformada por 32 servidores públicos bajo la modalidad de contrato CAS. Para el recojo de los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados registran en la variable inestabilidad laboral y compromiso organizacional que, el el 37.5% de encuestados consideran que es deficientes, el 34.4% opinan que es regular, 21.9% opinan que es bueno y el 6.3% opinan que es excelente. Las conclusiones afirman que, existe relación positiva significativa que sustenta el valor registrado para  $\rho=0,841$ ;  $p\_valor(0,00)<\alpha(0,05)$ .

**Palabras claves:** Inestabilidad laboral, régimen CAS, compromiso organizacional.

### **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between work instability of the CAS regime and organizational commitment. The correlational descriptive design was used, and consequently the direction and intensity of the relationship level between the variables were determined from the results obtained in the normality test using Spearman's rho statistic. The sample consisted of 32 public servants under the CAS contract modality. Questionnaires were used to collect the data. The results record in the variable job instability and organizational commitment that 37.5% of respondents consider it to be deficient, 34.4% think it is regular, 21.9% think it is good and 6.3% think it is excellent. The conclusions affirm that there is a significant positive relationship that supports the registered value for  $\rho = 0.841$ ;  $p\_value (0.00) < \alpha (0.05)$ .

**Keywords:** Instability, labor, commitment regime, organizational.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El problema identificado viene a ser la inestabilidad laboral del régimen CAS y cómo se vincula con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la UGEL Huanca Sancos, donde el trabajador público que labora bajo el contrato CAS a nivel nacional, regional y local no registra estabilidad laboral se vive en la inseguridad y bajo ese escenario cómo se muestra en el compromiso organizacional, involucramiento en el desarrollo de logros de metas y objetivos institucionales

El contexto laboral en la constitución política del Perú (1993) en sus artículos 22 y 23 hacen mención que el trabajo es un deber y al mismo tiempo un derecho que tiene la ciudadanía en base al bienestar social, de la cual genera la estabilidad laboral, puesto que, es un derecho esencial de todo ciudadano a conservar su puesto laboral, sentirse seguro, porque es la única fuente de ingreso para cubrir las múltiples necesidades de toda su familia. A nivel internacional la competencia laboral va acompañada de un sistema de contratación adaptable que coexiste con la inestabilidad laboral. Algunos autores mencionan los efectos de la incertidumbre laboral de los colaboradores públicos en su lugar de trabajo, observando un incremento de insatisfacción laboral. En América Latina el principal motivo de la inestabilidad laboral es que una parte representativa de empleo continúa siendo informal y a nivel nacional, en los tres niveles de gobierno se contrata personal bajo el régimen CAS, que es a un plazo determinado y esto incrementa la incertidumbre laboral cuyo mandato legislativo es la 1057

El Contrato Administrativo de Servicios, de particularidad contractual inherente del derecho administrativo y privativo del Estado, que permite celebrar el contrato laboral entre la entidad pública con un ciudadano natural que preste asistencia no autónomo, dependiente y subordinado dentro de las instalaciones de la institución pública. Sin embargo, nace una interrogante: porque el colaborador del Decreto Legislativo N° 1057 continua sin estabilidad laboral, por tanto, actualmente el Perú atraviesa un proceso de reforma del estado, así como la innovación del sector público. Para dar luz dichos acontecimientos, los últimos gobernantes han formulado múltiples diplomacias, como en el área legislativa y administrativa.

Por tanto se afronta un desafío, que los colaboradores que trabajan en las instalaciones estatales se comprometan con los objetivos institucionales, porque



favorece cumplir las metas institucionales a corto, mediano y largo plazo, los distintos estudios que se han realizados evidencian en que las organizaciones cuyos colaboradores que tienen altos niveles de compromiso, muestran mayor desempeño y productividad, de igual manera han evidenciado el desempeño profesional en aquellos colaboradores que cuentan con mayor tiempo en la organización o entidad pública. Los colaboradores del régimen CAS que se encuentran trabajando en las entidades públicas existe inestabilidad laboral objetiva, lo que podría originar una alta perspicacia de inestabilidad laboral (inestabilidad laboral subjetiva) por lo que presenta una relación negativa con su nivel de compromiso organizacional. Por lo tanto, es relevante investigar este escenario, lastimosamente hasta la actualidad, las organizaciones no han logrado instituir cuantificaciones o indicadores con los que se pueda computar el compromiso organizacional y la estabilidad laboral en los servidores, si bien es muy interesante analizar estos puntos la cual sería la partida inicial de nuestra investigación. La Unidad Ejecutora Educación 312 Huanca Sancos, como una institución desconcentrado de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho y una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional de Ayacucho, también contrata en la modalidad del régimen CAS. Así mismo, por toda esta inestabilidad laboral identificada se decidió realizar un estudio sobre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional de los colaboradores públicos de la UGEL Huanca Sancos.

En base a lo expuesto, se plantean los problemas y los objetivos específicos siendo estos los siguientes: como problema general se define la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional de los servidores públicos de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020?, los problemas de investigación son 3 y se plantean de la siguiente forma, (1) ¿Cuál es la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020?, (2) ¿Cuál es la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020?, (3) ¿Cuál es la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos?

A partir de ello el objetivo principal es, Establecer la relación entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. De la misma manera los objetivos específicos son: (a) Identificar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. (b) Identificar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. (c) Analizar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

De igual manera, la investigación se justifica de manera práctica, ya que este permitió identificar la situación de la inestabilidad laboral y el compromiso de continuidad en la UGEL, de manera tal que sirva de herramienta para futuros análisis que tengan como fin mejorar el clima laboral de la entidad y con ello optimizar el servicio que se ofrece a la ciudadanía.

Metodológicamente la investigación se justifica en relación al número de personal que conforma la población, la cual corresponde al número total de personal que labora en la UGEL Huanca Sancos, se ha obtenido evidencias las cuales pueden ser utilizadas o referidas para futuros estudios similares. Este trabajo será útil como antecedente para aquellas investigaciones relacionadas a la inestabilidad laboral en el régimen CAS y el compromiso organizacional del servidor público, en las instituciones públicas en el Perú.

La justificación teórica de la investigación se fundamenta en el uso de las teorías y conceptos de distintos autores y de acuerdo a las ediciones más recientes. En los casos de tratarse últimas ediciones cuyas emisiones han sido realizadas hace más de 15 años, se ha confirmado su vigencia mediante la revisión de investigaciones recientes que aún mantienen su uso como medio teórico y que cuentan con el respaldo que da dicha aceptación.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los estudios previos realizados en diferentes países del mundo tenemos los antecedentes internacionales, Según Hernández et ál. (2018) en su artículo científico estudió las variables motivos y factores del compromiso organizacional en México. Inició con un análisis de la problemática organizacional, identificando cuales son los componentes que arbitran en la observancia de las metas y compromiso para fortalecer a las organizaciones, para su desarrollo de la investigación se respaldó en la teoría neo – humano - relacionista, exclusivamente en el artículo de las insuficiencias humanas en analogía con la existencia competitiva, su objetivo fue desplegar un sistema integrado fundado en el compromiso que comprenda los componentes de las entidades para optimizar la productividad de las entidades públicas a nivel superior, concluyendo en haberse logrado el esquema de un sistema integral organizacional fundada en el compromiso y metas de las instituciones públicas a nivel superior, su atribución en la humanidad y las políticas públicas orientada a la educación de nivel superior, presentando un aporte teórico en el procedimiento de la conducta humana.

Del mismo modo según Chiang et ál. (2016) en el artículo científico en la que estudia el compromiso organizacional del servidor municipal dentro de la provincia de Ñuble en Chile, se inició con un análisis de la atribuciones y conducta del servidor para el logro de compromisos institucionales, el objetivo planteado fue estudiar los diferentes tipos de responsabilidad frente a la organización a nivel afectivo, normativo y de continuación en dos instituciones (municipalidades) de estudio fundada en la teoría de Meyer y Allen (1991) sobre tipos de compromiso, género y tipos de contrato, los métodos empleados para el logro de los objetivos, desarrollándose un estudio de nivel descriptivo, no experimental, de corte transversal, en sus resultados concluyeron en que se manifiesta una discrepancia en los compromisos afectivo y normativo entre ambas municipalidades de estudio y similar con relación al compromiso de continuación, con relación al compromiso versus género, no muestra discrepancias estadísticamente significativas, en el estudio de relación entre compromiso versus tipo de contrato, con respecto a este análisis el grado de compromiso no muestra ninguna variación con respecto al tipo de contrato que tienen los servidores municipales.

Pedraza (2020) en el artículo científico donde estudia las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en instituciones de nivel superior, en el país de México, se investiga la administración del talento humano para optimizar la calidad de enseñanza e ilustración de los educandos, el objetivo planteado en esta investigación fue investigar la analogía de destrezas en la gestión del colaborador con las variables de compromiso organizacional, satisfacción laboral, competencias del capital humano y sus resultados en el desempeño de las entidades de nivel superior, la metodología que se empleó fue bajo el tratamiento cuantitativo, no experimental, de trascendencia explicativo, y de corte transversal; concluyendo que los docentes tienen el gran compromiso en el sistema de educación superior de formar profesionales altamente capacitado a fin de no tener problemas en el desenvolvimiento profesional y el fácil acceso al mercado laboral, para contribuir en el desarrollo de una sociedad, para lo cual el diseño de las estrategias de gestión de talento humano fortalezcan las capacidades de sus empleados y su satisfacción laboral.

