



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO

**REGÍMENES LABORALES, Y SU ASOCIACIÓN CON EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ,
CUSCO 2020**

**PRESENTADO POR
JULIO CESAR LOAIZA CHACON**

**ASESOR
ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA - PERÚ

2020



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“REGÍMENES LABORALES, Y SU ASOCIACIÓN CON EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, CUSCO 2020”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

BR. JULIO CESAR LOAIZA CHACON

ASESOR:

Dr. ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a mi familia, por ser la inspiración y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Julio Cesar Loaiza Chacon

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, establecer cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de diseño descriptivo-correlacional. La muestra fue de 139 servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre los resultados de encontró que, el 61,2% de los trabajadores pertenecen al régimen con decreto legislativo 1057 (CAS), el 28,1% concierne al decreto legislativo 276, solo el 10,7% pertenece al decreto legislativo 728. Por otro lado, el 35,3%, no sienten que los problemas dentro de la organización son sus problemas. El 12,3% de los trabajadores no se sienten parte integrante en la organización. El 24,4% de los trabajadores se encuentra muy en desacuerdo y desacuerdo, respecto a que, la continuidad en la organización se deba a las ventajas y beneficios que reciben. El 54,7% de los trabajadores están entre muy en desacuerdo y en desacuerdo, respecto a que, no podrían dejar la organización porque sienten que tienen una obligación con los integrantes de la misma. El 14,4%, indicaron que, en la organización no se sienten como en familia, el 29,5%, se siente indiferente. El 59%, de los trabajadores no se sentirían culpables si ahora dejan la organización. El 6,5% de los trabajadores, no sienten orgullo de trabajar en la organización. Los regímenes laborales están asociados significativamente, con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Palabras Claves: *Regímenes Laborales, Compromiso Organizacional, Servidores.*

ABSTRACT

The objective of this research was to establish how labor regimes are associated with the organizational commitment of the servers of the District Municipality of Wánchaq, Cusco 2020. It was a research with a quantitative approach, of a non-experimental type, with a descriptive-correlational design. The sample was 139 servers from the Wánchaq District Municipality, to whom a questionnaire was applied. Among the results found that 61.2% of workers belong to the regime with legislative decree 1057 (CAS), 28.1% concern legislative decree 276, only 10.7% belong to legislative decree 728. By On the other hand, 35.3% do not feel that the problems within the organization are their problems. 12.3% of workers do not feel an integral part of the organization. 24.4% of workers strongly disagree and disagree that the continuity in the organization is due to the advantages and benefits they receive. 54.7% of workers strongly disagree and disagree that they could not leave the organization because they feel that they have an obligation to its members. 14.4% indicated that in the organization they do not feel like family, 29.5% feel indifferent. 59% of workers would not feel guilty if they now leave the organization. 6.5% of workers do not feel proud to work in the organization. Labor regimes are significantly associated with the organizational commitment of the servers of the Wánchaq District Municipality.

Key Words: Labor Regimes, Organizational Commitment, Servers.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
INDICE DE TABLA.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	7
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	7
1.1.2 Antecedentes Nacionales	9
1.2 Bases Teóricas	15
1.2.1 Regímenes Laborales.....	15
1.2.2 Compromiso Organizacional.....	22
1.3 Definición de Términos Básicos.....	23
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	27
2.1 Matriz de operacionalización de variables.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1 Diseño Metodológico.....	34
3.2 Diseño muestral	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra.....	35
3.3 Técnicas de Recolección de Datos.....	35

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información	37
3.5 Aspectos Éticos.....	38
CAPITULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR	39
4.1.- Características, años de servicio y régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2020.	39
4.1.1 Sexo de los trabajadores.	39
4.1.2 Edad de los trabajadores.	40
4.1.3 Años de servicio.....	41
4.1.4 Régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco.	42
4.2.- Compromiso organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco.....	43
4.2.1 Compromiso organizacional afectivo.	44
4.2.2 Compromiso organizacional para continuar.....	54
4.2.3 Compromiso organizacional normativo.....	65
4.2.4 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores.	75
4.3.- Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.	77
4.3.1 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.	79
4.3.2 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.	81

4.3.3 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.	83
CAPITULO V: DISCUSIÓN	85
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	93
ANEXO 1: CUESTIONARIO.....	96
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	98
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	99
ANEXO 4: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	100
ANEXO 5: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	101
ANEXO 6: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	102
ANEXO 7: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	103
ANEXO 8: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	104

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Sexo de los servidores	39
Tabla 2 Edad de los servidores	40
Tabla 3 Años de servicio	41
Tabla 4 Régimen al que pertenecen los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco	42
Tabla 5 Continuación de la carrera profesional en la organización	45
Tabla 6 Abandono de la organización, y beneficios en el cambio	46
Tabla 7 Emoción al ser parte de la organización.....	47
Tabla 8 Deuda por la organización.....	48
Tabla 9 Responsabilidad por los problemas en la organización.....	49
Tabla 10 Dificultad para dejar el trabajo	50
Tabla 11 Importancia de trabajar en la organización.....	51
Tabla 12 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo	52
Tabla 13 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo	53
Tabla 14 Costo por dejar la organización.....	54
Tabla 15 Sentimiento de integración en la organización	55
Tabla 16 Ventajas y beneficios recibidos al continuar en la organización	57
Tabla 17 Cosas interrumpidas en la vida personal, al dejar la organización	58
Tabla 18 Pocas alternativas de trabajo al dejar la organización.....	59
Tabla 19 Sentimiento de necesidad de trabajar en la organización, mas que voluntad propia	61
Tabla 20 Desventaja al dejar la organización, y las pocas posibilidades de conseguir empleo	62
Tabla 21 Resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar ...	63

