



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Regímenes laborales y compromiso organizacional de los  
trabajadores de una municipalidad en la provincial de  
Andahuaylas, 2022.

**AUTORA:**

Delgado Cano, Milagros Flor de Rosa (orcid.org/000-0002-0173-4415)

**ASESORA:**

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi querida madre y a mi hermano, por siempre impulsarme a ser mejor persona cada día, por sus buenos consejos para poder alcanzar mis objetivos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, Agradezco a Dios por darme la vida y las bendiciones necesarias para poder crecer día a día, por darme una familia maravillosa que siempre muestran su amor incondicional; agradezco a la Universidad Cesar Vallejo que nos abre las puertas a personas que buscamos adquirir nuevos conocimientos y así crecer en lo personal y profesionalmente.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

## Índice de Tablas

Tabla 1	Resultados de la validez del instrumento por juicio de expertos	21
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad del primer instrumento	22
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad del segundo instrumento	22
Tabla 4	Prueba de normalidad	24
Tabla 5	Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	25
Tabla 6	Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	26
Tabla 7	Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	27
Tabla 8	Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	28

## Índice de Figuras

Tabla 1	Diseño de investigación	16
Tabla 2	Porcentaje de regímenes laborales de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	29
Tabla 3	Porcentaje según dimensiones de regímenes laborales de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	30
Tabla 4	Porcentaje de compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	31
Tabla 5	Niveles según dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas	32

## Resumen

La investigación se propuso como objetivo general determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022. Se estableció con una metodología cuyo enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal. Además, se consideraron como población 100 trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, cuya muestra dio un total de 79; quienes fueron muestreados de manera probabilística. Estos trabajadores accedieron a la aplicación de dos instrumentos para medir dos variables de estudio, la confiabilidad se halló por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,893$  y  $\alpha = 0,909$ ); la validación se realizó por expertos sobre la temática, a fin de obtener cuestionarios viables para su aplicación en esta investigación en el ámbito de gestión. Así, los resultados evidenciaron que los regímenes laborales se establecieron en un nivel alto (53.2%) y el compromiso organizacional fue nivel eficiente (60.7%) entre los trabajadores. Se concluyó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional, durante el 2022 fue expresa según el coeficiente de Spearman como una correlación media ( $r_s = 0,598$ ).

**Palabras clave:** regímenes, laborales, compromiso, organizacional, municipalidad.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between labor regimes and the organizational commitment of the workers of a municipality in the province of Andahuaylas, 2022. It was established with a methodology whose approach was quantitative, basic type, non-experimental design of correlational scope and cross-sectional. In addition, 100 workers of a Municipality of the Province of Andahuaylas were considered as population, whose sample gave a total of 79; who were sampled in a probabilistic way. These workers agreed to the application of two instruments to measure two study variables, reliability was found by Cronbach's alpha ( $\alpha = 0.893$  and  $\alpha = 0.909$ ); validation was performed by experts on the subject, to obtain viable questionnaires for application in this research in the field of management. Thus, the results evidenced that the labor regimes were established at a high level (53.2%) and the organizational commitment was efficient level (60.7%) among the workers. It was concluded that the relationship between labor regimes and organizational commitment during 2022 was expressed according to Spearman's coefficient as a medium correlation ( $r_s = 0.598$ ).

**Keywords:** labor, regimes, commitment, organizational, commitment, municipality.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ya sea en el privado y público, los encargados de recursos humanos desarrollan con mayor frecuencia métodos innovadores, creativos y capaces de involucrar a los empleados de una manera más saludable en estos tiempos difíciles. Así, el compromiso de los empleados es una actitud en el lugar de trabajo que obliga a los colaboradores de una empresa a poner su mayor empeño diariamente, según propósitos y valores con los que se desarrolla la corporación (Chanana y Sangeeta, 2020).

Sin embargo, existen condiciones psicológicas, laborales y sociales que interfieren en el relacionamiento que entabla la persona con la entidad en la que labora. Ello tendrá repercusión directa en su participación en la consecución de objetivos, ejecución de estrategias y generación de resultados significativos de manera conjunta (González et al., 2021). Es en este contexto donde los regímenes laborales configuran un elemento importante que debe ser analizado en asociación con entorno laboral, puesto que una posible pérdida de empleo, la ausencia de beneficios sociales y la inseguridad del trabajo tendrá consecuencias directas en el desenvolvimiento de los trabajadores (Sverke et al., 2019).

A nivel mundial, un 41% de los empleados estaban comprometidos, un 41% de las mujeres están comprometidas y el 43% de los hombres están comprometidos. En cuanto a los continentes, tanto Asia y Europa cuentan con un 41% de empleados comprometidos, un 45% y 37% de empleados en América del Norte y Oceanía están comprometidos con sus trabajos respectivamente (HeartBeat, 2020). Entre los países con mayor nivel de compromiso con el trabajo están Bélgica con un 81% e Israel con un 98% (OCDE, 2021).

Según el informe *State of the Global Workplace de Gallup*, solo el 15% de los empleados están comprometidos en el lugar de trabajo y el 73% está considerando dejar su trabajo lo que implica que la gran parte de los individuos que laboran a nivel mundial ven su lugar de trabajo de forma negativa o sólo hacen lo mínimo para pasar el día, con poco o ningún apego emocional. Así, el bajo

compromiso de los empleados cuesta a las instituciones entre 450.000 y 500.000 de dólares anuales (Jouany y Mäkipää, 2022).

En el contexto Latinoamericano, información prepandemia, sostenía que los niveles más altos de compromiso de los empleados estaban en América Latina, con un 74% (Martin, 2021). Sin embargo, la pandemia y las crisis políticas en la región se han convertido en las principales razones para la inestabilidad laboral, el bajo nivel de compromiso con la institución y el cambio constante de los trabajadores entre distintos regímenes laborales. Las cifras señalan que el 45% de los adultos de la región consideran que la pandemia afectó de manera significativa su estilo de vida.

La mayor parte de las personas que trabajaban en el momento de la pandemia en América Latina y el Caribe han perdido su sueldo (57%) y han trabajado menos horas (57%), mientras que el 58% dice haber dejado de trabajar temporalmente. En esa misma línea, los niveles de compromiso descendieron en siete puntos porcentuales, alcanzando niveles de 2015 (24%). Desde México hasta Argentina, casi todos los países de la región, con algunas excepciones en América Central y el Caribe, sufrieron los peores retrocesos en el compromiso de los empleados (Ledesma, 2021).

En el ámbito nacional hay 39 modos de funcionamiento laboral. Estos incluyen modos generales y especiales para operaciones tanto públicas como privadas. En obras públicas, hay alrededor de 15 modos de trabajo, incluidos finanzas, diplomacia, gobierno, militar y policial, y CAS (Cortés, 2021). En el sector público, no existe un único modo de contratación o colocación. De hecho, además de una profesión concreta, en la actualidad existen cuatro tipos de trabajo en este sector. Así, el ordenamiento jurídico peruano ha regulado diversas normas para diferentes tipos de trabajadores. Aquellos que serán parte del análisis de la presente investigación son: Los regímenes del sector público para servidores profesionales y de carrera en diversas categorías de empleo: 276, 728, CAS (Chanamé, 2021).

En el plano local, se ha observado en una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas que una gran parte de los colaboradores no se encuentran del todo satisfechos en sus áreas de trabajo lo que ha repercutido severamente en el compromiso organizacional en la institución. Entre las causas más evidentes de esta problemática destaca la pertenencia a diversos regímenes laborales entre los que predominan el DL N.º 276, Régimen Según DL N.º 728, Cas (DL 1057), Locadores de Servicio (CC, Art. 1764). Esta realidad necesita que se aborden las diversas demandas (retribución económica y beneficios) y empleen estrategias que permitan conciliar las distintas opiniones para que no se perjudique el servicio brindado al ciudadano.

En ese sentido, la investigación plantea como interrogante general: ¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022? Mientras que como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?

En cuanto a la justificación investigativa, está sustentada en tres criterios: teórico, práctico y metodológico. En primer lugar, el estudio se justifica de manera teórica porque permitirá ampliar el contenido teórico en torno a las variables de investigación. Los conceptos y teorías sobre los regímenes laborales y el compromiso organizacional será actualizado y enriquecido mediante una discusión y debate que permita mejorar lo que se conoce al respecto.

Referente a la justificación práctica, el estudio tiene relevancia porque permitirá comprender a manera de diagnóstico las principales razones que ocasionan el descontento entre los trabajadores municipales, cuál es el régimen laboral con mayores exigencias y si están debidamente justificadas. Mediante esta

información podrán diseñarse y delimitarse acciones concretas desde el gobierno nacional y subnacional.

Por último, la investigación tiene justificación metodológica porque permitirá la validación de un método y un instrumento para situaciones similares a futuro. En ese sentido, los resultados delimitarán una forma estandarizada de evaluar y analizar problemáticas relacionadas a las variables de investigación.

Siguiendo esa línea, se ha establecido como objetivo general: Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022. De igual manera, se tienen los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022; b) Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022; c) Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

Asimismo, se propone como hipótesis general: Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022. Así como las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022; b) Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022; c) Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El proceso de revisión bibliográfica implicó una búsqueda exhaustiva de casuística y hechos similares a los abordados en la presente investigación, con el objetivo de identificar metodología, instrumentos y procedimientos metodológicamente. Estos antecedentes permitirán la contrastación y discusión futura con los resultados hallados. En ese sentido, a nivel internacional, se tiene el estudio de Razzaq et al. (2019) titulado *Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector* en donde se proponen estudiar el vínculo entre el compromiso organizacional y la gestión del conocimiento y su repercusión en el desempeño laboral. La metodología empleada fue descriptiva. La muestra corresponde a 341 participantes, evaluados mediante el cuestionario. Según los resultados hallados, la investigación amplía el conocimiento en materia de las variables analizadas, donde se implementa la gestión del conocimiento para optimizar el compromiso y desempeño de los colaboradores.

Rita et al. (2018) en la investigación titulada *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*, tuvieron la finalidad analizar el vínculo entre el liderazgo transformacional, el compromiso en el trabajo, la motivación, la actitud ciudadana organizacional (OCB) y el desempeño de los empleados. La metodología fue descriptiva. Según los resultados hallados, muestran que moderar el OCB no afecta significativamente el vínculo entre las variables, de los colaboradores en la Secretaría Distrital en la Provincia de Papúa.

Rahayu et al. (2019) en la investigación de título “Efecto de la Formación y Desarrollo de Carrera en la Satisfacción Laboral y sus Implicaciones para el Compromiso Organizacional de los Empleados de la Secretaría Regional (SETDA) del Gobierno Provincial de Jambi”, en la que se establece la finalidad de analizar el efecto de la capacitación y desarrollo de carrera de manera parcial y simultánea en la satisfacción laboral y el impacto del compromiso organizacional. La metodología

empleada fue cuantitativa. La muestra corresponde a 200 participantes, que fueron evaluados mediante la encuesta. Según los resultados, el desarrollo de carrera repercute positivamente en la satisfacción laboral de la Secretaría Regional (SETDA). La formación genera una satisfacción positiva laboral de la Regional Secretaría (SETDA). El desarrollo profesional y la formación juntos tienen un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores con un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) del 51%.