Rodríguez y Solís (2019) en el artículo científico Implicaciones económicas de la inestabilidad laboral; un estudio de caso de contrato de forma interina en la Universidad Nacional de Costa Rica, en este estudio muestra las implicaciones económicas que viven producto de esta condición laboral como constantes cortes de nombramiento y atrasos en el depósito del salario, que repercuten en el pago de gastos familiares mensuales, reporte de cuotas en el sistema de pensiones, conteo del tiempo laboral servido; entre otros, la metodología para el estudio realizado es de tipo cuantitativo, de carácter descriptivo, mediante una entrevista semiestructurada, mediante la utilización de los métodos de investigación se concluye que a través de este estudio cualitativo sobre las implicaciones de la contratación interina de personas trabajadoras de la UNA, fue posible identificar la relevancia y magnitud de este hecho en la vida cotidiana, en los aspectos laborales, personales y familiares, en tanto, los relatos emitidos por las personas entrevistadas evidencia las implicaciones económicas que esta condición conlleva, por ejemplo, la dificultad para solicitar préstamos, el temor para concretar proyectos futuros, el atraso en el depósito del salario que dificulta cumplir con otros pagos; por tanto se ha evidenciado en la población de estudio que experimentan un

sentimiento de temor frente a la inestabilidad laboral y económica la cual dificulta planes a futuro

Velásquez y Gomez (2018) en su investigación estudia los componentes que intervienen en la inestabilidad laboral en la ciudad de Medellín de Colombia, en la investigación se determinó los componentes que intervienen en la inestabilidad laboral en la población de Medellín, este análisis tuvo como muestra de 120 encuestas, donde se tomó en cuenta a todo tipo de perfil de puestos en las organizaciones, el objetivo proyectado fue conocer los componentes que intervienen en el conducta del ciudadano frente a la cuestión de la inestabilidad laboral, se utilizó la metodología de investigación cuantitativa no experimental de tipo transversal, ya que permite averiguar la percepción del ciudadano, concluyendo que el objetivo primordial de esta investigación fue el de conocer los componentes que intervienen en el conducta del ciudadano frente a la cuestión de inestabilidad laboral; partiendo de las conjeturas iniciales que radicaba lo negativo que ofrecía las organizaciones a sus colaboradores, de este escenario se desencadena la inestabilidad laboral, pero con la aplicación del instrumento (cuestionario) y las revisiones bibliográficas de acuerdo al tema, se observa la relación de la inestabilidad laboral con el tema generacional; además se observaron el esfuerzo de las organizaciones para conservar el ánimo a sus colaboradores y así conseguir que se involucren a su cultura organizacional, para lo cual se deben seguir sumando esfuerzos en las gestiones de diseñar sistemas integrales que logren insertar los grupos generacionales al mercado laboral.

Romero (2017), en su investigación donde estudia el compromiso organizacional y sus contratos ocasionales del colaborador público en el país de Ecuador; el objetivo planteado fue establecer si las peculiaridades del contrato eventual y nombramiento intervienen en el compromiso organizacional del colaborador público del Ministerio del Trabajo, se empleó la metodología de investigación exploratoria y/o descriptivo, escogido por el presente estudio de acuerdo al modelo de compromiso mostrado por Meyer y Allen (1991, 1997). Concluyendo que a mayor grado de formación mayor nivel de responsabilidad, sin embargo, se puede presumir con los resultados de las encuestas aplicadas con respecto al cargo y educación alcanzada, no podemos afirmar a ciencia cierta esta afirmación, porque el total de los encuestados solo el 26% tienen posgrado,

adicionalmente se evidenció que no se practica la cultura de realizar actividades extras por tener demasiada carga laboral, por tanto el compromiso organizacional de los colaboradores públicos no tienen dependencia con la peculiaridad establecido de los encuestados, si no con el compromiso que compone hacia la organización.

Del mismo modo cuenta con estudios similares a nivel nacional, el primero de ellos es León (2019) en su estudio sobre sus variables de compromiso organizacional y productividad laboral dentro de la institución municipal de San Martín de Tarapoto, el objetivo planteado fue establecer el nivel de relación entre la productividad laboral y el compromiso organizacional. Se empleó el método de investigación de tipo aplicada, estudio de nivel correlacional, diseño no experimental, se aplicaron los instrumentos del cuestionario y ficha de texto. Concluyendo que el compromiso organizacional del colaborador municipal, es de niveles bajos, porque hay falencias en el componente afectivo, de igual manera se evidenció en el componente de continuidad, y no dejando de lado el componente normativo que evidencia el mismo problema, ya que no tienen responsabilidades, ni se cumplen compromiso. De igual forma, se estableció que el grado de productividad laboral muestra niveles bajos, ya que se observó diversas falencias en la dimensión técnicas, económicas y social, por tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral del colaborador municipal, ya que se corrobora con la correlación Rho de Spearman de 0,793.

Coronado et ál. (2019) en su investigación la que estudió las variables felicidad y Compromiso Organizacional de una organización, con el objetivo de determinar el nivel de predominio que tiene la variable felicidad con respecto a la variable compromiso organizacional empleando el cuestionario Oxford Happiness Questionnaire OHQ, la metodología empleada es de tipo no experimental, de un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte trasversal. Al analizarse las dos variables se concluye que la felicidad y el compromiso organizacional tienen una correlación directa y moderadamente fuerte que se asienta en la relación entre elementos afectivos del compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad, del estudio del instrumento (cuestionario) OHQ de Hills y Argyle (2002) para la medición de la variable felicidad, se concluye que los trabajadores de esta

organización farmacéutica, tienen un alto nivel de felicidad, lo que se puede afirmar que ha sido un punto importante en el desarrollo y crecimiento que ha experimentado la organización en los últimos años.

Guzmán (2020) en su investigación que estudió las variables régimen CAS y la inestabilidad laboral del colaborador público, se planteó el objetivo de determinar la relación entre el régimen CAS y la inestabilidad laboral del colaborador público. Para el logro de este estudio se utilizó la metodología de tipo básica, un diseño no experimental y de corte transversal correlacional, por lo que muestra el resultado que existe una relación negativa entre las variables régimen CAS e inestabilidad laboral del colaborador, luego de la aplicación del cuestionario y el análisis estadístico nos muestra un coeficiente de correlación de Pearson de -0,339 y un nivel de significancia baja, donde se contempla que el nivel de inestabilidad laboral es elevado en un 84.6 %.

Melgarejo (2019) en su trabajo de investigación la que estudió las variables del compromiso organizacional del colaborador CAS y nombrados Minedu año 2018, planteándose como objetivo general contrastar el compromiso organizacional entre los colaboradores CAS y nombrados en el departamento de talento humano del Minedu, para el logro del estudio se utilizó el método hipotético deductivo, tipo de investigación básico descriptivo comparativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, y corte transversal, concluyendo que no existe discrepancias entre el compromiso organizacional del colaborador CAS y nombrados del departamento de talento humano del Minedu ( $p=0,753>0,05$ ). Igualmente, no se observaron discrepancias en las dimensiones de la variable de compromiso organizacional entre los colaboradores CAS y nombrados, donde se obtuvieron los siguientes resultados: Compromiso afectivo ( $p=0,690>0,05$ ); compromiso de continuidad ( $p=0,950>0,05$ ) y compromiso normativo ( $p=0,099>0,05$ )”.

Paucar (2018) en su trabajo de investigación la que estudió las variables de Contratación Administrativa de Servicio y satisfacción laboral, para el desarrollo del objetivo de estudio se empleó la metodología del hipotético deductivo, nivel relacional, de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativa, al aplicarse los instrumentos y el análisis estadístico se evidencia la correlación estadísticamente significativa, baja ( $r_s= ,346$ ,  $p< 0.05$ ) y directamente

proporcional, entre la contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de entidades pública.

Complementariamente a los antecedentes expuestos en los párrafos anteriores, se ha realizado una búsqueda de información relacionada a las teorías de las variables de análisis, en relación a ello, se encontró una variedad de información relacionada a la variable, inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso organizacional, las cuales mencionamos a continuación según la ley SERVIR (2012) el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) está normado por el Decreto Legislativo 1057, promulgado el año 2008 (modificatoria promulgada en 2011). Este régimen de contrato laboral es transitorio propia del estado. Mediante Ley 29849, se determinó la desaparición gradual del Decreto Legislativo 1057 y se ofrece derechos laborales a los colaboradores bajo esta modalidad.

Asimismo, la Ley N° 29849 menciona la supresión progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 modalidad de contrato de los servidores, publicada 06 de abril del 2012, donde se describe la eliminación progresiva del Decreto Legislativo 1057 produciéndose incremento en el año 2013 al nuevo Régimen del Servicio Civil. Anualmente el sector público deberá establecer la proporción de a un nuevo régimen. Ley N° 29849 en su artículo 03, conceptualiza el término CAS como una de las modalidades especiales de contratación laboral que tenga que ver con el Estado. Menciona que el Decreto Legislativo 1057, de carácter transitorio y esto no se regula a la base de la carrera administrativa. Del mismo modo, dicho reglamento no contempla el contrato financiero de las entidades en participación internacional, ni convenios administrados por recursos peruanos para personal calificado, contratos del fondo de apoyo, contratos con peculiaridades formativas laborales y los contratos de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría u otra contratación de servicios autónomos realizados para otra entidad. Fundamentales de la Ley Servir es su ingreso laboral, que se debe realizar a través de concurso público, está diseñado en el perfil de requerimiento que debe tener la profesión llámese el perfil de convocatoria.

De igual manera la “teoría de las necesidades humanas” de Maslow, plantea una categoría de necesidades y factores que incitan a la ciudadanía, presentando cinco categorías de necesidades (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia,



de estima y auto realización); se jerarquiza de forma ascendente priorizando la supervivencia y la capacidad de motivación, la cual, para pasar de un nivel al otro, la necesidad tiene que estar prudentemente satisfecha. (Colvin y Rutland, 2008).