Tabla 22 Promedio del compromiso organizacional para continuar	64
Tabla 23 Obligación con los integrantes de la organización	66
Tabla 24 Sentimiento de familiaridad en la organización	67
Tabla 25 Sentimiento de culpa al dejar la organización	68
Tabla 26 Lealtad a la organización.....	69
Tabla 27 Orgullo de trabajar en la organización.....	70
Tabla 28 Sin obligación por seguir trabajando en la organización	71
Tabla 29 Resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo	73
Tabla 30 Promedio del compromiso organizacional normativo	74
Tabla 31 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los servidores.....	75
Tabla 32 Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los servidores .	76
Tabla 33 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional	77
Tabla 34 Chi cuadrado de Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional.....	78
Tabla 35 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo	79
Tabla 36 Chi cuadrado de los regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo.....	80
Tabla 37 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir.....	81
Tabla 38 Chi cuadrado de los Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir	82

Tabla 39 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo	83
--	----

Tabla 40 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo	84
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los servidores	40
Figura 2 Edad de los servidores	41
Figura 3 Años de servicio	42
Figura 4 Régimen al que pertenecen los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco	43
Figura 5 Continuación de la carrera profesional en la organización	45
Figura 6 Abandono de la organización, y beneficios en el cambio	46
Figura 7 Emoción al ser parte de la organización	47
Figura 8 Deuda por la organización	48
Figura 9 Responsabilidad por los problemas en la organización	49
Figura 10 Dificultad para dejar el trabajo	50
Figura 11 Importancia de trabajar en la organización	51
Figura 12 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo	52
Figura 13 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo	53
Figura 14 Costo por dejar la organización	55
Figura 15 Sentimiento de integración en la organización	56
Figura 16 Ventajas y beneficios recibidos al continuar en la organización	57
Figura 17 Cosas interrumpidas en la vida personal, al dejar la organización	58
Figura 18 Pocas alternativas de trabajo al dejar la organización	60
Figura 19 Sentimiento de necesidad de trabajar en la organización, más que voluntad propia	61
Figura 20 Desventaja al dejar la organización, y las pocas posibilidades de conseguir empleo	62

Figura 21 Resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar..	63
Figura 22 Promedio del compromiso organizacional para continuar.....	65
Figura 23 Obligación con los integrantes de la organización	66
Figura 24 Sentimiento de familiaridad en la organización	67
Figura 25 Sentimiento de culpa al dejar la organización	68
Figura 26 Lealtad a la organización	69
Figura 27 Orgullo de trabajar en la organización.....	71
Figura 28 Sin obligación por seguir trabajando en la organización	72
Figura 29 Resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo.....	73
Figura 30 Promedio del compromiso organizacional normativo	74
Figura 31 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los servidores	75
Figura 32 Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los servidores	76
Figura 33 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional	78
Figura 34 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo	80
Figura 35 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir.....	82
Figura 36 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo.....	84

INTRODUCCIÓN

Descripción de la Situación Problemática

A nivel mundial, las instituciones son conscientes de los cambios que se están produciendo constantemente en el entorno, tanto social, como económico, y cultural. Sin embargo, son varios los factores que limitan el crecimiento de las organizaciones. Según el informe Workforce 2020, en referencia a la inminente crisis de talento, (Oxford Economics, 2014) sostiene que:

“Muchas empresas carecen de la cultura y las herramientas que necesitan para involucrar a los empleados, rastrear su desempeño y medir la efectividad de las iniciativas de recursos humanos.”

El impacto que generan las carencias antes expuestas, son consideradas graves, puesto que, limitan la gestión del talento humano, lo que puede influir negativamente en el rendimiento, compromiso y desempeño de los trabajadores. Una prueba de esto es que, solo el 39% de los encuestados por (Oxford Economics, 2014) dice estar satisfecho con su trabajo en general.”

En consecuencia, la importancia del comportamiento organizacional ha sido tema de marcado interés desde la década de los 80, hasta nuestros días. Porque, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito, por ello, es necesario tener presente que cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quien es, que se merece, que es capaz de realizar y hacia donde debe marchar la institución. Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: El estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez o flexibilidad de la organización, las opiniones de otros, el grupo de trabajo, los beneficios laborales, entre otros.

Las coincidencias o discrepancias de la realidad, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, conforma el comportamiento organizacional, la medida de este constituye una herramienta de gestión que sirve para detectar que deficiencias encuentran los trabajadores en su relación con la organización municipal, que aspectos les satisfacen, y cuales les producen insatisfacción.