Suwibawa et al. (2018) en la investigación *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)*, tuvieron como finalidad de estudiar el impacto de la cultura y el compromiso organizacionales en el desenvolvimiento de las labores por medio del comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). La muestra corresponde a 86 participantes, evaluados mediante la encuesta. Según los resultados, la cultura organizacional repercute de forma significativa en la ciudadanía organizacional (OCB); el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) tiene un impacto positivo y significativo en el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB); comportamiento de ciudadanía organizacional del empleado, la cultura organizacional impactó positivamente en el desempeño de los empleados, ya sea parcialmente o a través del comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) y el compromiso organizacional no tiene efecto en el desempeño de los empleados.

Fakhrul (2020) cuya investigación de título *Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implication on Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province*, tuvo por finalidad de estudiar el efecto de la compensación, las competencias y la cultura organizacional de forma parcial y conjunta, sobre el compromiso organizacional. La metodología empleada fue descriptiva explicativa. La muestra corresponde a 339 participantes, evaluados mediante un cuestionario. Según los resultados, obtuvieron una compensación, la cultura organizacional impactó positivamente en el compromiso organizacional. Las contribuciones

influyen en conjunto (R2) en un 67% mientras que el resto del 33% está influenciado por otras variables.

De igual manera, la revisión de antecedentes nacionales ha permitido encontrar trabajos como el de Cepeda (2017) titulado “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017” se propuso investigar el vínculo entre los regímenes de ámbito laboral y la forma de desempeñarse comprometidamente en sus funciones del personal de determinada fiscalía. Para ello, fue necesario desarrollar un método cuantitativo y correlacional con un grupo de 123 trabajadores, quienes accedieron a responder a la encuesta. De este modo, sus hallazgos demostraron que las variables poseyeron una fuerte asociación indicando 0,000 como significancia bilateral, lo cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se concluyó que efectivamente existe un vínculo importante entre estos aspectos y es directamente proporcional y positiva ( $r_s = 0,918$ ,  $p < 0.05$ ).

Carbajal (2018) planteó en su tesis titulada “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017”, planteo como finalidad de identificar el vínculo entre los regímenes de aspecto laboral y el desenvolvimiento que efectúan los trabajadores en determinada municipalidad y que estos se comprometan con una buena gestión de la oficina que tienen a cargo. Con esta finalidad, se recurrió a un método cuantitativo transversal que empleó la encuesta como medio de recopilación en un grupo de 142 trabajadores. Así, los hallazgos evidenciados indicaron que efectivamente hay una conexión entre las variables en un 76.3%. Entonces, se concluyó que existe una fuerte relación, pero que esto se destaca más en el régimen de aspecto laboral público, pues se obtuvo un 64.4 % frente a un 82.4% del régimen CAS.

Manziny (2019) en su tesis “Los regímenes laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, 2018” estableció como objetivo de definir qué percepción tenían los trabajadores ante los regímenes laborales de determinada municipalidad y como estas pueden generar actitudes

positivas en sus funciones. Su metodología abordó un análisis cuantitativo que requirió de la encuesta y de una ficha de registro para los documentos recogidos. A través de estas técnicas, se obtuvo que los trabajadores se inclinan en preferencia hacia un régimen de tipo CAS, pues perciben mayores reconocimientos y factibilidades. Esto, a su vez, resulta como conclusión que, bajo el régimen CAS pueden desempeñarse efectivamente y se sienten comprometidos en sus funciones.

Ruiz (2019) en la investigación de título “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N.º 06, 2017” centró su objetivo en detectar la afinidad que podrían presentar los regímenes de tipo laboral en la forma de desenvolverse en el trabajo de determinada institución. En este sentido, se propuso trabajar bajo un enfoque deductivo y correlacional, donde se reunió a 216 personas que accedieron al llenado de la encuesta. Sus hallazgos señalaron que existe una conexión entre las variables indicando  $r = 0,592$ , lo cual apunta a una asociación de tipo moderada. De esta manera, se concluyó que la adecuación de los regímenes laborales en un ambiente de trabajo es importante para garantizar una apropiada gestión y, por consecuencia, aporta a la realización personal de cada trabajador.

Montes (2020) en su investigación titulada “La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima. 2020” decidió plantearse el objetivo de identificar la forma en que los regímenes laborales logran que el desenvolvimiento del personal sea efectivo y que estos trabajen comprometidamente en sus funciones. Este estudio requirió de un enfoque cuantitativo y descriptivo explicativo. Para ello, se necesitó de 150 personas que accedan a responder a la encuesta proporcionada. Sus hallazgos indicaron que el régimen laboral percibido fue pésimo en un 44.7%, junto a ello, se observó que el desenvolvimiento también fue malo con un 44.7%. Por lo tanto, se concluyó que el régimen laboral manejado en dicha entidad pública genera una incidencia directa (56.5%), lo cual confirma su influencia significativa en la forma de desarrollar las funciones por parte de los trabajadores.



En la historia, los regímenes laborales, según González (2014) surgen de los derechos colectivos contextualizados en Europa, cuando se desató la Revolución Industrial, lo que implicó un cambio absoluto en la vida de las personas; sobre todo, en la formación laboral. Luego siglos más adelante, en la etapa contemporánea, aparecen los sindicatos en América, donde mediante leyes se negociaron mejores jornadas y sueldo justos para los trabajadores. En el país estas leyes han sido regularizadas por el Estado y a través de la resolución N.º 058-97-TR se aprobó la legislación laboral en el año 1997, surgiendo los regímenes laborales actuales que representa el derecho que se ha consolidado durante las luchas sociales (Boza, 2014).

También se considera al compromiso organizacional cuyos autores teóricos empiezan su indagación alrededor de 1960 donde empezó la creación de modelos y coincidiendo que se debe abordar de manera multidimensional en su análisis estructural (Becker, 1960; Porter et al., 1974; Steers, 1977). Así, como que su definición más trascendental que es un vínculo entre la organización y el colaborador de una empresa, cual sea el rubro (Mowday, 1979). Así, en la actualidad existen gran cantidad de estudios sobre el compromiso organizacional, destacando la teoría de Meyer y Allen (1984), considera como un clásico investigativo sobre esta variable.

En base a la revisión teórica, se han ordenado y clasificado autores que abordan aspectos relacionados con los regímenes laborales. Así, se tiene la definición propuesta por Servir (2012), en donde se describen a los regímenes laborales en una serie de actividades y funciones primordiales y pertenecientes a la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

De igual manera, Wickramasingha y Coe (2022), los regímenes laborales son entendidos como una herramienta para comprender los resultados laborales desiguales de las redes globales de producción. El trabajo existente sobre los regímenes laborales tiende a dar primacía al control del trabajo, analizando así los regímenes laborales en gran medida desde una perspectiva de gobernanza.

A su vez, Baglioni (2022), dentro del contexto de la producción global los regímenes laborales son mecanismos que se deben desarrollar desde un enfoque que integre la gobernanza y la agencia del trabajo bajo un dominio analítico. Para Campolmi y Faia (2016) señalan que los regímenes laborales son aquellas actividades administrativas que se establecen para regular la organización de una empresa o institución. De aquí que las relaciones entre el trabajo, el capital, el estado y corporaciones de la sociedad civil internacional delimitadas como dinámicas clave son las que dan forma a los regímenes laborales.

En términos de Gentile (2016), los regímenes laborales son un grupo de funciones que se configuran como resultado de las intersecciones variables de gobernanza y agencia, que a su vez están profundamente arraigadas y son constitutivas tanto de la dinámica de producción global como de las características territoriales específicas. Además, Rubio y Salvia (2017) indican que los regímenes laborales deben comprenderse como fenómenos multiescalares formados históricamente como resultado de la articulación de luchas por las relaciones sociales locales, a menudo interceptados (directa o indirectamente) con las demandas comerciales de las empresas líderes en las redes de producción globalizadas, y con las políticas raciales y de género. de reproducción social.

La noción de régimen laboral tiene una larga herencia que se remonta a los debates de las décadas de 1970 y 1980 en los estudios de desarrollo, la economía política feminista, las relaciones industriales y la sociología política, y en la geografía laboral en la década de 1990 (Torres, 2020).

Para que la teoría del proceso laboral incorpore, pero al mismo tiempo vaya más allá de los distintos lugares de trabajo, un enfoque de regímenes laborales introduce las variadas escalas de relaciones, procesos y contextos político-económicos y socioculturales que producen y reproducen redes de trabajadores dispersos en espacios y lugares desde lo local hasta lo global (Fernández-Maldonado, 2015). Cabe mencionar que el régimen laboral es una categoría mediadora útil entre los procesos laborales cotidianos de un lugar de trabajo en particular con sus diversas formas de explotación y la forma general más abstracta

de dominación bajo el capitalismo (Diazgranados-Quimbaya y Garzón-Landínez, 2015).

Así, un régimen laboral solo puede entenderse a través de sus configuraciones histórico-geográficas particulares y, como tal, debe analizarse empíricamente. Por lo tanto, los regímenes laborales deben explicarse en términos de largos procesos históricos de colonización, comparar economías políticas nacionales, comparar industrias similares a través de economías políticas nacionales, identificar patrones particulares de explotación y control laboral, además, con el fin de dar sentido a la reproducción y el control de procesos laborales específicos en lugares e industrias (Torres, 2020). En cuanto a las dimensiones de la variable regímenes laborales, se describe en Servir (2012) existen tres modos de trabajo comunes: modo de gestión y no empresarial, modo de operación privada y contrato de servicio de gestión-CAS.

Carrera administrativa. El Decreto Legislativo N.º 276 (1984) apunta que la carrera administrativa en el contexto peruano consta de un grupo de principios, reglas y procedimientos que norman el ingreso, los deberes y los derechos de los servidores públicos, quienes permanentemente prestan servicios a la administración pública. Asimismo, según Luyo (2020) la carrera administrativa se propone principalmente incorporar servidores que sean idóneos para garantizar su desarrollo y permanencia, esto será impulsado mediante a la valoración hacia los méritos y el reconocimiento del desempeño de sus funciones, así como en otras áreas de grupos ocupacionales y niveles existentes en la estructura.

Régimen de la actividad privada. Fue creada con el propósito de proporcionar herramientas a los empresarios y que estos puedan afrontar la crisis económica de determinado periodo (Decreto Legislativo N.º 728, 1997). Regido por la Ley de fomento del empleo, permite la firma de contratos laborales establecidos de forma temporal, accidental y para servicios y obras. Junto a ello, se dio lugar a causales más amplios para efectuar los despidos, pues se estableció las posibilidades a ceses colectivos y la absorción del personal, el cual era reducido de la administración pública (Canals, 2014).

Contratación administrativa de servicios – CAS. Se entiende que es un régimen que se efectúa por una modalidad contractual de tipo laboral y por periodos especiales, lo cual caracteriza al Estado. Cada entidad de la administración pública, en general, tiene la capacidad y el derecho de contratar a su cuerpo de trabajo según el régimen CAS. Sin embargo, las empresas estatales y los proyectos de inversión pública no realizan estas acciones (Decreto Legislativo N°1057, 2008). Este régimen establece ciertas indicaciones para el contrato “administrativo de servicios”: una cantidad de cuarenta y ocho (48) horas como máximo a la semana para prestación de servicios, veinticuatro (24) horas sin descanso semanalmente; quince (15) días calendarios de forma imparable en cada año completado; afiliación al seguro de salud ESSALUD, indicando la contribución máxima del 30% de la UIT vigente por asegurado (Barnes, 2014).