Maslow, presenta su teoría de la motivación humana, la cual se origina en las ciencias sociales que fueron empleadas en la psicología clínica, en la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. (Reid, 2008).

La Teoría ERG de Alderfer, procuró replantear la “categoría de necesidades de Maslow” indicando que existen tres grupos de necesidades fundamentales (de existencia, de relación y de crecimiento) sin una jerarquía rígida, indicando que un individuo podría centrarse simultáneamente en las tres necesidades. Sin embargo, las investigaciones empíricas posteriores no han logrado apoyar este supuesto más que a la teoría de Maslow (Robbins y Judge, 2013).

La teoría filosófica del compromiso institucional, se enmarca un modelo sustentado en el nivel de compromiso, basada en las aspiraciones del colaborador y de la visión institucional para el equilibrio entre responsabilidad, capacidad y libertad (Caykoğlu et ál., 2011).

Stoner et ál. (1996) menciona que la forma como los integrantes de una organización laboren eficazmente para concretar metas compartidas, sujeto a normas determinados con anticipación.

Logran conceptualizar el compromiso como el ímpetu de la participación de un colaborador y su armonización con la organización. (Hellriegel, et ál., 2016)

Referente a la variable compromiso organizacional se estudian el compromiso como un estado psicológico que (a) determina la relación del colaborador con la organización, y (b) tiene implicancias en disposiciones de continuar o no en la organización (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

El compromiso como un estado psicológico, muestran por lo menos 3 elementos que reflejan (a) un sentimiento (compromiso afectivo), (b) una necesidad (compromiso de continuidad) y (c) una obligación (compromiso normativo) de permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991, p. 61).

Según León (2019) en su investigación sobre el compromiso organizacional y productividad laboral, analiza el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral.

De similar forma Chiang et ál. (2016) en su investigación inició con un análisis de la atribución y la conducta hacia el trabajo para el logro con resultados institucionales, su objetivo planteado fue estudiar los tipos de compromiso organizacional a nivel afectivo, normativo y de continuación en dos municipalidades sustentadas en la teoría de Meyer y Allen (1991) sobre tipos de compromiso, género y tipos de contrato.

Por otro lado, estudios como de Hernández et ál. (2018) en su artículo científico sobre los motivos y componentes que interceden en el compromiso organizacional en México. Inició con un análisis de la problemática organizacional, identificando los componentes que intermedian en el realización de las metas y compromiso para fortalecer a las organizaciones, para su desarrollo de la investigación se respaldó en la teoría neo – humano - relacionista, concretamente en el análisis de las necesidades humanas en relación con el historial profesional, su objetivo fue desarrollar un sistema integrado basado en el compromiso que comprenda los factores de las organizaciones para mejorar el beneficio de las organizaciones públicas.

De la misma forma, mencionamos las dimensiones de las variables de la investigación, y en primer lugar tenemos el malestar Laboral, según Sánchez (2018) El malestar laboral se ocasiona porque los valores de la organización son contradictorios con los valores del trabajador, porque los ambientes laborales son cada vez más competitivos y en éstos, la ayuda y la colaboración tienden a desaparecer, el interés teórico de las narraciones del trabajadores en el sector servicios, donde presentan el angustia y malestar que sobrellevan las contextos laborales a las que están sometidos. En vínculo con este fenómeno, se somete a las críticas de este modelo y el estado que permanece flemático al sufrimiento del colaborador, al determinar lo que ocurre en el espacio profesional como un asunto personal, en una línea próxima a la distinción entre lo gubernamental y lo privado de Hannah Arendt. De igual forma, se muestra la necesidad de disputar el neoliberalismo, desde la cordialidad en la validez de las entidades públicas, con vistas del malestar y la angustia en el campo laboral, que no deberían ser apreciados como elementales emocionales subjetivos. Este interrogante se toma como un trabajo necesario para impulsar nuevos modelos razonables de subjetividad.

Del mismo modo, para la dimensión el enfado laboral según Pedraza (2020) el enfado laboral es constantemente una resistencia ante una situación específica (estresor), la cual presume una amenaza o un desafío. En gran parte se trata de estresores externos, procedentes de contextos cercanos; sin embargo, pueden estimularse espacios estresantes ante el estados o situaciones internas. Los estresores establecen pretensiones ante las cuales las personas tiene que afrontarse y que inducen un intento de superación o resolución de dificultad. Ante eventualidades nuevas, no muy comunes, esta superación tolera una evaluación previa de amenaza o desafío, así como una evaluación de las posibilidades de poder vencer o someter con éxito la amenaza valiéndose de los medios disponibles.

Para la dimensión compromiso afectivo según Máynez (2016) el compromiso es una variable principal para comprender el comportamiento laboral y aunque concurren diversos enfoques, en su definiciones subyacen ciertas directrices comunes, se le precisa en técnicas de actitud, es decir, de un estado donde una persona se identifica con una firma y sus metas, y se coincide en que es benéfico para el logro de las metas sistémicas al mantener la membresía del trabajador, esta variable envuelve la presencia de alineamiento entre los valores particulares y las organizacionales la que las personas llegan a comprometerse con aquellas organizaciones con las que conllevan valores, y se perseveran en lograr las metas compartidas, ya que de esta forma actúan en sintonía con sus propios valores, es decir, la coherencia entre los valores particulares y organizacionales es un punto crucial en el ajuste colaborador-organización.

Del mismo modo, para la dimensión compromiso de continuidad, según Sallan et ál. (2010, p.18) el compromiso se ha conceptualizado como una potencia que liga una persona a una acción en curso, que puede ser tanto un juicio, como la pertenencia a una organización, se han analizado distintos luces de compromiso en la literatura, como el compromiso con el innovación organizativa o con los supervisores cuando el foco es la pertenencia a la organización, mencionamos de compromiso organizativo, uno de los pilotos más frecuentes de compromiso organizativo es el piloto de las tres elementos, en el que se diferencian tres tipos de compromiso organizativo, el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el de compromiso de continuidad, el compromiso de continuidad está relacionada a otras identificaciones del compromiso, como el compromiso intencionado al igual

que el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad es una referencia de la intención de desatender la organización, pero a diferencia el compromiso de continuidad no está congruente precisamente con otras actuaciones, como la ciudadanía organizativa.

Para la dimensión compromiso normativo, según Sallan et ál. (2010, p.19) el último elemento de compromiso es el compromiso normativo. Las personas con un dominante compromiso normativo aprecian la necesidad de continuar en la organización, fundadas en sus afirmaciones sobre lo que deben hacer. Estas afirmaciones tienen su comienzo en presiones normativas, resultado de la internalización por el colaborador de las normas de fidelización de la organización. Algunas investigaciones asientan que el compromiso normativo es la relación de derechos y obligaciones entre colaborador y organización con propósito de obtener un beneficio común.

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

La investigación se empleó un estudio de tipo básica, para Sánchez et ál. (2018) las recopilaciones de datos de la población en estudio fueron con propósitos de fortalecer el saber científico y encontrar conocimientos innovadores con la contrastación de las hipótesis, se corroboran los objetivos determinando las conclusiones. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, no experimental; para un estudio correlacional se tiene por finalidad demostrar y comprobar la relación entre variables o los datos conseguidos de ellas.

Hernández et ál. (2014) consideraron que el propósito es describir y considerar la relación de las variables en un espacio determinado. Del mismo modo, la investigación empleó un enfoque cuantitativo, que es cuando se efectúa la recolecta de datos en una sola oportunidad para evidenciar las hipótesis. De la misma manera el estudio tuvo como finalidad recabar información de forma transversal para obtener información en el personal administrativo (UGEL) Huanca Sancos. El diseño transversal es un estudio donde se recoge la información una solo vez e inmediatamente se prosigue a su descripción y análisis; se evalúan las peculiaridades de uno o más grupos de unidades en un momento dado.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable independiente inestabilidad laboral del régimen CAS**

###### **Definición conceptual**

La inestabilidad laboral es un artificio a la libertad laboral en su fase de salida, la cual involucra la facultad que tiene la institución de cortar el vínculo a sus colaboradores de manera simple y sin ningún trámite adicional, cuando se contrata de una forma interina genera ese sentimiento de inestabilidad laboral que limita esa proyección futura ante la incertidumbre. (Llique y Beyá, 2015).

###### **Definición operacional**

La variable inestabilidad laboral del régimen CAS es la pérdida laboral involuntaria por lo que los colaboradores sienten discrepancia entre el nivel de seguridad laboral deseable y el que les brinda el empleador, se operacionalizó a través de un instrumento (cuestionario) con respuestas de tipo Likert con 32 personas dividida en 3 dimensiones y 6 indicadores, con una escala de valores de 5 alternativas.

Según Hernández (2014, p.238) indica que la escala de Likert es un incorporado de Items, mostrados en forma de aseveraciones o juicio. Midiendo el grado de aprobación o rechazo en el participante optando uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores. Inestabilidad laboral del régimen CAS.

### **3.2.2. Variable dependiente compromiso organizacional**

#### **Definición conceptual**

El compromiso de una organización está estrechamente vinculado a los valores y objetivos de la institución, y guardan relación con la aceptación de los empleados por parte de la organización y los resultados asociados, la relevancia que tiene el compromiso de los colaboradores en la administración pública, no sólo por su resultado en la mejora de la calidad, sino también porque beneficia la eficiencia y eficacia (Hernández et ál., 2014)

#### **Definición operacional**

La variable compromiso organizacional es el ímpeto de involucramiento de un colaborador y su identidad con la institución, se operacionalizó a través de un cuestionario con respuestas de tipo Likert con 32 personas dividida en 3 dimensiones y 6 indicadores, con una escala de valores de 5 alternativas.