Dentro de este contexto, una situación que afecta significativamente el entorno en las empresas en cuanto al compromiso organizacional es la adopción de la modalidad de trabajo temporal, según (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003), esta modalidad de contrato ha tomado mayor fuerza; lo que ha traído como consecuencia la disminución del compromiso en los trabajadores. (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003) señala que:

“En los empleos por temporada o por obra determinada las organizaciones contratan a personas por líneas específicas. Ni las organizaciones ni los trabajadores esperan un empleo a lo largo del tiempo, como en épocas anteriores... Los trabajadores se convierten, así, en una pieza de una maquinaria, fácilmente sustituibles, de acuerdo a las políticas de muchas organizaciones. Entonces, es de esperarse un compromiso menor hacia la organización.”

Desde la década de los ochenta en Perú, por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto fueron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, repercutiendo en la contratación del personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó según (Beltrán, 2013) que, la mayoría de las “entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de

acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N.º 276)". Según la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013) :

“El personal del Estado ha sido contratado a través de tres regímenes: Decreto Legislativo 276 (carrera pública), Decreto Legislativo 728 (régimen de acuerdo a normas para el sector privado) y el Contrato Administrativo de Servicios (conocido como CAS). La coexistencia de estos tres regímenes ha generado un desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal. A pesar de realizar funciones similares, las reglas y las remuneraciones son diferentes. Se ha llegado al extremo de que existan más de 500 normas sobre empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 diferentes conceptos de pago...”

Actualmente, los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, no se sienten totalmente satisfechos con el trato que reciben, esto repercute en algunas reacciones inapropiadas en el centro laboral, lo que se refleja en la atención a los usuarios de la Municipalidad. Por las razones antes expuesta es preciso estudiar como las modalidades de contrato, se asocia con el nivel de compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad, para ello fue necesario plantear las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

Problema General

PG.- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco 2020?

Problemas Específicos

PE1.- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?

PE2.- ¿De qué manera, los regímenes laborales se asocian con el compromiso para continuar de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?

PE3.- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. – Establecer cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020

Objetivos Específicos

PE1.- Analizar cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020

PE2.- Determinar de qué manera, los regímenes laborales se asocian con el compromiso para continuar de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020

PE3.- Identificar cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020

Justificación de la Investigación

Importancia de la Investigación

La (Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2019), tiene como misión “ser líder en la promoción de las acciones de desarrollo local, administrando y ejecutando

eficientemente los servicios y la inversión pública, asegurando niveles de coordinación y de espacios de concertación con los sectores público y privado en la gestión municipal, así como garantizando transparencia y ética en el manejo de los recursos fiscales”. Considerando que la Municipalidad busca la excelencia a nivel de gestión, y en la calidad de los servicios ofrecidos a la población, para ello, es fundamental contar con servidores comprometidos con la organización, con la población, y con brindar un servicio de calidad.

En los últimos años, se han realizados diversos estudios para conocer la asociación del compromiso organizacional con otros aspectos de la entidad, o de la persona, entre ellos se encuentran: los valores organizacionales, el desempeño, la satisfacción, entre otros. La presente investigación se pretende establecer como el régimen laboral de contrato, se asocia con el nivel de compromiso organizacional que poseen los servidores de la Municipalidad, ya que esto influye en el desarrollo de las funciones, y en el trato ofrecido a los usuarios.

La presente investigación, tendrá aportes significativos principalmente para la Municipalidad Distrital de Wanchaq, porque permitira analizar, establecer, e identificar cual es el nivel de compromiso de los servidores, y que medidas tomar de ser necesario para mejorar la satisfacción de los servidores. Los estudios de esta magnitud, influyen en la mejorara de la gestión, para ello es importante fortalecer el compromiso del capital humano de la organización.

Asimismo, el presente estudio tendrá aportes metodológicos importantes para la comunidad científica, puesto que será un referencial bibliográfico para futuras investigaciones relacionadas con el tema, de igual manera representa un aporte significativo para mejorar del compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad.

El presente estudio, se considera viable puesto que el tema abordado, ha tomado gran relevancia en la comunidad científica, esto motivado a los aportes que genera al logro de un mejor rendimiento organizacional, por lo tanto, se cuenta con material bibliográfico para las respectivas consultas, y teorías que sustentan la investigación. De la misma forma, es importante precisar que se cuenta con los recursos materiales, económicos y con el tiempo necesario para cumplir con los objetivos planteados. El estudio no presenta limitaciones significativas, salvo aquellas que puedan surgir al momento de efectuar la recolección de datos, sin embargo, las mismas no representan un riesgo para la viabilidad de la investigación.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, Marco Teórico, se presentan los antecedentes nacionales, e internacionales, las bases teóricas, y definición de términos básicos relacionados con el tema de la investigación.

Seguidamente, se presenta el Capítulo II, Preguntas y Operacionalización de Variables, donde se presentan las variables, y definición operacional, y conceptual, asimismo, las dimensiones e indicadores de las variables.

Continuamente, se ostenta el capítulo III, Metodología de la Investigación, donde se observa el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, y los aspectos éticos.