En cuanto a la segunda variable compromiso organizacional, de acuerdo con Robbins y Judge (2017), se trata del nivel de adherencia que desarrolla un trabajador respecto a una institución con los propósitos que esta tiene, y decide permanecer aún dentro de ella. Según Ríos y Loli (2019), el compromiso organizacional es un sentimiento determinado por la pertenencia a la corporación, la identificación con los propósitos, los éxitos de la organización, la lealtad de un empleado y la disposición de ejecutar acciones que requieran de mayor esfuerzo por representar a la corporación.

Para Calderón (2016), el compromiso organizacional es entendido como el comportamiento de un colaborador consiente, que tiene la concepción que es moralmente correcto permanecer dentro de la organización, sin tener en cuenta la mejora en su estatus y la satisfacción personal que le brinde pertenecer a la organización con el pasar de los años. Salvador (2019) apunta que es un acto que refleja la medida en que un individuo se identifica con una institución y se compromete con sus metas organizacionales. Se trata de un factor importante para comprender el comportamiento laboral de los empleados.

En términos de Metin y Asli (2018), es un rasgo emotivo que psicológicamente influye en los actos de un empleado respecto a la organización y

repercute en el sentimiento de permanecer o abandonar el cargo de la organización. Asimismo, Farrukh et al. (2017) señalan que el compromiso organizacional también puede ser considerado como una situación que resulta del intercambio individual y organizacional, así como la alteración en apuestas paralelas o las inversiones a lo largo del tiempo.

Entre otras razones de la prominencia en la literatura organizacional es que el compromiso ha sido reconocido repetidamente como un factor importante que repercute en las actitudes de los trabajadores. Por lo tanto, el compromiso es el factor que establece un lazo entre los trabajadores y la organización y ayuda a que la organización tenga éxito (Calderón et al., 2015).

Además, se ha evidenciado que el compromiso está asociado a los productos de la corporación como el desenvolvimiento de funciones laborales, la satisfacción de los empleados y la rotación (Metin y Asli, 2018). Sin embargo, se debe contemplar la idea de que el compromiso con el trabajo puede caracterizarse por tres componentes psicológicos: la creencia y aceptación de las metas y valores organizacionales (identificación); la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable hacia el logro de las metas de la institución (participación); y una fuerte intención de permanecer en una corporación (lealtad) (Ríos y Loli, 2019).

El modelo tridimensional como se citó en Ávila y Pascual (2020) basándose en el modelo de Meyer y Allen se establecen tres compromisos: afectivo, continuidad y normativo.

Compromiso afectivo; De acuerdo con Ávila y Pascual (2020), el compromiso afectivo se desarrolla principalmente por la participación e identificación del trabajador con la organización. Específicamente, los individuos se motivan intrínsecamente o se involucran en un curso de acción que se desarrolla a partir de una identificación, asociación y apego hacia los principios y metas de la organización más grande.

Entonces, el compromiso afectivo puede resultar de comportamientos específicos y libremente elegidos que, con el tiempo, pueden llevar a los individuos a sentirse afectivamente vinculados a la organización (Mercurio, 2016). Además, el compromiso afectivo es un comportamiento que se asocia con actitudes positivas que se desarrollan en ayudar a los demás, trabajar horas extra, compartir información y la evaluación del desempeño del supervisor (Rusliza y Fawzy, 2016).

En ese sentido. Empleados con una fuerte determinación de permanecer en la organización, empleados con una fuerte determinación de continuar porque lo necesitan y un fuerte compromiso normativo porque se sienten obligados a hacerlo (Mercurio, 2016).

Compromiso de continuidad. Ávila y Pascual (2020) mencionan que el compromiso de continuidad especifica la necesidad de mantenerse en la organización porque los empleados pueden enfrentar costos relacionados con la organización si dejan la organización.

También puede entenderse que como no tienen otras alternativas laborales o no quieren cambiar de trabajo, los empleados prefieren quedarse y ser parte de la empresa. Por tanto, el compromiso de continuidad se debe a las inversiones que realiza el empleado y la falta de alternativas de empleo (Rusliza y Fawzy, 2016).

El compromiso de continuidad afecta positivamente el esfuerzo de retención, Fatiga emocional, escepticismo, resistencia al cambio, impacto negativo en las tendencias de rotación (Mercurio, 2016).

Compromiso normativo. Según Ávila y Pascual (2020), el compromiso normativo se refiere a la importancia de los empleados para la institución. Se trata de aquellos trabajadores que por iniciativa reconocen que la permanencia en la empresa es sumamente importante. Por tanto, el compromiso normativo como el afectivo estarán vinculados al desempeño.

En el compromiso normativo, la cultura y la ética de trabajo conducen a su permanencia en la organización, como resultado, los empleados sienten que la lealtad a la organización y el deber pueden influir en el compromiso normativo de los empleados. El compromiso normativo influye negativamente en la propensión a la rotación y el cinismo. Así, a medida que aumenta la propensión a la rotación, aumenta el agotamiento emocional y el cinismo de las mujeres (Rusliza y Fawzy, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

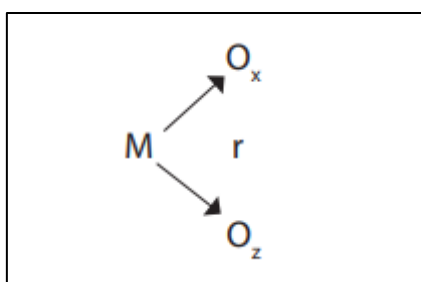
El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Afirman Hernández y Mendoza (2018) que abarca el análisis de información numérica, por lo que son considerados los niveles de medición, las técnicas de la estadística (descriptiva e inferencial). Por último, el procesamiento de datos se efectúa en un período corto y haciendo uso de paquetes informáticos.

El estudio fue de tipo básico. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) describen a esta tipología como la encargada de hallar información de los fenómenos, describirlos, explicarlos y predecirlos. También se le conoce como investigación pura, que tiene como fin el conocimiento en sí mismo, en contraste con la aplicada que tiene una utilidad concreta.

En diseño fue no experimental de corte transversal y de alcance correlacional. En términos de Carrasco (2019) los diseños no experimentales buscan identificar la relación entre las variables, más allá de la intervención de la persona a cargo de la investigación. Es decir, no se interesan por una manipulación intencionada de variables, sino en la observación. Además, sostiene el autor que es transversal en la medida que el recojo de datos se lleve a cabo en un periodo establecido y por única vez. Además, sostienen Ñaupas et al. (2018) que al ser correlacional le interesa identificar el nivel de correlación existente entre dos variables en estudio. Es decir, mediante la observación determinar la asociación entre ambas, así queda graficado a continuación:

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Fuente: Tomado de Ñaupas et al. (2018).



Dónde:

M: Muestra de estudio

$O_x$ : Regímenes laborales

$O_z$ : Compromiso organizacional

r: Correlación

El método de investigación fue hipotético deductivo. Define Carrasco (2019) a este método como el más utilizado para el conocimiento, les permite a los investigadores formar el pensamiento crítico, partiendo de preconceptos que fueron validados mediante la aplicación de los instrumentos. Ello a su vez permitió establecer un modelo nuevo e identificar teorías alternas que expliquen la problemática.

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

#### **Variable 1: Regímenes laborales**

##### **Definición conceptual:**

Se menciona en Servir (2012) que un régimen laboral es una serie de actividades y funciones primordiales y pertenecientes a la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

##### **Definición operacional:**

De acuerdo con lo señalado en Servir (2012) los regímenes laborales generales son tres: carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) y contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057).

#### **Dimensión 1: Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)**

El Decreto Legislativo N.º 276 (1984) apunta que la carrera administrativa en el contexto peruano consta de un grupo de principios, reglas y procedimientos que norman el ingreso, los deberes y los derechos de los servidores públicos, quienes permanentemente prestan servicios a la administración pública.

## **Indicadores**

- Ingreso
- Derechos, obligaciones y prohibiciones
- Régimen disciplinario
- Asignación de funciones

## **Dimensión 2: Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)**

Es un régimen que se efectúa por una modalidad contractual de tipo laboral y por periodos especiales, lo cual caracteriza al Estado. Cada entidad de la administración pública, en general, tiene la capacidad y el derecho de contratar a su cuerpo de trabajo bajo el régimen CAS. Sin embargo, las empresas estatales y los proyectos de inversión pública no realizan estas acciones (Decreto Legislativo N°1057, 2008).

## **Indicadores**

- Ingreso
- Duración
- Derechos y obligaciones

## **Dimensión 3: Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)**

Creada con la finalidad de otorgar herramientas a los empresarios y que estos puedan afrontar la crisis económica por la que atravesaba el país (Decreto Legislativo N.º728, 1997).

## **Indicadores**

- Inicio de relación laboral
- Derechos del trabajador
- Poder disciplinario del empleador
- Situaciones especiales en la relación laboral

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

### **Definición conceptual:**

Robbins y Judge (2017) es el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y decide permanecer aún dentro de ella.

**Definición operacional:**

El modelo tridimensional según Ávila y Pascual (2020) establece tres compromisos: afectivo, continuidad y normativo.

**Dimensión 1: Compromiso afectivo**

De acuerdo con Ávila y Pascual (2020), el compromiso afectivo se desarrolla principalmente por la participación e identificación de un individuo con la organización. Específicamente, los individuos se motivan intrínsecamente o se involucran en un curso de acción que se desarrolla a partir de una identificación, asociación y apego con los valores y objetivos de la organización más grande.

**Indicadores**

- Vínculo emocional
- Identificación con la organización

**Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Ávila y Pascual (2020) mencionan que el compromiso de continuidad especifica la necesidad de mantenerse en la organización porque los empleados pueden enfrentar costos relacionados con la organización si dejan la organización.

**Indicadores**

- Vínculo económico
- Alternativas laborales

**Dimensión 3: Compromiso normativo**

Según Ávila y Pascual (2020), el compromiso normativo se refiere a la importancia de los empleados para la corporación. Se trata de aquellos trabajadores que por iniciativa reconocen que la permanencia en la empresa es sumamente importante. Por tanto, el compromiso normativo como el afectivo estarán vinculados al desempeño.

## Indicadores

- Obligación moral
- Obligación ética

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por la totalidad de elementos que comparten rasgos en común. Es decir, son todos los elementos, casos, individuos y acontecimientos incluidos por cumplir con los criterios del investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Por ende, se ha establecido como población a 100 trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.

En cuanto a la muestra, menciona Carrasco (2019) que es un subgrupo extraído de la población que posee la capacidad de ser representativo y limitado. Para que ello se cumpla debe recurrirse a un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, mediante el cual todos los elementos que conforman la población tienen la posibilidad de ser escogidas. Así, se utilizó la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Reemplazando en los datos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 100}{(100 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2}$$

Dónde:

$z = 1.96$  para un nivel de confianza:  $1 - \alpha = 95\%$

$\sigma^2 = 0,5$  desviación estándar de la población obtenida en la aplicación del instrumento a la población

$N = 100$  trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.

$E = 0,05$  (4%)

Por ende, la muestra estuvo compuesta por 79 trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.

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

Se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Describe Carrasco (2019) que mediante este procedimiento se recogen datos con la aplicación de un conjunto de interrogantes o reactivos que están en función de las variables y sus dimensiones.