Según Hernández et ál (2014, p.238) indica que la escala de Likert es un incorporado de Items, mostrados en forma de aseveraciones o juicio. Midiendo el grado de aprobación o rechazo en el participante optando uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores. Inestabilidad laboral del régimen CAS.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población**

Campos (2016) afirma que se refiere a la totalidad de unidades de observación comprendidos en un espacio geográfico o conceptual que como parte de la dificultad identificada.

La población estuvo compuesta por todos los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, 2020. La población es el acumulado de elementos cuyas peculiaridades tratan de estudiar, acerca de la cual se desea información (Hernández et ál., 2014).

La población estuvo constituida por un total de 32 trabajadores CAS de la UGEL Huanca Sancos.

**Criterios inclusión:** En la población de estudio se incluyeron a todos los colaboradores contratados por el régimen CAS, durante el periodo 2020

**Criterios de exclusión:** Para la población en estudio el criterio de exclusión fueron los colaboradores contratados bajo otras modalidades en el año 2020.

### **Muestra.**

Hernández (2017) afirma que se conoce como tal a una parte representativa de la población cuya exigencia esencial es que posee las mismas características de la población.

### **Muestreo**

La muestra se utilizó muestreo censal constituido por toda la población por que la población de estudio es pequeña y de fácil acceso, fue no probabilística - por conveniencia constituida por la totalidad de los servidores contratados bajo la modalidad CAS. que consta de 32 colaboradores.

Según Hernández et ál. (2014). la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, permite escoger aquellos casos asequibles que acepten ser incluidos. Por la proximidad de información de la población en estudio.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas**

Berger (1998) la técnica lo conceptualiza como un proceso que permiten sistematizar el recojo de los datos.

La investigación por poseer un enfoque cuantitativo se empleó como técnicas de obtención de datos la encuesta a los servidores públicos de la UGEL Huanca Sancos, a través del cual se obtuvo la información de datos de la muestra de estudio, ya que es relevante para el procesamiento de información, utilizando procesos estandarizados para que a cada persona se le haga la misma pregunta.

La encuesta es una manera de obtención de datos necesarios para una investigación, que se obtendrá mediante la aplicación de cuestionarios, sondeos de opinión colectiva, y siempre preservando la identidad de los participantes, con la finalidad de conocer conductas y probables tendencias de los encuestados en relación a la problemática a estudiar. (Hernández et ál., 2014).

### **3.4.2. Instrumentos**

En la investigación se manejaron dos cuestionarios de tipo Likert, para cuantificar las variables en análisis, Al respecto según Hernández et ál. (2014) las técnicas e

instrumentos de obtención de información se hallan los diferentes tipos de observación, diferentes variedades de entrevista, análisis de casos, entre otros. Igualmente, es relevante examinar el uso de materiales que suministren la obtención de información ya sea grabaciones videos, entre otros que nos ayuden para la reconstrucción de la realidad social.

Por lo consiguiente, se empleó en este estudio para la obtención de información por medio de una escala de cuestionario organizacional establecida por Meyer y Allen, en la cual está compuesta por 21 ítems, tiene 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

#### **3.4.2.1. Validez y confiabilidad del instrumento**

##### **a) Validez**

La validez del instrumento se refiere a la capacidad de este para cuantificar de forma adecuada los parámetros que se quieren medir. Es decir, que mide la peculiaridad (o evento) para el cual fue delineado (Hernández et ál., 2014). Ver el anexo 4

El estudio fue aprobado por el juicio de tres expertos, quienes revisaron y evaluaron los instrumentos y verificaron si fueron realizados correctamente.

##### **b) Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se estableció aplicando un ensayo piloto aplicando la encuesta a 15 servidores públicos, para después analizar con el programa SPSS. V.25 y luego establecer los valores del Alfa de cronbach. Los resultados obtenidos el Alfa de cronbach = 0.943 lo cual nos muestra que el instrumento es confiable. Según Hernández et ál. (2014). la confiabilidad de un instrumento describe a que consistente serán los resultados que se logran al aplicar varias mediciones con el mismo cuestionario, es decir que tan estables o constantes son los resultados. Ver anexo 6

#### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo de la investigación se efectuaron coordinaciones vía correo, medio telefónico y el whatwapp con el director de la UGEL Huanca Sancos, luego se presentó una solicitud por mesa de partes virtual a dicha institución, dándonos luz verde para proseguir en desarrollar las encuestas y las entrevistas, para lo cual en las encuestas se desarrollaron mediante el formulario google y las entrevistas por llamada telefónica por un promedio de tiempo de 30 a 40 minutos.



Al finalizar la aplicación de la encuesta por el formulario google, se agradeció a cada colaborador por su tiempo brindado, de igual manera se agradeció a la dirección de la UGEL Huanca Sancos por las facilidades brindadas ya que nos encontramos en una emergencia de salud por el COVID 19.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el estudio de los datos recogidos a través de las encuestas según la escala de Likert. El análisis cuantitativo se describieron las variables de estudio con la elaboración de las tablas cruzadas de distribución de frecuencias con apoyos de programa de hoja de cálculo (Microsoft Excel) y el software estadístico SPSS, versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo se consideraron las pautas éticas como el principio de autonomía ya que, a cada colaborador, luego de informarles sobre el objetivo y propósito de la investigación, decidió voluntariamente participar en el llenado de las encuestas; de igual manera el principio de justicia, todos los colaboradores en estudio recibieron un trato justo, cortés e igualitario, además de la confidencialidad de la información; del mismo modo el principio de caridad porque, cada colaborador no sufrió ningún daño a su integridad física y psicológica y recibió el respeto merecido

Además, la investigación se sometió a las exigencias éticas de la UCV con las formalidades del caso, solicitando las autorizaciones respectivas y garantizando la originalidad del informe final de la tesis a través de la herramienta del software de similitud turnitin.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020*

			Inestabilidad laboral del régimen CAS				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Compromiso organizacional	Deficiente	Recuento	10	2	0	0	12
		% del total	31,3%	6,3%	0,0%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	2	4	3	2	11
		% del total	6,3%	12,5%	9,4%	6,3%	34,4%
	Bueno	Recuento	0	5	2	0	7
		% del total	0,0%	15,6%	6,3%	0,0%	21,9%
	Excelente	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	6,3%
Total	Recuento	12	11	7	2	32	
	% del total	37,5%	34,4%	21,9%	6,3%	100,0%	

El resultado de la tabla 1 registra la información del contraste entre las variables y se observa que el 31.3% (10) de las unidades de estudio consideran que es deficiente el compromiso organizacional debido a la inestabilidad laboral del régimen CAS, porque los colaboradores viven en la incertidumbre laboral

**Tabla 2**

*Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020*

			Inestabilidad laboral del régimen CAS				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Compromiso afectivo	Deficiente	Recuento	10	0	0	0	10
		% del total	31,3%	0,0%	0,0%	0,0%	31,3%
	Regular	Recuento	2	6	0	2	10
		% del total	6,3%	18,8%	0,0%	6,3%	31,3%
	Bueno	Recuento	0	5	7	0	12
		% del total	0,0%	15,6%	21,9%	0,0%	37,5%
	Total	Recuento	12	11	7	2	32
		% del total	37,5%	34,4%	21,9%	6,3%	100,0%

El resultado de la tabla 2 detalla la información respecto al resultado del contraste entre las variables y se puede apreciar que la mayor cantidad de encuestados en un 31.3% (10) opinan que el compromiso afectivo hacia la institución es deficiente,

por la inestabilidad laboral que presenta el régimen CAS, los colaboradores en su gran mayoría no tienen afecto, cariño hacia su centro de labor.

**Tabla 3**

*Resultado del contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020*

		Inestabilidad laboral del régimen CAS					
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total	
Compromiso normativo	Deficiente	Recuento	10	6	3	2	21
		% del total	31,3%	18,8%	9,4%	6,3%	65,6%
	Regular	Recuento	2	5	4	0	11
		% del total	6,3%	15,6%	12,5%	0,0%	34,4%
Total	Recuento	12	11	7	2	32	
	% del total	37,5%	34,4%	21,9%	6,3%	100,0%	

El resultado de la tabla 3 organiza la información relacionado con el contraste entre las variables de estudio, se observa que la mayoría 31.3% (10) señalan que el compromiso normativo es deficiente por la inseguridad laboral que presenta el régimen CAS, los colaboradores no sienten la obligación moral de seguir perteneciendo a la institución.