Asimismo, se presenta el Capítulo IV, Resultado y Propuesta de Valor, donde se presenta de manera descriptiva, los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Finamente, se presentan las conclusiones, y recomendaciones, en respuesta a los objetivos de la presente investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

En el artículo de (Chiang, Gómez, & Wackerling, 2016) denominado “Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile”, la investigación tuvo como objetivo:

“Analizar los tipos de compromiso organizacional presentes en dos municipalidades rurales pertenecientes al sistema público chileno, comparando los tipos de compromiso entre municipalidades, según género y tipo de contrato. Para estos se identificarán las características relacionadas de cada funcionario y se determinará el tipo de compromiso organizacional con el que cada trabajador se identifica. Para el logro del objetivo se desarrolla un estudio descriptivo no experimental de carácter transversal. Entre los resultados se observa que, tanto el compromiso afectivo como el normativo cumplen con la normalidad y homogeneidad de varianzas en relación a los tipos de contrato (valor – $p > 0,05$). El compromiso de continuación cumple con la normalidad, pero la variabilidad entre los tipos de contrato es diferente (valor – $p < 0,05$). Concluyendo respecto al tipo de compromiso organizacional presente en cada municipalidad, que existe una diferencia con el compromiso afectivo y normativo entre ambas instituciones y grado medio similar en ambos municipios con respecto al compromiso de continuidad. Respecto a si existen diferencias significativas en relación entre compromiso versus tipo de contrato, se encuentra que el nivel de compromiso varía según el tipo de contrato, entendiendo que existen 3 tipos de contrato en

el sistema público chileno; planta, contrata y honorarios. De este análisis se puede concluir que en el compromiso afectivo se muestra un nivel medio en aquellos funcionarios contratados bajo la modalidad planta, un índice alto para los contratados a contrata y un nivel bajo para quienes están contratados a honorarios

En el artículo (Ramírez & Mapén, 2019) sobre la “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México” sostuvo lo siguiente:

“La investigación tuvo un diseño trasversal descriptivo, no experimental. Entre los resultados obtenidos se presenta que, el compromiso organizacional de los servidores públicos de esta dependencia en general se encuentra en un promedio de 56% lo que representa un nivel de compromiso organizacional medio. La dimensión Normativa está distribuida en un nivel medio con un 50%, seguida de un 22% en el nivel bajo de compromiso y se iguala el porcentaje en los niveles de compromiso muy bajo y muy alto con un 6% y 5%, respectivamente, esta dimensión expresa el vínculo moral que poseen los servidores hacia la dependencia, los obliga a permanecer moralmente en la organización. La dimensión de Continuidad se encuentra presente en los servidores públicos con el porcentaje mayor de 48% en el nivel medio de compromiso de continuidad, seguida de un nivel bajo con el 28%, los servidores conocen los costos que se relacionan con el abandono del trabajo en la dependencia y prefieren permanecer en la dependencia, pero no en un nivel suficiente para estar altamente comprometidos a seguir en la organización en mejores oportunidades de sueldo”.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En la investigación “Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública”, el autor (Gutiérrez, 2019) sostiene que:

“El objetivo principal de la investigación es determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. Entre los resultados obtenidos se tiene que, el 27,1% considera que su compromiso organizacional es bajo; el 55,1% del total de encuestados opina que su compromiso organizacional es normal y el 17.8% considera que es alto su compromiso organizacional. Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,42$) con lo cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas. Concluyendo que, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho = 0,41$).”

En la investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018”, (Céspedes, 2018) plantea:

“Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. El método de la investigación fue Cuantitativo, de tipo No experimental, de diseño descriptiva correlacional- Corte trasversal. En los resultados muestra que, el 4.6% de los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es alto; seguidamente, el 4.6% expresan que es media; asimismo, el 45.4% consideran que es regular; mientras que el 45.4% de los trabajadores expresan que es bajo. Los resultados por dimensión reflejan que, el 4.6% de los trabajadores consideran que el compromiso afectivo es alto; seguidamente, el 9.1% expresan que es media; asimismo, el 31.8% que es regular; mientras que el 54.5% consideran que es bajo. En cuanto a la dimensión de continuación, el 13.6% de los trabajadores consideran que el compromiso es alto; el 18.2% que es media; asimismo, el 36.4% de los trabajadores consideran que es regular; mientras que el 31.8% de expresan que es bajo. Los resultados le permitieron concluir que, el régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que hay una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre el régimen laboral, y el compromiso organizacional. Siendo la relación $rS = 0.891$ ”

En la investigación de (Tejada, 2017) titulada “Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016” se señala que:

“El objetivo general fue determinar el nivel de asociación entre el compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. A través del diseño de investigación no experimental, corte transversal, y nivel descriptivo correlacional, entre los resultados muestra que, el 72.8% de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional afectivo, el 18.4% un compromiso institucional afectivo alto y solo el 8.7% presenta un bajo compromiso institucional afectivo. El 43.7% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, tienen la condición laboral de nombrados, el 20.4% pertenecen al régimen laboral de contratos por terceros y por último, el 35.9% manifestaron pertenecer al régimen laboral CAS”.