Asimismo, sostiene Carrasco (2019) que el cuestionario es un cuerpo organizado de preguntas que se orientan a recoger información en concordancia con los objetivos de la investigación y con la operacionalización de las variables. En ese sentido, se crearán dos cuestionarios, uno para cada variable: regímenes laborales y compromiso organizacional. Así, el primer cuestionario constará de 11 preguntas que se evaluarán con la Escala Likert con escalas de Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Siempre (4) y Casi siempre (5). De igual manera, el segundo cuestionario se compondrá de 19 preguntas que se medirán con la Escala Likert con escalas de Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Siempre (4) y Casi siempre (5).

#### Validez

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) la validez es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir. Es decir, la precisión con la que el instrumento mide aquello que se ha propuesto medir, también se considera así a la eficacia que posee dicho instrumento para la representación, descripción o pronóstico del atributo interés del investigador.

**Tabla 1**

*Resultados de la validez del instrumento por juicio de expertos*

Apellidos y nombre del experto	Situación de instrumento
Beraun Beraun, Emil Renato	Aplicable
Pacheco Quispe, Pina Siveliz	Aplicable
Sulca Carbajo, Karina Yasmin	Aplicable

## Confiabilidad

Sostienen Ñaupas et al. (2018) la confiabilidad de un instrumento se sustenta en la medida que las mediciones que realice no presenten variaciones significativas, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción.

Por un lado, el cuestionario que mide los regímenes laborales con un índice de confiabilidad de 0.893 según Alfa de Cronbach, como puede verse en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad del primer instrumento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.893	11

De igual forma, el cuestionario que mide el compromiso organizacional con un índice de confiabilidad de 0.909 según Alfa de Cronbach, como puede verse en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad del segundo instrumento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.909	19

### 3.5. Procedimientos

La investigación consta de dos etapas claramente diferenciadas: la elaboración del proyecto de investigación y la redacción del informe final de tesis.

La primera etapa conlleva la revisión bibliográfica para la identificación de antecedentes, elaboración del marco teórico, delimitación del diseño y creación de

instrumentos. Una vez aprobada esta etapa se procedió con el recojo de datos. La segunda fase abarca desde la aprobación del proyecto hasta la sustentación. En esta etapa se procedió con la aplicación de los instrumentos a la población con la aprobación de las autoridades correspondientes. Se creó un cuestionario con Google Forms para agilizar el procedimiento y poder socializarlo por WhatsApp y Gmail y para aquellos que no tengan acceso a internet se programaron visitas presenciales. Una vez concluida la aplicación a la muestra se procedió con el procesamiento estadístico.

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

Los datos recopilados con la aplicación de los instrumentos fueron procesados haciendo uso de Microsoft Excel para la elaboración de la base de datos, posteriormente, fueron procesados haciendo uso del estadístico SPSS versión 26.

El procesamiento estadístico comprendió de dos tipos: descriptivo e inferencial. La parte descriptiva comprendió la presentación de resultados mediante tablas y figuras donde se describieron porcentajes y frecuencias. Mientras que la parte inferencial fue efectuada utilizando la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística para estudios correlacionales más idónea (Rho de Spearman). Además, para contrastar las hipótesis se tomó como regla de decisión el valor de la significancia menor a 0.05.

### **3.7. Aspectos éticos**

La realización tanto del proyecto de tesis como del informe de tesis fue conforme a los principios éticos formulados en el reglamento de la universidad y en base a lo establecido por el método científico. Es decir, fueron respetados los derechos de autor en cada cita y referencia empleados en el desarrollo del marco teórico.

De igual manera, se respetó la identidad de los participantes para evitar cualquier efecto colateral de su participación. Luego, los datos fueron fidedignos para poder realizar, en base a ello, conclusiones relevantes. Por último, se cumplió con el fin de difusión de la tesis para su análisis y debate constante.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis inferencial o prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Regímenes laborales	,170	79	,000	,916	79	,000
Compromiso organizacional	,281	79	,000	,827	79	,000
Carrera administrativa	,204	79	,000	,925	79	,000
Contratación administrativa de servicios - CAS	,244	79	,000	,873	79	,000
Régimen de la actividad privada	,128	79	,003	,956	79	,008
Compromiso afectivo	,149	79	,000	,921	79	,000
Compromiso de continuidad	,237	79	,000	,852	79	,000
Compromiso normativo	,148	79	,000	,934	79	,001

Se emplea el análisis estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra de estudio presenta un tamaño mayor a 50 personas. Así con el objetivo de determinar el tipo de prueba estadística a utilizar, en la tabla 4 se usa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser más de 50 personas. Así, se obtuvo un p-valor para ambas variables menores de 0,005. Por eso, se establece el uso de la prueba no paramétrica de Spearman.

Asimismo, en la tabla 4 se observa que la significancia para la variable 1: regímenes laborales y para la variable 2: compromiso organizacional son menores o iguales a 0,005 ( $p = 0,000$ ) lo que indica que los resultados obtenidos tienen distribución no normal o también denominada no paramétrica.



## Hipótesis general

**Tabla 5**

*Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Regímenes laborales	Coefficiente de correlación	,598**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

En la tabla 5 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación ( $r_s = 0,598^{**}$ ) entre la variable regímenes laborales y la variable compromiso organizacional indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación media.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman ( $p = 0,000$ ) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,005$ ), nos permite señalar que hay relación entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 6**

*Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*

			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Regímenes laborales	Coefficiente de correlación	,370**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	79

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

En la tabla 6 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación ( $r_s = 0,370^{**}$ ) entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso afectivo indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación débil.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman ( $p = 0,000$ ) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,001$ ), nos permite señalar que hay relación entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 7**

*Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*

			Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Regímenes laborales	Coefficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

En la tabla 7 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación ( $r_s = 0,608^{**}$ ) entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso de continuidad indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación media.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman ( $p = 0,000$ ) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,000$ ), nos permite señalar que hay relación entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 8**

*Correlación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*

			Compromiso normativo
Rho de Spearman	Regímenes laborales	Coefficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

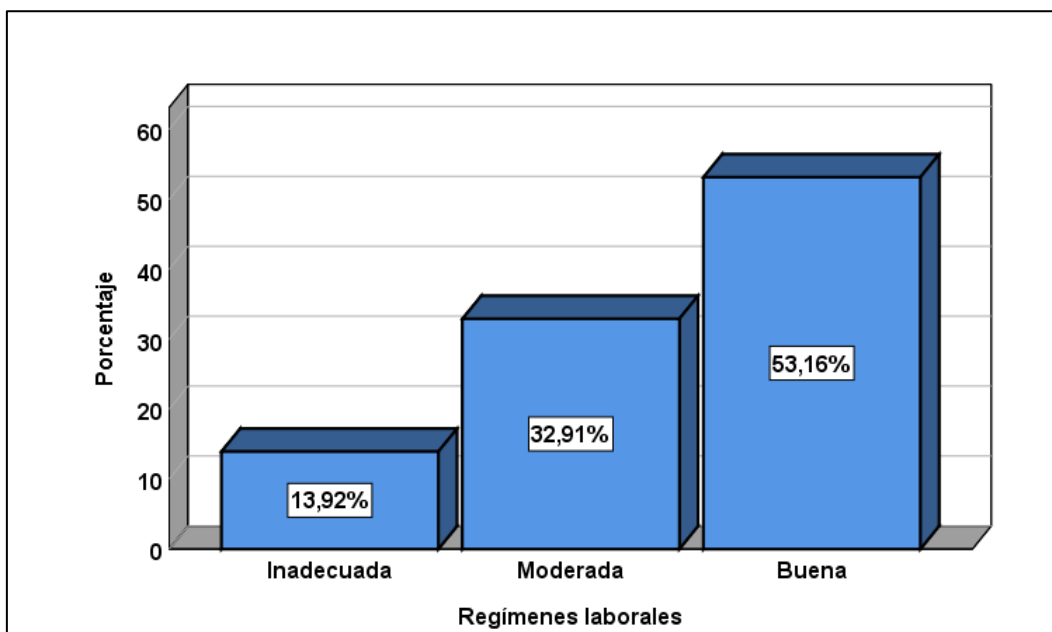
En la tabla 8 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación ( $r_s = 0,564^{**}$ ) entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso normativo indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación media.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman ( $p = 0,000$ ) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,000$ ), nos permite señalar que hay relación entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.

#### 4.1. Análisis descriptivo

**Figura 2**

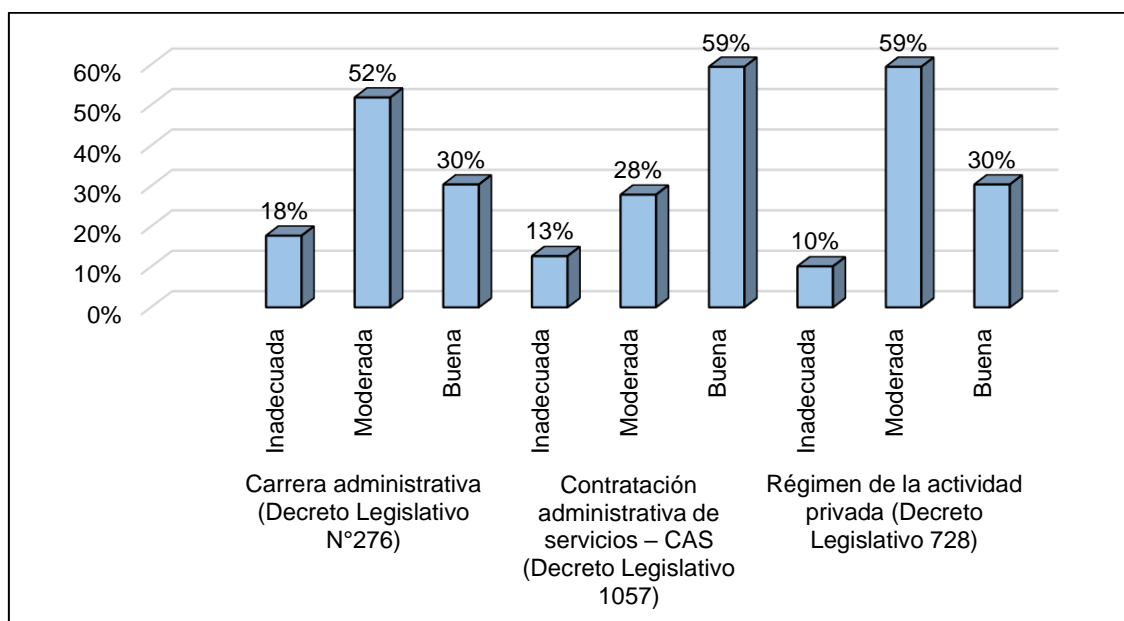
*Porcentaje de regímenes laborales de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*



En la figura 2 se evidencia que los niveles y porcentajes de los regímenes laborales se establece en nivel inadecuada en 13.9%; en nivel moderada, 32.9%; y en nivel alto, 53.2% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. De ello, puede extrapolarse que, si bien un poco más de la mitad de los trabajadores perciben sus condiciones de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentran como buena o positiva, existe otro porcentaje que no concuerda con ello y que por el contrario percibe que no se cumplen sus expectativas y que las condiciones de trabajo no se ajustan a lo que establecen sus derechos.