**Tabla 4**

*Resultado de contraste entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020*

		Inestabilidad laboral del régimen CAS					
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total	
Compromiso continuidad	Deficiente	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	6,3%	6,3%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	10	5	2	2	19
		% del total	31,3%	15,6%	6,3%	6,3%	59,4%
	Bueno	Recuento	0	2	5	0	7
		% del total	0,0%	6,3%	15,6%	0,0%	21,9%
	Excelente	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Total	Recuento	12	11	7	2	32
		% del total	37,5%	34,4%	21,9%	6,3%	100,0%

La tabla 4 muestra la información relacionado con el contraste entre las variables

de estudio, donde se muestra que en mayor cantidad de los encuestados en un 31.3% (10) consideran que el compromiso de continuidad es regular por la inestabilidad laboral que presenta el régimen CAS, muy pocos se sienten motivados con sus remuneraciones ya que no cubre los gastos de la canasta familiar

## A NIVEL INFERENCIAL

### Rango de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta.
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada.
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja.
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada.
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta.
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

### Prueba de normalidad

**Tabla 5**

Distribución de datos según resultado de la prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Inestabilidad laboral del régimen CAS	,899	32	,006
Compromiso organizacional	,949	32	,139
Compromiso afectivo	,918	32	,018
Compromiso normativo	,910	32	,011
Compromiso de continuidad	,894	32	,004

Los resultados que arroja la prueba de normalidad registran que el p\_valor resulta ser menor casi en todas las variables como para las dimensiones en estudio, lo que representa que no establecen la curva normal por lo que el estadígrafo elegido para calcular la correlación entre las variables corresponde a datos no paramétricos. El objetivo del estudio es establecer la relación existente entre las variables y sus dimensiones; en ese sentido, al detectar que las variables son de tipo ordinal se ha elegido el estadígrafo Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

### Hipótesis alterna(Ha)

Existe relación directa y significativa entre Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

### Hipótesis alterna(Ho)

No existe relación directa y significativa entre Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

### Tabla 6

*Resultado de la asociación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso organizacional.*

			Inestabilidad laboral del régimen CAS	Compromiso organizacional
Rho de	Inestabilidad laboral del	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
Spearman	régimen CAS	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

La tabla 6 se observa la información de los resultados obtenidos en el cálculo de correlación entre las variables de análisis. El valor de  $Rho=0,841$  lo que representa que la relación es positiva alta; el  $p\_valor=0,00 < \alpha (0,05)$  por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

### Para la hipótesis específico 1

#### Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

### Hipótesis alterna (Ho)

No existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

### Tabla 7

*Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso afectivo.*

			Inestabilidad laboral del régimen CAS	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Inestabilidad laboral del régimen CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

La tabla 7 muestra los datos de los resultados derivados al calcular la relación entre las variables. El valor de Rho de Spearman=0,835 lo que representa que la relación es positiva alta; el  $p\_valor=0,00 < \alpha (0,05)$  por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Para la hipótesis específico 2

#### Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

#### Hipótesis alterna (Ho)

No existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

**Tabla 8**

*Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso normativo.*

			Inestabilidad laboral del régimen CAS	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Inestabilidad laboral del régimen CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

La tabla 8 muestra los datos del resultado conseguido al computar la relación entre las variables. El valor de  $Rho=0,644$  lo que representa que la relación es positiva moderada; el  $p\_valor=0,00 < \alpha (0,05)$  por lo que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

### **Para la hipótesis específico 3**

#### **Hipótesis alterna (Ha)**

Existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

#### **Hipótesis alterna (Ho)**

No existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020.

**Tabla 9**

*Resultado de la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y el compromiso de continuidad.*

		Inestabilidad laboral del      Compromiso régimen CAS      de continuidad		
Rho de Spearman	Inestabilidad laboral del régimen CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	32	32
Compromiso de continuidad	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	32	32

La tabla 9 se observa los datos de los resultados conseguidos al determinar la relación entre las variables. El valor de Rho de Spearman=0,480 lo que significa que la relación es positiva moderada; el  $p\_valor=0,005 < \alpha (0,05)$  por tanto se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se ha propuesto como objetivo general es establecer la relación entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. Sobre ello, los resultados logrados en el desarrollo de la investigación, nos indican que existe una correlación positiva alta con un valor de Rho de Spearman=0,841 y el valor  $p\_valor=0,00 < \alpha (0,05)$ , en la tabla 1 registra que el 31.3% (10) de las unidades de estudio consideran que es deficiente la inestabilidad laboral del régimen CAS y de igual manera el compromiso organizacional, dicho resultado nos muestra la importancia del compromiso organizacional en el colaborador contratado bajo la modalidad CAS, como también nos permitió contrastar la hipótesis general que señala que existe relación positiva alta entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020, la cual demuestra la investigación que si existe correlación entre las dos variables.

Sobre ello en su investigación de León (2019) donde estudió el compromiso organizacional y productividad laboral, determinándose que el nivel de productividad laboral es bajo; porque se observó múltiples falencias en sus dimensiones, de igual forma en el compromiso organizacional y sus dimensiones (Compromiso afectivo, normativo y de continuidad) y finalmente los resultados nos muestra que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral confirmada con la correlación Rho de Spearman de 0,793

Romero (2017) señala que en las instituciones públicas se tiene un escenario de funcionamiento complejo, la cual nos llevó a un análisis que los colaboradores públicos siempre formalizan compromiso de acuerdo a las situaciones de las instituciones, por que el ciudadano experimenta distintos comportamientos en diferentes situaciones lo que se muestra un comportamiento de tipo integral; analizando las variables y dimensiones con sus respectivas teorías plateadas en el marco teórico se manifestó que el compromiso organizacional de los colaboradores públicos no tiene relación con el tipo de contrato que se genera con cada colaborador; del mismo modo para (Guzmán, 2020) donde investigó las variables

régimen CAS y la inestabilidad laboral, determinando una correlación negativa entre las dos variables de estudio, que presenta un coeficiente de correlación de Pearson de -0,339 y un nivel de significancia baja.

En el estudio de motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional de Hernández et ál. (2018), identificando los componentes que intervienen en el cumplimiento de las metas y compromiso para fortalecer a las organizaciones, para su desarrollo de la investigación basada en la teoría neo – humano - relacionista, especialmente en el estudio de las necesidades humanas en relación con la vida profesional, desarrollándose un sistema integrado fundamentado en el compromiso que involucre los componentes de las organizaciones para mejorar el beneficio de las instituciones públicas,

Es importante precisar que las tablas muestran resultados compartidos entre deficiente y regular, por lo que se deberá analizar cuál de las dimensiones de cada uno de ellas se deberá priorizar a fin de implementar acciones correctivas que prioricen su respectiva evaluación.

Por otro lado, en relación al objetivo específico 1, Identificar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. Se correlaciona la variable inestabilidad laboral del régimen CAS, y la dimensión compromiso afectivo el 31.3% de encuestados consideran que es deficiente; 31,2% señalan que es regular y 37.5% opinan que es bueno. Asimismo, en lo que concierne a la variable inestabilidad laboral del régimen CAS se nota que, 37.5% señala que son deficientes; 34.4% afirma que son regulares; 21.9% considera que es bueno y 6.3% opina que es excelente, de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, valor de Rho de Spearman=0,835 lo que significa que la relación es positiva alta; el  $p\_valor=0,00 < \alpha (0,05)$ , existe una correlación positiva alta, y el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del régimen CAS y la dimensión compromiso afectivo.

Así mismo, para el objetivo específico 2 Identificar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020, la relación entre la variable inestabilidad laboral del régimen CAS y la dimensión compromiso normativo, de acuerdo al estadígrafo de correlación de Spearman, Se correlaciona la variable inestabilidad laboral del régimen CAS, y la dimensión compromiso normativo el 65.6% de encuestados consideran que es deficiente y 34.4% señalan que es regular. Asimismo, en lo que corresponde a la variable inestabilidad laboral del régimen CAS se nota que, 37.5% señala que son deficientes; 34.4% afirma que son regulares; 21.9% considera que es bueno y 6.3% opina que es excelente, de acuerdo al estadígrafo de la correlación de Spearman, el valor de  $Rho=0,644$  lo que significa que la relación es positiva moderada; el  $p\_valor=0,00<\alpha (0,05)$ , existe una correlación positiva moderada, y el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del régimen CAS y la dimensión compromiso normativo.

Y finalmente, en relación al objetivo específico 3 *Analizar la relación de la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.* de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman Se correlaciona la variable inestabilidad laboral del régimen CAS, y la dimensión compromiso de continuidad el 12.5% de encuestados consideran que es deficiente, 59.4% señalan que es regular, 21.9% de los encuestados señalan que es bueno y el 6.3% mención que es excelente. Asimismo, en lo que concierne a la variable inestabilidad laboral del régimen CAS se nota que, 37.5% señala que son deficientes; 34.4% afirma que son regulares; 21.5% considera que es bueno y 6.3% opina que es excelente, de acuerdo al estadígrafo de correlación de Spearman, el valor de  $Rho=0,480$  lo que significa que la relación es positiva moderada; el  $p\_valor=0,005<\alpha (0,05)$ , existe una correlación positiva moderada, y el nivel de significancia bilateral es 0,034 lo cual podemos indicar que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del Régimen CAS. y la dimensión compromiso de continuidad, así mismo también nos permitió contrastar la hipótesis específica 3 que señala que existe relación significativa entre la Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de

continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020. Demostrando que si existe correlación entre la variable y la dimensión

Estos resultados tienen similar concordancia con los estudios de Coronado et ál. (2019) en su investigación la que estudió las variables felicidad y Compromiso Organizacional de una organización, concluye que la felicidad y el compromiso organizacional tienen una correlación directa y moderadamente fuerte que se asienta en la relación entre elementos afectivos del compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad, que los trabajadores de esta organización farmacéutica, tienen un alto nivel de felicidad, lo que se puede afirmar que ha sido un punto importante en el desarrollo y crecimiento que ha experimentado la organización

De igual forma el estudio de Melgarejo (2019) en su trabajo de investigación la que estudió las variables del compromiso organizacional del colaborador CAS y nombrados Minedu año 2018, concluyendo que no existe discrepancias entre el compromiso organizacional del colaborador CAS y nombrados del departamento de talento humano del Minedu ( $p=0,753>0,05$ ). Igualmente, no se observaron discrepancias en las dimensiones de la variable de compromiso organizacional entre los colaboradores CAS y nombrados, donde se obtuvieron los siguientes resultados: Compromiso afectivo ( $p=0,690>0,05$ ); compromiso de continuidad ( $p=0,950>0,05$ ) y compromiso normativo ( $p=0,099>0,05$ ).