En el artículo “Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017”, de la autora (Fabián, 2019) se aprecia que:

“La investigación busco conocer el nivel de compromiso de los trabajadores según el vínculo laboral que tienen con EsSalud, el tipo y diseño de investigación fue observacional, correlacional, transversal y prospectivo. En los resultados se evidencio que el nivel de Compromiso Organizacional en sus 3 dimensiones, así como la relación que existe

con el tipo de vinculación laboral estable o inestable. Se encontró que el 65,3% de los trabajadores participantes del estudio tiene un compromiso organizacional de nivel medio. Respecto al análisis de las dimensiones del compromiso organizacional, en la dimensión afectiva, el 58,2% de los trabajadores presenta compromiso con la organización en un nivel medio, el 21,2% presenta un nivel bajo y el 20,6% tiene un nivel alto. En la dimensión normativa, los trabajadores de la institución alcanzan un nivel medio con un 67,1%, seguido de nivel bajo 18,8% y nivel alto 14,1%. En la dimensión de continuidad, el 67,7% de los trabajadores presenta nivel medio de compromiso organizacional, seguido del nivel bajo con 18,2% y nivel alto con 14,1%. Se concluye que, no hubo relación significativa entre compromiso organizacional y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor puntuación en comparación a los de contrato inestable.”

En la investigación de (Castellanos, 2017) sobre “La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud” entre sus resultados señala que:

“El 54% de los encuestados tienen conocimiento del sistema de contratación de personal en la Administración Pública, el 24% respondió que no tiene conocimiento, y el 22% conoce sólo algunas formas del sistema de contratación de personal en la Administración Pública.”

Los resultados obtenidos, le permitieron a (Castellanos, 2017) concluir que:

“La coexistencia de regímenes laborales, en el Perú, constituye un medio y una forma de desconocer derechos laborales universalmente reconocidos a los trabajadores, Pero lo es más cuando esta práctica la impulsa y desarrolla por el Estado – Empleador en los diferentes niveles de organización funcional”

En la investigación de (Vera, 2019), referente a la “Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018”, los resultados muestran que:

“El 36% de los Servidores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión tienen estudios hasta la Secundaria y Técnico Superior mientras que el 2% ostenta el Grado Académico de Doctor. Asimismo, se señala que el 39% de los Servidores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión pertenecen al D. Leg. 1057 RECAS, mientras que el 6% pertenecen al D.Leg. 728”

De los resultados obtenidos, (Vera, 2019) concluye que:

“Los servidores del Régimen Laboral del D. Leg. 1057 y los que trabajan bajo la modalidad TDR-Recibo por Honorarios están mayoritariamente de acuerdo con la Ley del Servicio Civil, mientras que los Servidores del D. Leg. 276 y D. Leg.728, se muestran mayoritariamente en Desacuerdo, de acuerdo a los resultados de las encuestas con el nivel de aceptación de la Ley del Servicio Civil a nivel de Régimen Laboral”

En este sentido, el autor (Rodríguez, 2019) en la investigación “Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo- sede central 2017”, entre los resultados presenta que:

“La mayoría de Auxiliares con 24.4% cuentan con estudios Secundarios, mientras en los Técnicos cuentan con estudios superiores en un 15.0 %, los profesionales cuentan con estudios de posgrado en un 11.8% y los funcionarios su mayor nivel que han alcanzado es el superior con un 9.4%. Asimismo, el 17.32 %, de los Auxiliares encuestados afirma estar satisfecho con los regímenes laborales que hay en la Universidad Nacional de Trujillo, mientras que el 3.94% está parcialmente de acuerdo; el 15.75% de los servidores Técnicos afirma estar satisfecho con los regímenes laborales que hay en la Universidad Nacional de Trujillo...”

Los resultados obtenidos le permitieron a (Rodríguez, 2019) concluir que, no existe relación significativa entre el Régimen laboral y el Desempeño laboral. Por lo que recomienda, a la Universidad Nacional de Trujillo, capacitar adecuadamente al personal con la finalidad de aumentar su capacidad y competitividad, y en consecuencia el desempeño laboral.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

Para la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020):

“Esta gerencia tiene la responsabilidad de implementar la rectoría de SERVIR en el Proceso de Capacitación y en el Subsistema de Gestión del Rendimiento. Para ello, planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación para el sector público, y define las estrategias y lineamientos para la implementación progresiva de la gestión del rendimiento en las entidades públicas.

Asimismo, organiza y promueve servicios para el fortalecimiento del Servicio Civil, a través del financiamiento de estudios de maestría y doctorado a servidores civiles de los tres niveles de gobierno, y administra un registro único y centralizado de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero que es de carácter exclusivo para el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

1.2.2 Gestión del desarrollo y la capacitación

Según el (Decreto Legislativo N° 822, 2016):

“Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. Los procesos que se consideran en este subsistema son dos: a)

capacitación, y b) progresión en la carrera. Respecto del primer proceso, la finalidad del proceso de capacitación es la mejora del desempeño de los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. El órgano rector de la capacitación, así como de todo el sistema de Gestión de Recursos Humanos es SERVIR que principalmente planifica, formula, desarrolla y gestiona la política nacional de capacitación en el Servicio Civil y evalúa sus resultados. No obstante, a quien corresponde ejecutar el programa de capacitación es a las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades (ORH), pudiéndolo hacer directamente o a través de terceros (entidades capacitadoras) certificados por SERVIR. Corresponde también a las Oficinas de Recursos Humanos evaluar la capacitación recibida y registrar e informar a SERVIR sobre la capacitación ejecutada (artículo 21.1. del Reglamento General de la Ley N° 30057). Los tipos de capacitación para los servidores civiles son los siguientes: a) formación laboral y b) formación profesional”.