**Figura 3**

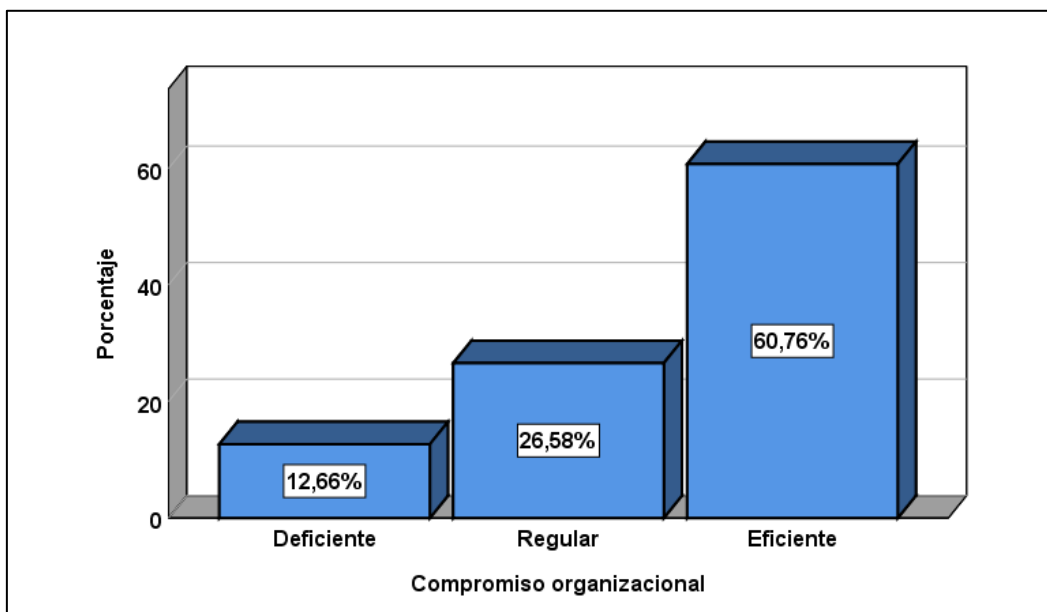
*Porcentaje según dimensiones de regímenes laborales de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*



En la figura 3 se evidencia que los niveles y porcentajes según las dimensiones de los regímenes laborales se establece en nivel moderado la dimensión Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276) en 52%; en nivel bueno, Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057), expresada en 59%; y en nivel moderado, la dimensión Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), en 59% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. De los resultados mostrados es evidente que las personas de Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276) son las que mayores indicadores de disconformidad presentan en comparación a los otros regímenes laborales. Asimismo, son las personas del régimen Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057) aquellas que consideran que en la realidad las labores desempeñadas están acorde a lo que sus contratos les demandan y que esto no pone en riesgo su dignidad o integridad.

#### Figura 4

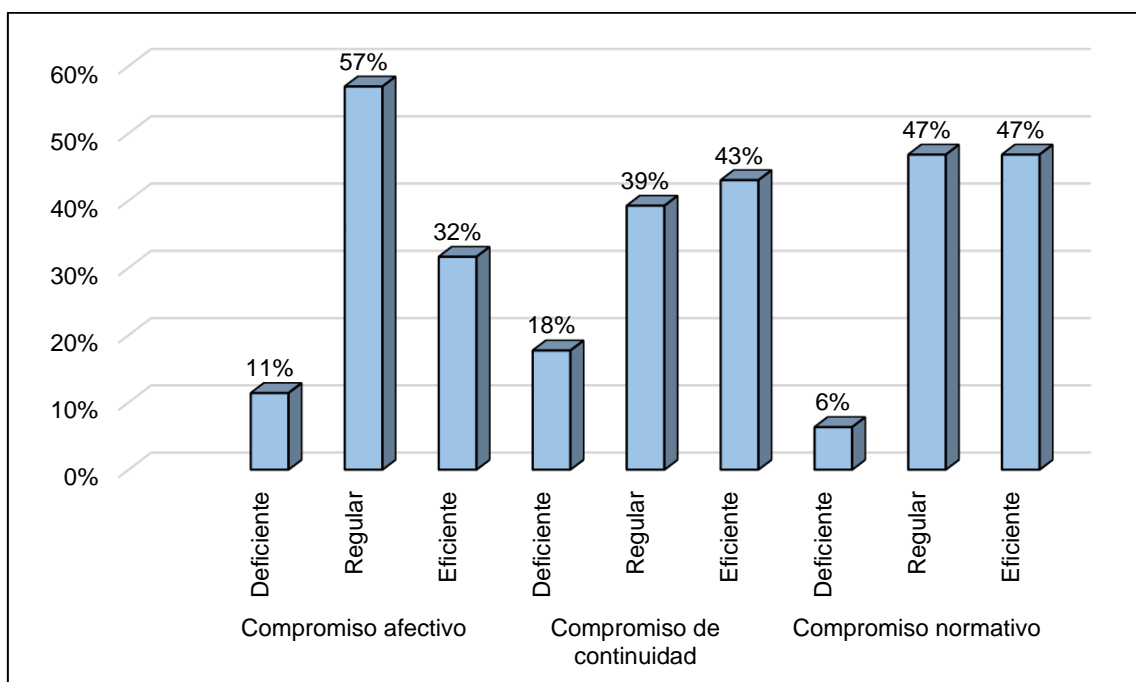
*Porcentaje de compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*



En la figura 4 se evidencia que los niveles y porcentajes del compromiso organizacional se establece en nivel deficiente en 12.7%; en nivel regular, 26.6%; y en un nivel eficiente, 60.7% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. De lo respondido por las personas encuestadas, se evidencia que bajo la percepción de los trabajadores el compromiso organizacional demostrado entre sus compañeros es eficiente con un porcentaje superior a la mitad de los encuestados. Así, se evidencian situaciones en las que el compromiso se ha consolidado pese en que a determinadas situaciones las condiciones que proporciona el régimen laboral sea el idóneo.

**Figura 5**

*Niveles según dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas*



En la figura 5 se evidencia que los niveles y porcentajes según las dimensiones del compromiso organizacional se establece en riesgo la dimensión compromiso afectivo en 57%; en nivel adecuado, la dimensión compromiso de continuidad expresada en 43%; y coincide en riesgo y en nivel adecuado, la dimensión compromiso normativo, en 47% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. De ello se evidencia que en correlación a la aceptación al régimen laboral al que pertenecen, los trabajadores perciben que entre sus compañeros el compromiso radica por el cumplimiento a las normas, sin embargo, al observarse es aspecto afectivo en su mayoría se ubicaron en un nivel regular.



## V. DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo de discusión se presentan los resultados que se han obtenido de la tabulación de los datos procesados de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio, es decir, a los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. Evidenciando las tablas de los porcentajes, de acuerdo con los niveles de correspondencia. También, las correlaciones entre las dimensiones de las variables, evidenciando los coeficientes de correlación correspondiente y el valor de significancia.

Entre los resultados descriptivos se encontró que el régimen laboral se estableció en un nivel moderada (32.9%) y en nivel alto (53.2%); en cambio, en el compromiso organizacional se estableció como nivel regular (26.6%) y como nivel eficiente (60.7%) entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. Así, se coincide con lo propuesto por Rahayu et al. (2019) quien analizó el efecto de la capacitación y desarrollo de carrera de manera parcial y simultánea en la satisfacción laboral y el impacto del compromiso organizacional, donde se halló que el 51% de los encuestados expresaron que existe un nivel regular de compromiso. Además, la investigación de Carbajal (2018) halló una conexión entre las variables de 76.3%, donde el régimen de aspecto laboral público se obtuvo en un nivel moderado (64.4%). Asimismo, Montes (2020) determinó en su estudio que el régimen laboral percibido fue pésimo (44.7%), y el desenvolvimiento también fue malo (44.7%).

En este contexto de estudio, se tiene la definición propuesta por Servir (2012), en donde se describen a los regímenes laborales, es una serie de actividades y funciones primordiales y pertenecientes a la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. De igual manera, Wickramasingha y Coe (2022) expresan que los regímenes laborales son entendidos como una herramienta para comprender los resultados laborales desiguales de las redes globales de producción. A su vez, Baglioni (2022) señala que los regímenes laborales son mecanismos que se deben desarrollar desde un enfoque que integre la gobernanza y la agencia del trabajo bajo un dominio analítico.

En cambio, según Torres (2020) un régimen laboral solo puede entenderse a través de sus configuraciones histórico-geográficas particulares y, como tal, debe analizarse empíricamente. Por lo tanto, los regímenes laborales deben explicarse en términos de largos procesos históricos de colonización, comparar economías políticas nacionales, comparar industrias similares a través de economías políticas nacionales, identificar patrones particulares de explotación y control laboral. Además, según Servir (2012), en cuanto a las dimensiones de la variable regímenes laborales existen tres modos de trabajo comunes: modo de gestión y no empresarial, modo de operación privada y contrato de servicio de gestión-CAS.

En el ámbito del compromiso organizacional, de acuerdo con Robbins y Judge (2017), se trata del nivel de adherencia que desarrollo un trabajador respecto a una institución. Además, según Ríos y Loli (2019), el compromiso organizacional es un sentimiento determinado por la pertenencia a la corporación, la identificación con los propósitos, los éxitos de la organización. Se suma lo propuesto por Calderón (2016) quien entiende el compromiso organizacional como el comportamiento de un colaborador consiente, que tiene la concepción que es moralmente correcto permanecer dentro de la organización.

Además, Salvador (2019) expresa que es un acto que refleja la medida en que un individuo se identifica con una institución y se compromete con sus metas organizacionales. Se trata de un factor importante para comprender el comportamiento laboral de los empleados. También, Metin y Asli (2018) señalan que es un rasgo emotivo que psicológicamente influye en los actos de un empleado respecto a la organización y repercute en el sentimiento de permanecer o abandonar el cargo de la organización. Asimismo, Farrukh et al. (2017) coinciden que el compromiso organizacional también puede ser considerado como una situación que resulta del intercambio individual y organizacional, así como la alteración en apuestas paralelas o las inversiones a lo largo del tiempo.

También, entre los resultados se evidenció los niveles y porcentajes según las dimensiones del compromiso organizacional que se establecieron en riesgo la dimensión compromiso afectivo en 57%; en nivel adecuado, la dimensión

compromiso de continuidad expresada en 43%; y coincide en riesgo y en nivel adecuado, la dimensión compromiso normativo, en 47% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. No obstante, considerando los niveles y porcentajes según las dimensiones de los regímenes laborales se halló un nivel moderado en la dimensión Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276) obtenido en 52%; en nivel bueno, la dimensión Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057), expresado en 59%; y en nivel moderado, la dimensión Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), en 59% entre los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.

Así, se debe entender que la carrera administrativa, según el Decreto Legislativo N.º 276 (1984) apunta que la carrera administrativa en el contexto peruano consta de un grupo de principios, reglas y procedimientos que norman el ingreso, los deberes y los derechos de los servidores públicos, quienes permanentemente prestan servicios a la administración pública. Asimismo, según Luyo (2020) la carrera administrativa se propone principalmente incorporar servidores que sean idóneos para garantizar su desarrollo y permanencia, esto será impulsado mediante a la valoración hacia los méritos y el reconocimiento del desempeño de sus funciones, así como en otras áreas de grupos ocupacionales y niveles existentes en la estructura.