En la misma manera, Paucar (2018) en su trabajo de investigación la que estudió las variables de contratación administrativa de Servicio y satisfacción laboral, evidenciando la correlación estadísticamente significativa, baja ( $r_s= ,346$ ,  $p< 0.05$ ) y directamente proporcional, entre la contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del sector público, de igual forma para León (2019) “en su estudio sobre sus variables de compromiso organizacional y productividad laboral dentro de la institución municipal de San Martín de Tarapoto, concluye que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral del colaborador municipal, ya que se corrobora con la correlación Rho de Spearman de 0,793”.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primero:**

los resultados obtenidos nos muestran que el coeficiente Rho de Spearman es 0,841 y de acuerdo al estadígrafo relacional de Spearman, se halla una correlación positiva alta, asimismo el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, si existe relación entre las variables de estudio, por lo que podemos concluir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, afirmando que, existe relación significativa entre Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos Ayacucho, 2020.

### **Segundo:**

Los resultados obtenidos indican que el coeficiente Rho de Spearman es 0,835 y de acuerdo al estadígrafo de la correlación de Spearman, se halla una correlación positiva alta, y el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del régimen CAS y la dimensión compromiso afectivo, luego podemos concluir que aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0).

### **Tercero:**

De los resultados obtenidos nos muestra que el coeficiente Rho de Spearman es 0,644 y de acuerdo al estadígrafo de correlación de Spearman, se halla una correlación positiva moderada, y el nivel de significancia es 0,00 este es menor que 0,05 de los cual podemos indicar que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del Régimen CAS. y la dimensión compromiso normativo, luego podemos concluir que aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0).

### **Cuarto:**

Los resultados obtenidos nos muestran que el coeficiente Rho de Spearman es 0,480 y de acuerdo al estadígrafo de correlación de Spearman, se halla una

correlación positiva moderada, y el nivel de significancia de 0,005 este es menor que 0,05 de lo cual podemos indicar que, existe relación significativa entre la variable inestabilidad laboral del Régimen CAS. y la dimensión compromiso de continuidad, luego podemos concluir que aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0), afirmando nuestra hipótesis de nuestra investigación, existe relación significativa entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero:**

Se recomienda a la entidad implementar estrategias de control porque que el personal contratado bajo el régimen CAS, al sentirse inestable en el cargo que ocupa tiende a disminuir su producción, la relación es significativa entre la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional, por lo cual sugerimos a la entidad que la renovación de contratos (en caso de serlo) sea un mes antes del periodo de culminación de contrato.

### **Segundo:**

Se recomienda de la misma forma, tener en cuenta la situación laboral del servidor público contratado bajo el régimen CAS, fomentar mesas de trabajo, talleres de superación personal, incentivos, etc. A fin de hacer participar y puedan desenvolverse y socializar para identificar las metas y los objetivos a nivel individual que se manejan en la entidad.

### **Tercero:**

Se recomienda a los funcionarios que el trato al servidor público debe ser igualitario, porque es necesario y justo que los trabajadores CAS, pasen a planilla al menos a la 728, pues muchos de ellos con más de 10 años a más, siguen contratados, bajo el mismo régimen laboral, ya es hora de que haya igualdad laboral.

### **Cuarto:**

Se recomienda con respecto a la continuidad Incluir la modalidad de contrato específico régimen laboral 728 en los artículos 1 al 5 del Proyecto de Ley 1455-2016 considerando los siguientes textos: Artículo 1. objeto de la presente Ley es la integración al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de los colaboradores que despliegan labores continuas, contratados bajo el régimen CAS o contrato específico régimen laboral 728. En las instituciones estatales, cuyo régimen laboral es solamente del Decreto Legislativo N° 276, la citada incorporación se hace respecto a este régimen.

## REFERENCIAS

- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. España: Shalom.
- Bembibre, V. (04 de Diciembre de 2008). <https://www.definicionabc.com>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com:https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Berger, A. A. (1998). Media research techniques. Sage Publications.
- Campos, J. (2016). Investigación jurídica: Fundamento y requisitos para su desarrollo desde lo institucional. Recuperado el 20 de 9 de 2020, de [http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1405-021820030002000407](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-021820030002000407)
- Caykoylu, S.; Egri, C.; Havlovic, S. y Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and nonclinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, 25 (2011), pp. 7-33.
- Chiang, V. M., Gómez, F. N., y Wackerling, P. L. (2016). Organization commitment of rural municipal workers. *Ciencia y trabajo - SCIELO*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Colvin, M. y Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado 15 abril de 2011 de <http://www.business.latech.edu/>
- Coronado, R. F., Olórtegui, Q. C., Pérez Baena, M. J., y Rondón, S. J. (2019). *Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector Farmacéutico Peruano*. Pontificia Universidad Católica Del Peru, escuela de posgrado . LIMA: web. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>
- Daniela, B. V., Rivillas, B. P., y Espinal, G. T. (20 de junio de 2017). Factores que influyen en la inestabilidad laboral en la Ciudad de Medellín. *Revista CIES – ISSN 22116-0167*, Páginas 43-55. Obtenido de <file:///C:/Users/user13/Downloads/110-348-2-PB.pdf>
- Definicion.de. (12 de Octubre de 2020). <https://definicion.de/cultura/>. Obtenido de <https://definicion.de/cultura/>: <https://definicion.de/cultura/>
- Definicion.de. (2020). <https://definicion.de/rentabilidad>. Obtenido de <https://definicion.de/rentabilidad>:



- <https://definicion.de/rentabilidad/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20rentabilidad,partir%20de%20una%20cierta%20inversi%C3%B3n.>
- Del Perú, C. P. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima, Perú. [economipedia.com/](https://economipedia.com/). (s.f.). <https://economipedia.com/>. Obtenido de <https://economipedia.com/>: [https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html#:~:text=El%20beneficio%20en%20econom%C3%ADa%20es,o%20cualquier%20otra%20actividad%20econ%C3%B3mica.&text=Partiendo%20de%20esta%20base%2C%200debemos,variables%20y%20fijos\)%20en%20recursos.](https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html#:~:text=El%20beneficio%20en%20econom%C3%ADa%20es,o%20cualquier%20otra%20actividad%20econ%C3%B3mica.&text=Partiendo%20de%20esta%20base%2C%200debemos,variables%20y%20fijos)%20en%20recursos.)
- edición). México: Pearson
- Emprende PYME.net. (07 de setiembre de 2017). <https://www.emprendepyme.net/>. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/>: <https://www.emprendepyme.net/costes-financieros.html#:~:text=Los%20costes%20financieros%20son%20aquellos,marcha%20del%20negocio%20se%20refiere.>
- Es.wikipedia.org. (2019). <https://es.wikipedia.org/>. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/>: [https://es.wikipedia.org/wiki/Arrendamiento\\_financiero#:~:text=El%20arrendamiento%20financiero%2C%20alquiler%20con,plazo%20determinado%2C%20al%20t%C3%A9rmino%20del](https://es.wikipedia.org/wiki/Arrendamiento_financiero#:~:text=El%20arrendamiento%20financiero%2C%20alquiler%20con,plazo%20determinado%2C%20al%20t%C3%A9rmino%20del)
- Espiell, H. G. (1978). *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina* (Vol. 23). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fondo Empleo . (12 de octubre de 2019). <http://fondoempleo.com.pe/>. Obtenido de <http://fondoempleo.com.pe/>: [http://fondoempleo.com.pe/Dir\\_Sistemas\\_FE/OLD/11\\_C/B/Man11Conc\\_L4.pdf](http://fondoempleo.com.pe/Dir_Sistemas_FE/OLD/11_C/B/Man11Conc_L4.pdf)
- Grupo Verona. (03 de Abril de 2020). <https://grupoverona.pe>. Obtenido de <https://grupoverona.pe>: <https://grupoverona.pe/trabajo-remoto-un-concepto-en-movimiento/#:~:text=En%20primer%20lugar%2C%20se%20defini%C3%B3,Emergencia%20establecido%20por%20el%20Gobierno.>
- Guzmán Portilla, F. (2020). *Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019*. Universidad

- Cesar Vallejo, Escuela De Posgrado. Tarapoto – Perú: WEB. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%20c3%a1n\\_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%20c3%a1n_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hellriegel, D .; Jackson, S. y Slocum, J. (2016). Administration: A Based Approach in competitions. Thomson Publishing. XII Edition.
- Hernández, B. B., Ruiz, R. A., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S., y Méndez, G. L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Scielo. Org. Mex.* Doi:<https://doi.org/10.23913/Ride.V8i16.370>
- Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodologías De La Investigación* (Vol. Quinta Edición). (E. S. Chacón, Ed.) México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala: [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com). Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodologías De La Investigación* (Vol. Quinta Edición). México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala: [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com). Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodologías De La Investigación* (Vol. Quinta Edición). México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala: [Www.FreeLibros.Com](http://Www.FreeLibros.Com). Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodologías De La Investigación* (Vol. Quinta Edición ). México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas •

- Guatemala, México • Bogotá • Buenos Aires • Caracas • Guatemala: [www.freelibros.com](http://www.freelibros.com). Recuperado El 20 De Abril de 2020, de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- León, S. L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Universidad Nacional De San Martín - Tarapoto, Escuela De Posgrado, Tarapoto – Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llique, R. R., y Beyá, G. E. (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derechos y Sociedades*, 229 - 245. Obtenido de <file:///C:/Users/user13/Downloads/18836-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74680-1-10-20170719.pdf>
- Mañas, R. M., Salvador, B. J., y González, E. A. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *redalyc.org Psicothema*, vol. 19, (núm. 3), pp. 395-400. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Máynez, G. A. (October–December de 2016). Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer. *sciencedirect.com, Volume 61*(Issue 4), Pages 666-681. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Melgarejo Manrique, S. E. (2018). Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%C3%A1n\\_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%C3%A1n_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendez, E. (10 de Noviembre de 2018). <https://iberoamericasocial.com/>. Obtenido de <https://iberoamericasocial.com/>: <https://iberoamericasocial.com/el-malestar-en-el-trabajo-salud-mental-ocupacional/>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of

- Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social. (2 de octubre de 2020). <https://www.pais.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.pais.gob.pe/>: <https://www.pais.gob.pe/tambook/pnt>
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo . (15 de marzo de 2020). <https://cdn.www.gob.pe/>. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/>: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)
- organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Paucar Aguilar, H. A. (2018). La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público-2018. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%20c3%a1n\\_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm%20c3%a1n_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedraza, M. N. (Enero - Junio de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10 (20). doi:DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Reid-Cunningham A. (2008). Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical Analysis. PhD Qualifying Examination School of Social Welfare University of California, Berkeley.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Compromiso organizacional (décimo quinta edición). *Administración de Empresas*, 10(1), 1-10.
- Rodríguez, S. M., y Bastos, L. S. (06 de Diciembre de 2019). Implicaciones económicas de la inestabilidad laboral: Un estudio de caso sobre el interinazgo en la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Internacional En Administración De Oficinas Y Educación Comercial*,. doi:DOI: <https://doi.org/10.15359/respaldo.4-2.1>
- Romero, M. P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Quito, 2017,. Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>

- Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V., y Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. (U. d. Unibertsitatea, Ed.) *Cuadernos de Gestión*, vol. 10 (núm. 2), pp. 15-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274319513001.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma
- Sanchez, M. N. (2018). "when truth becomes something private" some political consequences of silencing job dissatisfaction. *Scielo*, pp.219-241. ISSN 0120-0062. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-00622018000300219&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-00622018000300219&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Secretaría de Salud Mexico. (28 de Agosto de 2015 ). <https://www.gob.mx/>. Obtenido de <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20%E2%80%9CBurnout%20se,sensaciones%20de%20culpa%20por%20no>
- Servir. (04 de junio de 2020). guia para realizar el trabajo remoto en las entidades publicas. *el peru primero, segunda version* , 32. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf)
- Servir. (2012). <https://storage.servir.gob.pe/>. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). Administración. México: Editorial Pearson. VI Edición.
- Velásquez, D. B., Builes, P. A. R., y Gómez, T. E. (2018). Factores que influyen en la inestabilidad laboral en la Ciudad de Medellín. *Revista CIES Escolme*, 8(01), 43-55.
- Wikipedia. (14 de Abril de 2015). *es.wikipedia.org*. Obtenido de [es.wikipedia.org](https://es.wikipedia.org/wiki/Cadena_productiva): [https://es.wikipedia.org/wiki/Cadena\\_productiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Cadena_productiva)

Wikipedia.org. (12 de octubre de 2020). *es.wikipedia.org*. Obtenido de es.wikipedia.org: [https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura\\_del\\_Per%C3%BA](https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_del_Per%C3%BA)

Yarasca, A. C. (2019). *Tambook: Articulación de la Plataforma Multisectorial "Tambo" al Territorio Peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de posgrado . Lima - Perú: web. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13633>


## ANEXOS

### Anexo I Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
<b>Independiente:</b> <b>(X)</b> Inestabilidad laboral del régimen CAS	“La inestabilidad laboral es una afectación a la libertad de trabajo en su fase de salida, la cual implica la facultad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores de manera simple y sin ningún trámite adicional, cuando se contrata de una forma interina genera ese sentimiento de inestabilidad laboral que limita esa proyección futura ante la incertidumbre. Llique y Beyá, (2015)	La escala de Likert es un conjunto de ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores.	<b>X1. Malestar laboral</b>  X2. Satisfacción general laboral  <b>X3. Enfado laboral</b>	Vulneración, permanencia, incorporación, reconocimiento, asignación Cambio, remuneración, estado de ánimo, reconocimiento, adaptación, satisfacción Decisión, involucrar, satisfacción, desmotivación, inseguridad.	<b>Escala Likert</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre  <b>Medición Ordinal</b>	Ver anexo (4 y 5)
<b>Dependiente:</b> <b>(Y)</b> Compromiso organizacional	El compromiso de una organización está estrechamente vinculado a los valores y objetivos de la empresa, y guardan relación con la aceptación de los empleados por parte de la organización y los resultados asociados, la importancia que tiene el compromiso de los trabajadores en la Administración pública, no sólo por su repercusión en la mejora de la calidad, sino también porque favorece la eficiencia y eficacia. Mañas et ál (2007).		<b>Y1. Compromiso afectivo.</b>  Y2. Compromiso normativo.  <b>Y3. Compromiso de continuidad</b>	Felicidad, problema, significancia, emoción, orgullo, importancia.  Dificultad, lealtad, compromiso, consecuencias, obligación.  Obligación, desventajas, decisiones, ventajas, necesidad.		

Fuente: Marco Teórico de la Investigación

## Anexo IV Instrumento de recolección de datos

 <b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>					
<b>CUESTIONARIO VARIABLE 1</b>					
<b>Objetivo: INESTABILIDAD LABORAL DEL RÉGIMEN CAS</b>					
<b>Instrucciones:</b> Estimado colaborador estamos realizando un estudio investigativo sobre la Inestabilidad laboral del régimen CAS, para lo cual te pedimos tengas a bien responder el siguiente cuestionario. Te recordamos que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Por favor, lea detalladamente cada una de las preguntas, y marque una sola respuesta con un aspa (X). Muchas gracias.					
CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>Dimensión I malestar laboral</b>					
1. ¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?					
2. ¿El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?					
3. ¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS alto?					
4. ¿El pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es alto?					
5. ¿El nivel de los derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?					
<b>Dimensión II satisfacción general laboral</b>					
6. Cree Ud. ¿En la posibilidad de cambiar de trabajo?					
7. ¿Las necesidades personales y familiares se encuentran satisfechas con tu remuneración económica?					
8. ¿Consideras que la labor que realizas debería ser mejor remunerada?					
9. ¿El despido de tus compañeros afecta tu estado de ánimo?					
10. Se enoja Ud. ¿Cuándo la Institución no le reconoce su trabajo?					
11. ¿Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme?					
12. ¿Sus metas y objetivos le permiten tener una satisfacción profesional y laboral en su lugar de trabajo?					



13. ¿Hago todo tipo de trabajo, aunque no me corresponda?					
14. Considera Ud. ¿Que un aumento de sueldo mejoraría su satisfacción general?					
<b>Dimensión III Enfado Laboral</b>					
15. Me gustaría cambiar de trabajo por decisión propia					
16. Siempre tengo la misma función					
17. Me involucro en tareas que no me corresponden para dar una buena imagen.					
18. Trabajo teniendo que motivar a la gente por mi cuenta.					
19. Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico					
20. El mes que viene no sé qué va a pasar conmigo					
21. La situación social del país me genera inseguridad					



**CUESTIONARIO VARIABLE 2**

**Objetivo: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Instrucciones:** Estimado colaborador estamos realizando un estudio investigativo sobre compromiso organizacional dentro del régimen CAS, para lo cual te pedimos tengas a bien responder el siguiente cuestionario. Te recordamos que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Por favor, lea detalladamente cada una de las preguntas, y marque una sola respuesta con un aspa (X). Muchas gracias.

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema.					
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4. En esta organización me siento como en familia.					
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6. Me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7. Me siento parte importante de esta organización.					
<b>DIMENSIÓN II: COMPROMISO NORMATIVO</b>					
8. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.					
9. Creo que debo mucho a esta organización.					
10. Esta organización merece mi lealtad.					
11. Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
12. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.					
13. Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.					
<b>DIMENSIÓN III: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
14. Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.					
15. Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo.					
16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor.					
17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					

19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
20. Ahora mismo, trabajo en esta organización más por lo que necesito que por lo que yo quiera.					
21. Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INESTABILIDAD LABORAL DEL RÉGIMEN CAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión I malestar laboral</b>							
1	¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
2	¿El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
3	¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS alto?	X		X		X		
4	¿El pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es alto?	X		X		X		
5	¿El nivel de los derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
	<b>Dimensión II satisfacción general laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cree Ud. ¿En la posibilidad de cambiar de trabajo?	X		X		X		
7	¿Las necesidades personales y familiares se encuentran satisfechas con tu remuneración económica?	X		X		X		
8	¿Consideras que la labor que realizas debería ser mejor remunerada?	X		X		X		
9	¿El despido de tus compañeros afecta tu estado de ánimo?	X		X		X		
10	Se enoja Ud. ¿Cuándo la Institución no le reconoce su trabajo?	X		X		X		
11	¿Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme?	X		X		X		
12	¿Sus metas y objetivos le permiten tener una satisfacción profesional y laboral en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hago todo tipo de trabajo, aunque no me corresponda?	X		X		X		
14	Considera Ud. ¿Que un aumento de sueldo mejoraría su satisfacción general?	X		X		X		