1.2.3 Evaluaciones de desempeño de servidores públicos

Según la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2014):

“El reglamento precisa que las evaluaciones medirán el desempeño o rendimiento del servidor en su puesto y los servidores conocerán por anticipado los procedimientos y metas con los que serán evaluados, informó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

Las evaluaciones se aplican tanto a los directivos públicos (de confianza o no), como a los servidores de carrera y de actividades complementarias. “También se aplicará a los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y CAS, en aplicación de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil”

De acuerdo al proyecto de reglamento, la responsabilidad de la evaluación recaerá en los directivos, jefes, responsables de cada área y, en general, en quien tenga asignado servidores a su cargo, siempre bajo la supervisión de SERVIR.

Las evaluaciones de desempeño pueden dar lugar a tres tipos de calificaciones: a) Rendimiento distinguido, b) Buen rendimiento y c) Rendimiento sujeto a observación”.

1.2.4 Regímenes Laborales

La expresión servidor civil, según él (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014) referente al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se refiere a:

“Los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados

bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.”

En tal sentido, es importante señalar que según la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012)

“Existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, que conllevan a un desorden en la administración pública porque cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. 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).”

Los regímenes laborales presentan algunas diferencias en los procesos de gestión de los servidores, en un análisis de estos aspectos en la presente investigación se considerarán: la selección de los servidores, la promoción, las características de la remuneración y la desvinculación, según los tres principales regímenes laborales contemplados por la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012).

1.2.1.1 Carrera Administrativa (Decreto Legislativo 276)

La Carrera administrativa en Perú, según (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) se entiende como el:

“Conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando

su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles”

La (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) sostiene que, el régimen de la carrera administrativa establece un sistema cerrado que se organiza por niveles, donde se ingresa por concurso público de méritos. Este régimen se organiza en tres grupos ocupacionales: profesionales, técnicos y auxiliares.

En tal sentido los grupos ocupacionales se establecen según formación, capacitación y/o experiencia reconocida. En el caso de los directivos y los funcionarios, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) señala que:

“No están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable. En la práctica, los puestos de dirección están siendo ocupados por servidores de carrera, muchas veces a través de designaciones discrecionales realizadas por la autoridad competente. La promoción de servidores públicos se realiza bajo criterios de antigüedad, capacitación y evaluación. Sin embargo, la posibilidad de que las entidades realicen procesos de promoción interna se redujo sustancialmente durante los últimos años debido a que las plazas disponibles fueron destinadas, en primer término, para reponer a exservidores públicos afectados irregularmente por los ceses colectivos y, solo en segunda instancia, a ser cubiertas por concursos públicos. En cuanto a las remuneraciones, existe una elevada dispersión del promedio de ingresos de los servidores públicos por la incompatibilidad legal existente, siendo CAFAE el concepto no remunerativo más

significativo para el incremento de sus ingresos. Por último, en cuanto a la desvinculación de servidores, no existe período de prueba y el cese solo se produce por causales de ley.”

1.2.1.2 Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)

El régimen de la actividad privada, según la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) constituye:

“Un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal. Al igual que en el régimen laboral público administrativo, existe una disparidad de sueldos, originando que las brechas de salarios sean altas por tipo de entidad y grupo ocupacional...Por último, en cuanto a desvinculación de servidores, este régimen establece un periodo de prueba y compensación económica frente al despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido.”

En cuanto a el nivel de organización de este régimen la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) explica que:

“Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron personal altamente capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a

peldaño en la estructura de niveles. Así, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento. En esta lógica, cada entidad aprueba su propio reglamento interno, sus propios grupos ocupacionales y sus propios niveles al interior de cada grupo.”

1.2.1.3 Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)

El régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS según (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) constituye:

“Un sistema abierto a un puesto determinado. Supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable. A partir del año 2010, adquiere su naturaleza laboral y, en 2012, mediante Ley 29849, se establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. Al ser un sistema de puestos, no existe la promoción o ascenso. No existen escalas remunerativas, por lo que las remuneraciones son negociadas contrato por contrato. La remuneración mensual promedio varía en función del número de años de permanencia y por tipo de entidad, sin embargo, el rango de dispersión de los ingresos es menor que en los regímenes de la carrera administrativa y de la actividad privada. Por

último, en cuanto a la desvinculación de servidores, cuenta con compensación económica frente al despido arbitrario y existe período de prueba.”

1.2.2 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional según (Robbins & Judge, 2009) se define como:

“El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.”

En ese sentido, se involucra con las actividades que realiza, porque esto significa que se identifica con sus funciones, en otras palabras, el compromiso organizacional es la forma como el individuo se identificación con la organización que lo emplea. El compromiso organizacional, a lo largo del tiempo ha sido evaluado mediante sus tres componentes, los que (Robbins & Judge, 2009) define de la siguiente manera:

“Compromiso afectivo: Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores. Compromiso para continuar: Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Compromiso normativo: Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.”

Compromiso organizacional		
Continuidad	Normativo	Afectivo
Orientación basada en costos y necesidad	Obligación o responsabilidad moral	Orientación afectiva, deseo
Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo. / Pocas alternativas laborales.	Obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización.	Recompensas psicológicas. Atadura emocional del empleado. Identificación e implicación a la organización.