En este ámbito, el régimen de la actividad privada fue creada con el propósito de proporcionar herramientas a los empresarios y que estos puedan afrontar la crisis económica de determinado periodo (Decreto Legislativo N.º728, 1997). Además, Canals (2014) indica que este régimen dio lugar a causales más amplios para efectuar los despidos, pues se estableció las posibilidades a ceses colectivos y la absorción del personal, el cual era reducido de la administración pública.

Además, la contratación administrativa de servicios – CAS se entiende que es un régimen que se efectúa por una modalidad contractual de tipo laboral y por periodos especiales, lo cual caracteriza al Estado. Así, cada entidad de la administración pública, en general, tiene la capacidad y el derecho de contratar a

su cuerpo de trabajo según el régimen CAS. Sin embargo, las empresas estatales y los proyectos de inversión pública no realizan estas acciones (Decreto Legislativo N°1057, 2008).

Respecto del objetivo general se determinó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores en una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue hallado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s = 0,598$ ) que permite señalar que existe relación media entre las variables. Así, Ruiz (2019) detectó la afinidad que podrían presentar los regímenes de tipo laboral en la forma de desenvolverse en el trabajo, donde halló que existe una conexión entre las variables indicando ( $r = 0,592$ ), lo cual apunta a una asociación de tipo moderada. De igual manera, la investigación de Cepeda (2017) investigó el vínculo entre los regímenes de ámbito laboral y la forma de desempeñarse en sus funciones del personal, donde se demostró que las variables poseyeron una fuerte asociación ( $\text{sig.} = 0,000$ ); además, la correlación fue directamente proporcional y positiva ( $r_s = 0,918$ ).

De acuerdo con el primer objetivo específico de estudio, se determinó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue hallado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s = 0,370$ ) que permite señalar relación débil entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso afectivo. En la investigación de Fakhru (2020) estudio el efecto de la compensación, las competencias y la cultura organizacional, sobre todo, el compromiso afectivo. Así, se halló un impacto positivo entre lo afectivo en el compromiso organizacional, pues se reflejó en 67%.

Además, según Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020), el compromiso afectivo se desarrolla principalmente por la participación e identificación del trabajador con la organización; específicamente, se motivan intrínsecamente en un curso de acción que se desarrolla a partir de una identificación y asociación hacia los principios y metas de la organización. Asimismo, en términos de Mercurio (2016), el compromiso afectivo puede resultar

de comportamientos específicos y libremente elegidos que, con el tiempo, pueden llevar a los individuos a sentirse afectivamente vinculados a la organización. Además, según Rusliza y Fawzy (2016), el compromiso afectivo es un comportamiento que se asocia con actitudes positivas que se desarrollan en ayudar a los demás.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de estudio, se determinó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue hallado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s = 0,608$ ) que permite señalar relación media entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso de continuidad. Se coincide con lo propuesto con Manziny (2019) quien definió la percepción de los trabajadores ante los regímenes laborales y su continuidad dentro de una municipalidad. Por ello, se halló que el régimen CAS pueden desempeñarse efectivamente y se sienten comprometidos en sus funciones, sintiéndose parte de la institución.

Así, Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020) mencionan que el compromiso de continuidad especifica la necesidad de mantenerse en la organización porque los empleados pueden enfrentar costos relacionados con la organización si dejan la organización. También Rusliza y Fawzy (2016) señalan que puede entenderse que como no tienen otras alternativas laborales o no quieren cambiar de trabajo, los empleados prefieren quedarse y ser parte de la empresa. Además, Mercurio (2016) señala que el compromiso de continuidad afecta positivamente el esfuerzo de retención, fatiga emocional, escepticismo, resistencia al cambio, impacto negativo en las tendencias de rotación.

Finalmente, según el tercer objetivo específico de estudio, se determinó la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue hallado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s = 0,564^{**}$ ) que permite señalar relación entre la variable regímenes laborales y la dimensión compromiso normativo. Así, en la investigación de Suwibawa et al. (2018) se

estudió los regímenes laborales y el impacto con el compromiso normativo en la cultura y en el desenvolvimiento de las labores de la ciudadanía, donde se halló que el compromiso organizacional no tuvo efecto en el desempeño de los empleados.

Asimismo, según Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020), el compromiso normativo se refiere a la importancia de los empleados para la institución. También Rusliza y Fawzy (2016) expresaron que, en el compromiso normativo, la cultura y la ética de trabajo conducen a su permanencia en la organización, como resultado, los empleados sienten que la lealtad a la organización y el deber pueden influir en el compromiso normativo de los empleados.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se concluyó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, en el periodo 2022 fue correlación media ( $r_s = 0,598$ ). Esto demuestra que en el diseño de políticas públicas de carácter laboral debe considerarse el aspecto organizativo como indicador de eficiencia. Así, en los procesos de evaluación que se lleven a cabo a futuro, la percepción de los trabajadores será tomada en cuenta para efectuar sus mejoras.

### **Segunda:**

Se concluyó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue correlación débil ( $r_s = 0,370$ ). En ese sentido, la parte individual y emocional de los trabajadores debe analizarse a mayor detalle para brindarle mayores herramientas a los líderes de área con el fin de llevar a cabo una mejor gestión.

### **Tercera:**

Se concluyó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue correlación media ( $r_s = 0,608$ ). En vista de ello, se entiende que el compromiso también está fundamentado en la necesidad que tienen los trabajadores por permanecer en sus puestos. Este aspecto es relevante, sin embargo, los líderes deben llevar a cabo mejores estrategias para que el compromiso se condicione a otros elementos.

### **Cuarta:**

Se concluyó que la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas en el periodo 2022 fue correlación media ( $r_s = 0,564$ ). Ello demuestra que la cuestión reglamentaria se relaciona a los regímenes, es decir, los trabajadores

condicionan su percepción del clima organizacional a lo estipulado en sus contratos.



## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a la municipalidad seguir promoviendo dentro de sus funciones los regímenes laborales para que el personal que sea contratado conozca los beneficios que brinda esta entidad, así como sus funciones, generando un compromiso desde el primer contacto, a fin de garantizar un ambiente laboral idóneo.

### **Segunda:**

Se sugiere al personal asistir a las charlas que brinde la municipalidad, a fin de consolidar su compromiso afectivo hacia esta, pues en el ambiente laboral que se desempeñan deben mantener la calma para tratar a los ciudadanos de manera correcta en sus gestiones administrativas.

### **Tercera:**

Se sugiere renovar los contratos laborales según las características y capacidades del trabajador, esto en función a generar un compromiso de continuidad, puesto que se generan dentro de esta entidad competencia para los cargos, beneficiando las gestiones internas de la municipalidad.

### **Cuarta:**

Se recomienda desde el momento de la contratación del personal compartir una capacitación intensiva, así como otorgar el manual de funciones, señalando cada paso y solución que debe brindar al servicio de la ciudadanía, esto para que las normas se cumplan sin generar incomodidad entre los mismos trabajadores.

## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Ávila, V., y Pascual, F. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen; Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época* (1), 201-226. doi:10.17561//ree. v2020n1.12
- Baglioni, E., Campling, L., Coe, N., & Smith, A. (2022). *Labour Regimes and Global Production*. Agenda Publishing.
- Barnes, J. (2014). ¿Hacia un supraconcepto o régimen de contratación administrativa como categoría comprensiva de la contratación pública y privada? *Contratación Pública*, 2, 1-17. <https://n9.cl/isc99>
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/222820>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo. *THĒMIS - Revista de Derecho*(65). [https://pe.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=9b52f6689ec695eeaed1643aacee21f4&from\\_section=relacionados](https://pe.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=9b52f6689ec695eeaed1643aacee21f4&from_section=relacionados)
- Calderón, M. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Calderón, M., Laca, F., Pando, M., y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

- Campolmi, A., & Faia, E. (2016). Rethinking Optimal Exchange Rate Regimes with Frictional Labour Markets. *Macroeconomic Dynamics*, 19(5), 1116-1147. <https://doi.org/10.1017/S1365100513000758>
- Canals i Ametller, D. (2014). Reforma de la Administración Pública y unidad de mercado: incidencias en el régimen de intervención municipal en la actividad económica privada. *Cuadernos de derecho local*(36), 28-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4900006>
- Carbajal, K. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31382>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21404>
- Chanamé, J. (7 de diciembre de 2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado*. Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Chanana, N., & Sangeeta. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), 1-8. doi:10.1002/pa.2508
- Cortés, N. (30 de marzo de 2021). *Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce*. Geo Victoria: <https://www.geovictoria.com.pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- Decreto Legislativo N°1057. (2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Ley, Congreso de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

- Decreto Legislativo N°276. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Ley, Congreso de la República del Perú. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO\\_LEGISLATIVO\\_276.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_LEGISLATIVO_276.pdf)
- Decreto Legislativo N°728. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Ley, Congreso de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Diazgranados-Quimbaya, C., y Garzón-Landínez, T. (2015). *Régimen laboral del derecho deportivo colombiano*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10983/14423>
- Fakhrul, Y. (2020). Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implicationson Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 7(2), 29-42. [https://www.researchgate.net/publication/344401114\\_Effect\\_of\\_Compensation\\_Competerencies\\_and\\_Organizational\\_Culture\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_its\\_Implicationson\\_Experts\\_Performance\\_of\\_Construction\\_Services\\_Company\\_in\\_Jambi\\_Province](https://www.researchgate.net/publication/344401114_Effect_of_Compensation_Competerencies_and_Organizational_Culture_on_Organizational_Commitment_its_Implicationson_Experts_Performance_of_Construction_Services_Company_in_Jambi_Province)
- Farrukh, M., Wei Ying, C., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18-34. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-12-2016-0026/full/html>
- Fernández-Maldonado, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 141-171. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200007)

- Gentile, A. (2016). Labor repertoires, neoliberal regimes and US hegemony: what 'deviant' Italy tells us of OECD unions' paths to power. *European Political Science Review*, 7(2), 243-270. <https://doi.org/10.1017/S1755773914000101>
- Gonzales, O. (1986). *Estabilidad en el empleo, análisis y perspectivas de la ley 24514*. Instituto de Promoción y Educación Popular.
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. doi:10.37811/cl\_rcm.v5i1.318
- HeartBeat. (2020). *Global Employee Engagement Data 2020*. <https://heartbeat.peakon.com/data/employee-engagement/>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jouany, V., & Mäkipää, M. (22 de febrero de 2022). *8 Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2022*. Haiilo. <https://blog.smarp.com/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know>
- Ledesma, H. (15 de junio de 2021). *Young Workers Optimistic in Latin America and the Caribbean*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/350345/latin-america-caribbean-workplace-trends.aspx#:~:text=in%20employee%20engagement.-,Custom%20graphic.,has%20declined%20to%202015%20levels.>
- Manziny, C. (2019). *Los regímenes laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54701>
- Martin, M. (21 de junio de 2021). *22 Valuable Employee Engagement Statistics In 2021*. The Circular Board. <https://thecircularboard.com/employee-engagement-statistics/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.