Dimensión III Enfado Laboral	Si	No	Si	No	Si	No
15 Me gustaría cambiar de trabajo por decisión propia	X		X		X	
16 Siempre tengo la misma función	X		X		X	
17 Me involucro en tareas que no me corresponden para dar una buena imagen.	X		X		X	
18 Trabajo teniendo que motivar a la gente por mi cuenta.	X		X		X	
19 Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico	X		X		X	
20 El mes que viene no sé qué va a pasar conmigo	X		X		X	
21 La situación social del país me genera inseguridad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Hances Atao Fredy Ruben   DNI: 40.678.208

Especialidad del validador: Docente en Gestión Pública y Gobernabilidad

...13 de 19... del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**



N°	DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional</b>							
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	En esta organización me siento como en familia.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	X		X		X		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X		X		X		
7	Me siento parte importante de esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN II: COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	X		X		X		
10	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
11	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
12	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.	X		X		X		
13	Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN III: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	X						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo.	X		X				
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor.	X		X				
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X		X				
18	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X				
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X		X				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más por lo que necesito que por lo que yo quiera.	X		X				
21	Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista.	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Blancce Atuo Fredy Ruben    DNI: 40678208

Especialidad del validador: Doctor EN Gestión Pública y GOBERNADURÍA

...13 de 19... del 2020

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INESTABILIDAD LABORAL DEL RÉGIMEN CAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión I malestar laboral</b>							
1	¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
2	¿El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
3	¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS alto?	X		X		X		
4	¿El pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es alto?	X		X		X		
5	¿El nivel de los derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
	<b>Dimensión II satisfacción general laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cree Ud. ¿En la posibilidad de cambiar de trabajo?	X		X		X		
7	¿Las necesidades personales y familiares se encuentran satisfechas con tu remuneración económica?	X		X		X		
8	¿Consideras que la labor que realizas debería ser mejor remunerada?	X		X		X		
9	¿El despido de tus compañeros afecta tu estado de ánimo?	X		X		X		
10	Se enoja Ud. ¿Cuándo la Institución no le reconoce su trabajo?	X		X		X		
11	¿Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme?	X		X		X		
12	¿Sus metas y objetivos le permiten tener una satisfacción profesional y laboral en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hago todo tipo de trabajo, aunque no me corresponda?	X		X		X		
14	Considera Ud. ¿Que un aumento de sueldo mejoraría su satisfacción general?	X		X		X		



	Dimensión III Enfado Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	Me gustaría cambiar de trabajo por decisión propia	X		X		X		X	
16	Siempre tengo la misma función	X		X		X		X	
17	Me involucro en tareas que no me corresponden para dar una buena imagen.	X		X		X		X	
18	Trabajo teniendo que motivar a la gente por mi cuenta.	X		X		X		X	
19	Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico	X		X		X		X	
20	El mes que viene no sé qué va a pasar conmigo	X		X		X		X	
21	La situación social del país me genera inseguridad	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: VAGO CASTRO EDUARDO    DNI: 25803810

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**



N°	DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional</b>							
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	En esta organización me siento como en familia.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	X		X		X		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X		X		X		
7	Me siento parte importante de esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN II: COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	X		X		X		
10	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
11	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
12	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.	X		X		X		
13	Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN III: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	X							
15	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo.	X			X				
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor.	X			X				
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X			X				
18	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X			X				
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X			X				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más por lo que necesito que por lo que yo quiera.	X			X				
21	Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista.	X			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: TACO CASTRO EDUARDO   DNI: 25803816

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

13 de 10 del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INESTABILIDAD LABORAL DEL RÉGIMEN CAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión I malestar laboral</b>							
1	¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
2	¿El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
3	¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS alto?	X		X		X		
4	¿El pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es alto?	X		X		X		
5	¿El nivel de los derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es alto?	X		X		X		
	<b>Dimensión II satisfacción general laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cree Ud. ¿En la posibilidad de cambiar de trabajo?	X		X		X		
7	¿Las necesidades personales y familiares se encuentran satisfechas con tu remuneración económica?	X		X		X		
8	¿Consideras que la labor que realizas debería ser mejor remunerada?	X		X		X		
9	¿El despido de tus compañeros afecta tu estado de ánimo?	X		X		X		
10	Se enoja Ud. ¿Cuándo la Institución no le reconoce su trabajo?	X		X		X		
11	¿Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme?	X		X		X		
12	¿Sus metas y objetivos le permiten tener una satisfacción profesional y laboral en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hago todo tipo de trabajo, aunque no me corresponda?	X		X		X		
14	Considera Ud. ¿Que un aumento de sueldo mejoraría su satisfacción general?	X		X		X		

	Dimensión III Enfado Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	Me gustaría cambiar de trabajo por decisión propia	X		X		X		X	
16	Siempre tengo la misma función	X		X		X		X	
17	Me involucro en tareas que no me corresponden para dar una buena imagen.	X		X		X		X	
18	Trabajo teniendo que motivar a la gente por mi cuenta.	X		X		X		X	
19	Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico	X		X		X		X	
20	El mes que viene no sé qué va a pasar conmigo	X		X		X		X	
21	La situación social del país me genera inseguridad	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: MARIVI SOTO HAYRP KATHERYNE   DNI: 44703589

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA CURRUCULO E INVEJERACION

B. de 10 del 20

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

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**



Nº	DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional</b>							
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema.	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
4	En esta organización me siento como en familia.	X		X		X		
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	X		X		X		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X		X		X		
7	Me siento parte importante de esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN II: COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	X		X		X		
10	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
11	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
12	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.	X		X		X		
13	Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN III: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	X							
15	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo.	X			X				
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor.	X			X				
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X			X				
18	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X			X				
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X			X				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más por lo que necesito que por lo que yo quiera.	X			X				
21	Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista.	X			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **MARAVI SOTO MARRA KATHERINE**    DNI: **47703589**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN**

**13** de **10** del **2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.**

## Anexo V matriz de consistencia

Título: Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES			
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional de los servidores públicos de la UGEL Huanca Sancos, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos? Ayacucho, 2020?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos Ayacucho, 2020?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos? Ayacucho, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Identificar la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p>b) Identificar la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p>c) Analizar la relación de la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación positiva y significativa entre inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso afectivo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso normativo del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso de continuidad del servidor público de la UGEL Huanca Sancos. Ayacucho, 2020.</p>	<b>Variable independiente (X) Inestabilidad laboral del régimen CAS</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>X1. Malestar laboral</b>	Vulneración, permanencia, incorporación, reconocimiento, asignación	Ver el anexo (4)	Escala Likert
			<b>X2. Satisfacción general laboral</b>	Cambio, remuneración, estado de ánimo, reconocimiento, adaptación, satisfacción,		
			<b>X3. Enfado laboral</b>	Decisión, función, involucrar, motivar, satisfacción, desmotivación, inseguridad.		
			<b>Variable dependiente (Y) compromiso organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Y1. Compromiso afectivo.</b>	Felicidad, problema, significancia, emoción, orgullo, importancia.	Ver el anexo (5)	Escala Likert
			<b>Y2. Compromiso normativo.</b>	Dificultad, lealtad, compromiso, consecuencias, obligación.		
			<b>Y3. Compromiso de continuidad</b>	Obligación, desventajas, decisiones, ventajas, necesidad.		
<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>				
<p><b>Método:</b> De tipo cuantitativo.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Descriptivo y correlacional  <b>Nivel:</b> Básico  <b>Diseño:</b> No experimental</p>		<p><b>Población:</b> la población estará conformado por 32 trabajadores de la UGEL Huanca sancos.  <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia  <b>Tamaño de la muestra:</b>                      La muestra será por conveniencia y utilizará el total de la población.</p>	<p><b>Variable independiente:</b>                      Inestabilidad laboral del régimen CAS  <b>Técnicas:</b> La encuesta  <b>Instrumentos:</b> El cuestionario  <b>Variable dependiente:</b>                      Compromiso organizacional  <b>Técnicas:</b> La encuesta  <b>Instrumentos:</b> El cuestionario</p>	<p><b>Tratamiento estadístico:</b>                      Para el procesamiento de datos se utiliza el programa SPSS, versión 25 para Windows, con el que se calcula: coeficiente de kuder Richardson y prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y la prueba de regresión lineal y el coeficiente de Pearson para ver la relación entre las variables del estudio. Los datos se analizan con un nivel de significancia estadística de <math>p &lt; .05</math>. Según resultado del estadígrafo en la prueba de normalidad.</p>		



## Anexo VI Confiabilidad de inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional

### Confiabilidad de inestabilidad laboral del régimen CAS

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	21

### compromiso organizacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	21



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER: **CHUMBES VIVANCO GROBER**

Para obtener el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA**, ha sustentado la tesis titulada:

**Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020**

Fecha: 24/01/2021

Hora: 09:30 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:**

**Dr. CARLOS HUMBERTO FABIAN FALCON**

**SECRETARIO:**

**Dra. GIULIANA DEL SOCORRO RAGGIO RAMIREZ**

**VOCAL:**

**Dr. JOHNNY SILVINO ROJAS MORI**

**El Jurado evaluador emitió el dictamen de:**

- **APROBADO POR UNANIMIDAD**

**Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:**

- Se observan algunos errores en la ortografía y sintaxis.
- Se observan algunos errores al redactar en formato APA.

**Recomendaciones sobre el documento de la tesis:**

- Se recomienda mejorar la ortografía y sintaxis.
- Se recomienda adecuar las referencias, antecedentes y referencias a la norma APA.

**Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.**



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRUADO**
**Tesis: Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho, 2020**
**Maestro(a): CHUMBES VIVANCO GROBER**
**Fecha: 24/01/2021**

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE DE JURADOS		
					1	2	3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	4	4	4
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	4
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	2	2	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
<b>Puntaje obtenido: 16      Recomendado para publicación: ( ) SI ( X ) NO</b>					15	15	17