Fuente: (Hurtado, 2017)

1.3 Definición de Términos Básicos

Capacitación: La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores civiles para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y los ciudadanos reciban servicios de calidad. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020)

Contrato de Trabajo: “Tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico; por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección” (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, 2012)

Cuadro de Asignación de Personal: “Documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones. Tiene por finalidad establecer la correcta definición de los cargos necesarios para el óptimo funcionamiento de la entidad, acorde a los criterios de diseño y estructura de la Administración Pública.” (Portal del Estado Peruano, 2020)

Beneficios: “Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios” (Ministerio de Economía y Finanzas, 2004)

Funcionarios Públicos: “quienes desarrollan funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado o dirigen organismos o entidades públicas” (Portal del Estado Peruano, 2020)

Gestión Pública: “Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.” (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, 2012)

Gestión Pública Moderna: es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan-en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno- por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades (como conjunto de acciones que transforman los insumos en productos en la “cadena de valor”) como los de soporte (los sistemas administrativos), con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible. (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013)

Gestión por proceso: Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor” de cada entidad,

que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles. Los procesos son definidos como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros). (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013)

Nivel Remunerativo: “está conformado por una remuneración fija (básico) y una variable (beneficios). La suma de ambos componentes no puede superar el límite máximo contemplado en el respectivo nivel.” (Portal del Estado Peruano, 2020)

Perfil del Puesto: Comprende los requisitos que deben cumplirse para desempeñar las funciones que un puesto/cargo requiere. Abarca la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y competencias. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2011)

Proceso de Selección: “El proceso de selección forma parte de la gestión de la incorporación (subsistema de gestión del empleo), y se enfoca en la selección del candidato más idóneo para ocupar el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

Remuneración Reunificada: “Es aquello que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y la familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: Condiciones de Trabajo, Riesgo de Vida y Funciones Técnicas Especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengan otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones

legales; administrativas o pactos colectivos, con excepción de las otorgadas por Ley expresa.” (Presidencia del Consejo de Ministro, 2019)

Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (LEY N° 27815, 2005)

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Desde la década de los ochenta en Perú, por razones de austeridad fiscal las leyes fueron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, repercutiendo en la contratación mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó según (Beltrán, 2013) que, la mayoría de las “entidades públicas optará por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N.º 276)”. Desde entonces según señala la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013), el personal del Estado ha sido contratado a través de tres regímenes: carrera pública, régimen de acuerdo a normas para el sector privado, y el Contrato Administrativo de Servicios.

En consecuencia, a nivel legal existe un desorden normativo, puesto que existen diferentes decretos, reglamentos, normativas para los procesos de gestión de los servidores, en algunos casos esto da cabida a los tratos desiguales, al descontento de los colaboradores, entre otros aspectos. Ahora bien, actualmente los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, no se sienten totalmente satisfechos con el trato que reciben, esto resulta perjudicial para la calidad de atención a los usuarios de la Municipalidad. En respuesta a esta problemática se formularon las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?
- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?

- ¿De qué manera, los regímenes laborales se asocian con el compromiso para continuar de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?
- ¿Cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020?

En tal sentido, el objetivo principal de la investigación fue establecer cómo, los Regímenes Laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020. La presente investigación, tendrá aportes significativos principalmente para la Municipalidad Distrital de Wánchaq, porque permitió analizar, establecer, e identificar cual es el nivel de compromiso de los servidores, y que medidas tomar de ser necesario para mejorar la satisfacción de los servidores. Los estudios de esta magnitud, influyen en la mejorara de la gestión, para ello es importante fortalecer el compromiso del capital humano de la organización.

En concordancia con lo antes expuesto, se estableció como variable independiente, regímenes laborales este es “el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública” (Decreto Legislativo N°276, 2013). Según (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) se puede establecer que “los tres principales regímenes laborales en el sector público son la carrera administrativa, régimen laboral de la actividad privada, y contratación administrativa de servicios, cada uno presenta diferentes procesos de gestión de los servidores”

Las dimensiones del régimen laboral, fueron:

- a.- Los tipos de Regímenes: Carrera Administrativa (Decreto Legislativo 276), Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), y Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)
- b.- Los Procesos de gestión de servidores: Selección, Promoción, Remuneraciones y Desvinculación de cada régimen laboral.

Asimismo, como variable dependiente se estableció el compromiso organizacional, que según (Robbins & Judge, 2009) se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, por lo que desea mantener su relación con ella.

El compromiso organizacional tiene tres componentes según (Robbins & Judge, 2009) corresponden a: compromiso afectivo, compromiso para continuar, y compromiso normativo.

Las dimensiones del Compromiso organizacional fueron las siguientes:

- a.- Compromiso Afectivo: vínculo emocional, e Identificación con la organización.
- b.- Compromiso para continuar: vinculo económico, alternativas laborales.
- c.- Compromiso Normativo: obligación moral, y obligación ética.

Bajo esta concepción se realizó la presente investigación, la misma que fue viable, puesto que, el autor trabaja en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, por lo cual, fue posible aplicar el cuestionario, así mismo contó con recursos económicos, y de tiempo por parte del investigador.