- Mercurio, Z. (2016). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50. <http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.11787/1776/A1.pdf?sequence=1>
- Montes, J. (2020). *La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50294>
- Mowday, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- NATLEX. (2 de agosto de 2021). Resolución Ministerial núm. 058-97-TR, de 7 de julio de 1997, por la que se aprueba el Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral. *Síntesis de la Legislación Laboral*. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01.htm>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.)*. Ediciones de la U.
- OECD. (2021). *Special employee engagement module of the Civil Service Survey*. OECD: <https://doi.org/10.1787/888934258116>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*(59), 603-609. doi:10.1037/h0037335

- Rahayu, M., Rasid, F., y Hendy, T. (2019). Efecto de la Formación y Desarrollo de Carrera en la Satisfacción Laboral y sus Implicaciones para el Compromiso Organizacional de los Empleados de la Secretaría Regional (SETDA) del Gobierno Provincial de Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89. <https://www.proquest.com/openview/18023dd8c85d0caa2032a1b33e8bd0ea/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., & Nawaz, F. (agosto de 2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 1463-7154. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BPMJ-03-2018-0079/full/html?af=R>
- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rita, M., Randa, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964. doi:10.1108/IJLMA-03-2017-0026
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rubio, M., y Salvia, A. (2017). Los jóvenes en el mercado laboral argentino bajo regímenes macroeconómicos diferentes: neoliberalismo y neodesarrollismo (1992-2014). *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 9(1), 176-209. <https://doi.org/10.21501/22161201.2343>
- Ruiz A., E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31205>

- Rusliza, Y., & Fawzy, E. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-01-2015-0004/full/html>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*(35), 157-173.<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. doi:10.2307/2391745
- Suwibawa, A., Putu Agung, A., & Setia Sapta, Y. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *Management and economics*, 9(8). doi:10.15520/ijcrr/2018/9/08/582
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2-29. doi:10.3390/ijerph16142536
- Torres, A. (2020). Regímenes de bienestar en Cuba. *Cuban Studies*(49), 6-31. <https://www.jstor.org/stable/26983788>
- Wickramasingha, S., & Coe, N. (2022). Conceptualizing Labor Regimes in Global Production Networks: Uneven Outcomes across the Bangladeshi and Sri Lankan Apparel Industries. *Economic Geography*, 98(1), 68-90. <https://doi.org/10.1080/00130095.2021.1987879>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Regímenes laborales y Compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.							
Problemas		Objetivos		Dimensiones e indicadores			
Problema General:		Objetivo general:		Variable 1: Regímenes laborales			
¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.	Dimensiones		Indicadores		Ítems	Instrumento
		Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	Ingreso y obligaciones prohibiciones Régimen disciplinario	1, 2, 3, 4	Cuestionario		
		Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	Ingreso y obligaciones	5, 6, 7			
		Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)	Inicio de relación laboral Derechos del trabajador Poder disciplinario del empleador Situaciones especiales en la relación laboral	8, 9, 10, 11			
Problemas Específicos		Objetivos específicos		Variable 2: Compromiso organizacional			
¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso afectivo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.	Dimensiones		Indicadores		Ítems	Instrumento
		Compromiso afectivo	Vínculo emocional Identificación con la organización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Cuestionario		
¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.						

		Compromiso de continuidad	Vínculo económico Alternativas laborales	8, 9, 10, 11, 12, 13	
¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso normativo de los trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas, 2022.	Compromiso normativo	Obligación moral Obligación ética	14, 15, 16, 17, 18, 19	
<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Escenario de estudio y Participantes:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básico  Diseño: No experimental	Población: Estará constituida por 100 trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.  Muestra: Estará constituida por 79 trabajadores de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas.	Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: Se elaboraron tablas de frecuencias y figuras para interpretar las tendencias de las respuestas a través de la tabulación de datos en el software SPSS 26.  Inferencial: Se aplicará la prueba de hipótesis.		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Regímenes laborales	Se menciona en Servir (2012) que un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.	De acuerdo con lo señalado en Servir (2012) los regímenes laborales generales son tres: carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) y contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057).	Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	Ingreso	Ordinal
				Derechos, obligaciones y prohibiciones	
				Régimen disciplinario	
				Asignación de funciones	
			Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	Ingreso	
				Duración	
				Derechos y obligaciones	
			Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)	Inicio de relación laboral	
				Derechos del trabajador	
				Poder disciplinario del empleador	
				Situaciones especiales en la relación laboral	
Compromiso organizacional	De acuerdo con Robbins y Judge (2017) es el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta.	El modelo tridimensional de Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020) establece tres compromisos: afectivo, continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	Ordinal
				Identificación con la organización	
			Compromiso de continuidad	Vínculo económico	
				Alternativas laborales	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				Obligación ética	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Cuestionario para la medición de la variable Regímenes laborales

##### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente al momento de resolver este cuestionario. Además, califíquelo según la siguiente escala de valores.

- Totalmente de acuerdo (5)  
De acuerdo (4)  
Más o menos de acuerdo (3)  
En desacuerdo (2)  
Totalmente en desacuerdo (1)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>Variable independiente: Regímenes laborales</b>						
<b>Dimensión 1: Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)</b>						
1	Son los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa determinantes en el comportamiento de los trabajadores.					
2	Considera que la institución le permite hacer carrera pública basada en el mérito, sin ser discriminada política, religiosa o racial.					
3	Considera que la sanción de faltas graves contribuye al orden y armonía en el trabajo.					
4	Considera que las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades.					
<b>Dimensión 2: Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)</b>						
5	Son los requisitos para el ingreso al régimen CAS determinantes en el comportamiento de los trabajadores.					
6	La inestabilidad laboral y renovación continua afectan su tranquilidad.					
7	La presencia o ausencia de derechos laborales influye en su comportamiento cotidiano.					
<b>Dimensión 3: Régimen de la actividad privada 728</b>						
8	Es importante el período de pruebas para la evaluación del trabajador.					

9	Siente diferencias entre los beneficios laborales con sus compañeros de régimen CAS o DL. 276					
10	La posibilidad del despido ayuda a un mejor cumplimiento de reglas de convivencia.					
11	Todas las obligaciones han sido establecidas de manera clara en el contrato, sin que se creen o asignen otras funciones.					

## Cuestionario para la medición de la variable Compromiso organizacional

### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente al momento de resolver este cuestionario. Además, califíquelo según la siguiente escala de valores.

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>Variable dependiente: Compromiso organizacional</b>						
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Me he proyectado a realizar una línea de carrera profesional en esta institución.					
2	Aún si el cambio me beneficiara, no dejaría mi trabajo en la institución.					
3	He establecido un vínculo emocional con la institución.					
4	Le debo mucho a la institución.					
5	Siento los problemas de la institución como propios.					
6	Dejar mi puesto en la institución sería sumamente complicado.					
7	Mi trabajo en la institución tiene mucho significado para mí.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</b>						
8	Dejar mi puesto de trabajo dañaría mi economía actual.					
9	Me siento parte de la institución.					
10	En otra institución no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.					
11	Dejar mi trabajo actual, truncaría muchos de mis planes personales.					
12	De dejar mi trabajo actual, las alternativas de conseguir un nuevo empleo son mínimas.					
13	Llevo a cabo mi trabajo por necesidad, más que por voluntad.					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						

14	Mi obligación con la institución trasciende hasta con los compañeros de trabajo.						
15	Hay un ambiente familiar en la institución.						
16	Dejar la institución me dejaría un sentimiento de culpabilidad.						
17	Soy leal con la institución, su visión y sus principios.						
18	Siento orgullo con el rol que desempeño en la institución.						
19	Me siento obligado a continuar trabajando en la institución.						



## Anexo 4. Validación

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD DE CORDOBA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REGÍMENES LABORALES**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Son los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	X		X		X		
2	Considera que la institución le permite hacer carrera pública basada en el mérito, sin ser discriminada política, religiosa o racial.	X		X		X		
3	Considera que la sanción de faltas graves contribuye al orden y armonía en el trabajo.	X		X		X		
4	Considera que las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Son los requisitos para el ingreso al régimen CAS determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	X		X		X		
6	La inestabilidad laboral y renovación continua afectan su tranquilidad.	X		X		X		
7	La presencia o ausencia de derechos laborales influye en su comportamiento cotidiano.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es importante el periodo de pruebas para la evaluación del trabajador.	X		X		X		
9	Siente diferencias entre los beneficios laborales con sus compañeros de régimen CAS o DL 276	X		X		X		
10	La posibilidad del despido ayuda a un mejor cumplimiento de reglas de convivencia.	X		X		X		
11	Todas las obligaciones han sido establecidas de manera clara en el contrato, sin que se creen o asignen otras funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **BERAUN BERAUN EMIL RENATO**    DNI: 40228223

Especialidad del validador: **EPITEMÓLOGO**

14 de JULIO 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



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD DE CORDOBA

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me he proyectado a realizar una línea de carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
2	Aun si el cambio me beneficiara, no dejaría mi trabajo en la institución.	X		X		X		
3	He establecido un vínculo emocional con la institución.	X		X		X		
4	Le debo mucho a la institución.	X		X		X		
5	Siento los problemas de la institución como propios.	X		X		X		
6	Dejar mi puesto en la institución sería sumamente complicado.	X		X		X		
7	MI trabajo en la institución tiene mucho significado para mí.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Dejar mi puesto de trabajo dejaría mi economía actual.	X		X		X		
9	Siento que soy parte de la institución.							ME SIENTO PARTE DE LA INSTITUCION
10	En otra institución no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.	X		X		X		
11	Dejar mi trabajo actual, truncan a muchos de mis planes personales.	X		X		X		
12	De dejar mi trabajo actual, las alternativas de conseguir un nuevo empleo son mínimas.	X		X		X		
13	Llevo a cabo mi trabajo por necesidad, más que por voluntad.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
14	MI obligación con la institución trasciende hasta con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Siento un ambiente familiar en la institución.							COLOCAR: HAY UN AMBIENTE FAMILIAR EN LA INSTITUCION
16	Dejar la institución me dejaría un sentimiento de culpabilidad.	X		X		X		
17	Soy leal con la institución, su visión y sus principios.	X		X		X		
18	Siento orgullo con el rol que desempeño en la institución.	X		X		X		
19	No me siento obligado a continuar trabajando en la institución.							NO SE COLOCA EN NEGACION. BERRA EL NO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **BERAUN BERAUN EMIL RENATO**    DNI: 40228223

Especialidad del validador: **EPITEMÓLOGO**

14 de JULIO 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Me he proyectado a realizar una línea de carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
2	Aun si el cambio me beneficiara, no dejaría mi trabajo en la institución.	X		X		X		
3	He establecido un vínculo emocional con la institución.	X		X		X		
4	Le debo mucho a la institución.	X		X		X		
5	Siento los problemas de la institución como propios.	X		X		X		
6	Dejar mi puesto en la institución sería sumamente complicado.	X		X		X		
7	Mi trabajo en la institución tiene mucho significado para mí.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
8	Dejar mi puesto de trabajo dañaría mi economía actual.	X		X		X		
9	Siento que soy parte de la institución.	X		X		X		
10	En otra institución no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.	X		X		X		
11	Dejar mi trabajo actual, buscaría muchos de mis planes personales.	X		X		X		
12	De dejar mi trabajo actual, las alternativas de conseguir un nuevo empleo son mínimas.	X		X		X		
13	Llevo a cabo mi trabajo por necesidad, más que por voluntad.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
14	Mi obligación con la institución trasciende hasta con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Siento un ambiente familiar en la institución.	X		X		X		
16	Dejar la institución me daría un sentimiento de culpabilidad.	X		X		X		
17	Soy leal con la institución, su visión y sus principios.	X		X		X		
18	Siento orgullo con el rol que desempeño en la institución.	X		X		X		
19	No me siento obligado a continuar trabajando en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE LISTO PARA REALIZAR LA PRUEBA EMPÍRICA DE CAMPO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PACHECO QUISPE PINA SIVELIZ    DNI: 4456799

Especialidad del validador: MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

<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.

26 de 05 del 2022

*Pacheco Quispe Pina Siveliz*  
 PACHECO QUISPE PINA SIVELIZ  
 ABOGADO  
 C.A.B. 1002

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RÉGIMENES LABORALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Son los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	X		X		X		
2	Considera que la institución lo permite hacer carrera pública basada en el mérito, sin ser discriminada política, religiosa o racial.	X		X		X		
3	Considera que la sanción de faltas graves contribuye al orden y armonía en el trabajo.	X		X		X		
4	Considera que las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
5	Son los requisitos para el ingreso al régimen CAS determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	X		X		X		
6	La estabilidad laboral y renovación continua afectan su tranquilidad.	X		X		X		
7	La presencia o ausencia de derechos laborales influye en su comportamiento cotidiano.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
8	Es importante el periodo de pruebas para la evaluación del trabajador.	X		X		X		
9	Siente diferencias entre los beneficios laborales con sus compañeros de régimen CAS o D.L. 276	X		X		X		
10	La posibilidad del despido ayuda a un mejor cumplimiento de reglas de convivencia.	X		X		X		
11	Todas las obligaciones han sido establecidas de manera clara en el contrato, sin que se creen o asignen otras funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE LISTO PARA REALIZAR LA PRUEBA EMPÍRICA DE CAMPO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PACHECO QUISPE PINA SIVELIZ    DNI: 4456799

Especialidad del validador: MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

<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.

26 de 05 del 2022

*Pacheco Quispe Pina Siveliz*  
 PACHECO QUISPE PINA SIVELIZ  
 ABOGADO  
 C.A.B. 1002

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RÉGIMENES LABORALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Son los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	✓						
2	Considera que la institución le permite hacer carrera pública basada en el mérito, sin ser discriminada política, religiosa o racial.					✓		
3	Considera que la sanción de faltas graves contribuye al orden y armonía en el trabajo.	✓						
4	Considera que las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades.							
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	Son los requisitos para el ingreso al régimen CAS determinantes en el comportamiento de los trabajadores.	✓						
6	La inestabilidad laboral y renovación continua afectan su tranquilidad.	✓						
7	La presencia o ausencia de derechos laborales influye en su comportamiento cotidiano.	✓						
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
8	Es importante el periodo de pruebas para la evaluación del trabajador.					✓		
9	Siente diferencias entre los beneficios laborales con sus compañeros de régimen CAS o DL 276					✓		
10	La posibilidad del despido ayuda a un mejor cumplimiento de reglas de convivencia.					✓		
11	Todas las obligaciones han sido establecidas de manera clara en el contrato, sin que se creen o asignen otras funciones.					✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento tiene la confiabilidad de ser Aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karina Yasmin Sulca Carballo DNI: 21578295

Especialidad del validador: Metodólogo

<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

07 de Julio del 2022  
  
Karina Y. Sulca Carballo  
INSTRUMENTO MAESTRO EN CIENCIAS PÚBLICAS Y  
COMUNICACIÓN SOCIOECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
AREQUIPA - COP. 189 N° 426 - 2017  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Me he proyectado a realizar una línea de carrera profesional en esta institución.	✓						
2	Aún si el cambio me beneficiara, no dejaría mi trabajo en la institución.					✓		
3	He establecido un vínculo emocional con la institución.							
4	Le debo mucho a la institución.	✓						
5	Siento los problemas de la institución como propios.							
6	Dejar mi puesto en la institución sería sumamente complicado.						✓	
7	Mi trabajo en la institución tiene mucho significado para mí.	✓						
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	Dejar mi puesto de trabajo dañaría mi economía actual.						✓	
9	Siento que soy parte de la institución.						✓	
10	En otra institución no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.	✓						
11	Dejar mi trabajo actual, truncaría muchos de mis planes personales.						✓	
12	De dejar mi trabajo actual, las alternativas de conseguir un nuevo empleo son mínimas.						✓	
13	Llevo a cabo mi trabajo por necesidad, más que por voluntad.						✓	
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
14	Mi obligación con la institución trasciende hasta con los compañeros de trabajo.	✓						
15	Siento un ambiente familiar en la institución.	✓						
16	Dejar la institución me dejaría un sentimiento de culpabilidad.	✓						
17	Soy leal con la institución, su visión y sus principios.						✓	
18	Siento orgullo con el rol que desempeño en la institución.						✓	
19	No me siento obligado a continuar trabajando en la institución.						✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento contiene confiabilidad de ser aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karina Yasmin Sulca Carballo DNI: 21578295

Especialidad del validador: Metodólogo

<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

07 de Julio del 2022  
  
Karina Y. Sulca Carballo  
INSTRUMENTO MAESTRO EN CIENCIAS PÚBLICAS Y  
COMUNICACIÓN SOCIOECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
AREQUIPA - COP. 189 N° 426 - 2017  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad de la variable Regímenes laborales

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	11

Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	19

### Anexo 6. Base de datos

N°	Regímenes laborales											Compromiso organizacional																			RL	CO	##	##	##	CA	CC	CN
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19								
1	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	46	72	18	13	15	26	21	25
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	76	20	15	20	28	24	24
3	4	3	2	2	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	1	41	72	11	13	17	28	23	21
4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42	74	14	12	16	26	23	25
5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	5	1	42	75	14	13	15	29	25	21
6	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	42	71	14	12	16	27	22	22	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	2	5	4	4	42	71	16	12	14	27	23	21
8	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	15	87	4	3	8	33	26	28
9	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	43	73	15	11	17	23	24	26
10	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	2	5	4	3	5	2	4	3	3	5	42	72	16	12	14	28	22	22
11	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5	3	42	71	15	12	15	24	23	24
12	2	3	2	1	2	5	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	24	27	8	8	8	7	8	12	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	44	72	16	12	16	23	24	25		
14	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	2	5	5	4	4	4	4	5	5	42	75	14	12	16	28	21	26
15	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	44	73	14	14	16	25	24	24
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	44	71	16	12	16	23	24	24		
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	47	73	17	13	17	24	25	24
18	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	4	4	3	26	41	9	5	12	14	9	18
19	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	1	4	2	3	3	1	3	1	4	2	1	2	1	3	3	1	2	4	2	20	43	4	6	10	17	11	15
20	2	2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	43	72	11	13	19	25	23	24
21	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	5	2	46	75	17	11	18	26	26	23
22	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	2	2	5	5	4	3	4	4	5	4	44	74	16	13	15	29	21	24
23	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	43	72	17	10	16	27	21	24
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	43	74	17	12	14	25	23	26
25	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	21	41	7	6	8	13	15	13
26	4	3	4	4	4	5	5	4	5	1	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	42	76	15	14	13	29	25	22
27	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	32	72	14	6	12	30	18	24
28	4	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	42	75	14	12	16	27	24	24

29	5	3	2	5	3	4	5	4	5	3	2	3	4	2	5	3	2	5	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	41	72	15	12	14	24	23	25		
30	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	2	5	4	3	4	5	4	5	42	72	14	13	15	25	22	25		
31	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	41	73	15	11	15	23	26	24		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	4	5	4	41	73	16	12	13	28	20	25	
33	4	4	4	5	4	4	2	5	1	1	4	1	2	1	1	3	2	4	2	3	3	1	3	1	4	3	1	4	4	1	38	44	17	10	11	14	13	17		
34	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	1	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	48	72	15	14	19	20	24	28		
35	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	43	72	15	12	16	25	24	23		
36	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	5	4	1	12	41	4	4	4	17	10	14	
37	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	2	4	4	2	40	74	14	11	15	31	22	21		
38	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	46	72	18	13	15	26	21	25			
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	76	20	15	20	28	24	24		
40	4	1	1	1	3	5	5	5	5	2	3	2	2	4	2	5	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	5	5	1	35	47	7	13	15	21	10	16		
41	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	36	65	12	12	12	26	21	18		
42	4	2	1	4	4	2	4	4	4	2	2	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	3	3	1	5	5	1	33	49	11	10	12	21	10	18		
43	3	2	2	3	3	5	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	33	70	10	12	11	27	21	22		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	2	5	4	3	42	71	16	12	14	27	23	21		
45	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	15	87	4	3	8	33	26	28
46	4	2	4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	29	67	12	9	8	23	24	20		
47	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	2	5	3	3	5	42	73	16	12	14	26	26	21		
48	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	3	42	77	15	12	15	28	23	26		
49	2	1	1	2	2	1	5	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	25	27	6	8	11	7	8	12
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	44	71	16	12	16	26	24	21		
51	1	2	1	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	5	2	36	59	8	12	16	23	15	21		
52	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	44	72	14	14	16	24	25	23		
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	5	44	73	16	12	16	23	26	24		
54	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	1	3	1	2	3	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	5	5	3	34	45	14	8	12	14	11	20		
55	4	3	4	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	4	4	3	25	41	13	7	5	14	9	18
56	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	20	73	4	6	10	25	22	26		



57	2	2	2	4	2	4	2	2	5	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	30	64	10	8	12	22	21	21			
58	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	1	2	4	4	5	1	1	3	5	5	5	3	3	5	2	38	62	11	11	16	20	19	23
59	3	2	3	4	4	5	4	3	5	3	2	2	3	2	3	4	1	5	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	5	1	38	54	12	13	13	20	13	21
60	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	37	62	14	10	13	21	19	22	
61	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	37	62	13	10	14	21	21	20
62	2	2	1	4	3	1	4	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	26	41	9	8	9	13	15	13
63	4	3	4	4	4	5	5	4	5	1	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	42	76	15	14	13	29	25	22
64	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	32	72	14	6	12	30	18	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	57	12	9	12	21	18	18	
66	2	3	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	4	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	34	54	9	11	14	17	18	19
67	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	5	4	3	38	53	14	11	13	17	15	21
68	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	41	71	15	11	15	25	23	23
69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	1	3	2	4	3	4	1	3	2	2	3	5	2	4	5	3	40	57	16	12	12	20	15	22
70	4	4	4	5	4	4	2	5	1	1	4	1	2	1	1	3	2	4	2	3	3	1	3	1	4	3	1	4	4	1	38	44	17	10	11	14	13	17
71	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	2	3	4	3	5	5	2	5	5	5	3	48	72	15	14	19	25	22	25
72	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	37	63	10	12	15	23	20	20	
73	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	2	4	4	3	5	4	5	46	73	18	13	15	26	22	25
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	76	20	15	20	28	24	24
75	4	1	1	1	3	5	5	5	5	2	3	2	2	4	2	5	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	5	5	1	35	47	7	13	15	21	10	16
76	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	36	65	12	12	12	26	21	18
77	4	2	1	4	4	2	4	4	4	2	2	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	3	3	1	5	5	1	33	49	11	10	12	21	10	18
78	3	2	2	3	3	5	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	33	70	10	12	11	27	21	22
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	1	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	2	5	4	5	42	72	16	12	14	27	23	22