Los principales actores involucrados fueron los servidores de la municipalidad, quienes serán los beneficiados, así como, los usuarios de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos. Para el procesamiento, y análisis de la información se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 en español, arribando a los resultados, en cumplimiento con los objetivos del presente trabajo de investigación.

2.1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES
Regímenes Laborales	Los regímenes laborales se entienden como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. (Decreto Legislativo N°276, 2013)	Los tres principales regímenes laborales en el sector público son la carrera administrativa, régimen laboral de la actividad privada, y contratación administrativa de servicios, cada uno presenta diferentes procesos de gestión de los servidores (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012)	Tipo de Régimen	Carrera Administrativa (Decreto Legislativo 276)	SI/NO
				Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	SI/NO
				Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)	SI/NO

Elaboración: Propia

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Medida
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional, se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular, las metas de ésta, por lo que desea mantener su relación con ella (Robbins & Timothy, Comportamiento Organizacional, 2009)	El compromiso organizacional tiene tres componentes distintos: Compromiso afectivo, Compromiso para continuar, Compromiso Normativo	Compromiso Afectivo	Vínculo emocional	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	Escala de Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En Desacuerdo o (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
					No estaría bien abandonar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	
					Me siento emocionalmente unido a esta organización	
					Debo mucho a esta organización	
				Identificación con la organización	Siento, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	
					Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo	
			Compromiso para continuar	Vínculo económico	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	
					En este momento, dejar la organización supondría un gran coste para mi	
					Me siento parte integrante de esta organización	
					Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	
				Alternativas laborales	Si decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	
					Si dejara esta organización no tendría muchas alternativas de encontrar otro trabajo	
					Trabajo en esta organización más porque lo necesito que por voluntad propia	
					La desventaja de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	
Compromiso Normativo	Obligación Moral	No podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los integrantes de la misma				
		En esta organización me siento como en familia				
	Obligación Ética	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización				
		Esta organización merece mi lealtad				
		Estoy orgulloso de trabajar en esta organización				

					No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	
--	--	--	--	--	--	--

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, porque no se manipularon las variables, solo se procedió al análisis según el diseño de investigación descriptivo-correlacional. Según lo explica (Abreu, 2012), la investigación descriptiva se refiere:

“Al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado. La estadística descriptiva responde a las preguntas quien, que, cuando, donde y como... Los estudios descriptivos reportan datos resumidos, tales como las medidas de tendencia central que incluyen la media, mediana, moda, desviación de la media, variación, porcentaje, y la correlación entre las variables. Las encuestas comúnmente incluyen ese tipo de medida, pero a menudo va más allá de la estadística descriptiva con el fin de sacar conclusiones.” (Abreu, 2012)

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población se entiende como el conjunto de elementos que serán objeto de estudio, generalmente cumplen con características en común que lo hacen formar parte de la investigación. En el caso particular del presente estudio la población estuvo conformado por 320 servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

3.2.2 Muestra

La muestra se entiende como un subgrupo de los elementos de la población, para determinar el subgrupo en la presente investigación fue necesario utilizar la siguiente formula muestral:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = 320 servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq

p = 0,20 Probabilidad de que, los servidores tengan un compromiso organizacional alto

q = 0,80 Probabilidad de que, los servidores no tengan un compromiso organizacional alto

α = 0,05 Nivel de significación al 95% de confianza

Z = 1,96 Valor de la Normal al 95% de confianza

E = 0,05 Error

n = 139 Muestra

Resultado al sustituir los datos en la formula muestral que, la misma estuvo conformada por 139 servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos más común en la recolección de datos de las investigaciones con enfoque cuantitativo, es la encuesta. Esta técnica, según (Hueso & Cascant, 2012) mediante la utilización de un cuestionario estructurado, permite obtener información sobre una población a partir de una muestra.

Las preguntas del cuestionario suelen ser cerradas en su mayoría. Así, mediante codificación, se facilita el análisis de datos, permitiendo que sea más rápido que en las entrevistas. Para (Hueso & Cascant, 2012) “se podría pues decir que la encuesta es

una entrevista de tipo estandarizada y cerrada, cubriendo el límite opuesto a la entrevista en profundidad.”

El cuestionario aplicado en la presente investigación estuvo conformado por 20 preguntas, de respuestas cerradas de acuerdo a la escala de Likert, de la siguiente manera: (1) Muy en desacuerdo, (2) En Desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

La validez del cuestionario fue determinada mediante el juicio de expertos.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual según (Oviedo & Campo, 2005) consiste en:

“Es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”.

Una vez aplicado el Alfa de Cronbach, se determinó un valor de 0,668 como se puede apreciar en el cuadro 2, lo que indica que, el instrumento es altamente confiable.

Cuadro 1- Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	139	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	139	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

Cuadro 2- Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,668	20

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad
Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para las técnicas de gestión, y estadísticas para el procesamiento de la información, se consideraron los siguientes pasos:

- a) Se aplicó el cuestionario a los trabajadores de la municipalidad, el mismo fue diseñado según los indicadores de las variables de estudio.
- b) Una vez aplicado la totalidad de cuestionarios, se organizó, y realizó el control de calidad a los mismos, es decir se comprobó que cada ítem se encuentre con su respectiva respuesta.
- c) Se creó una base de datos en el software estadístico SPSS versión 25 en español
- d) Se realizó el análisis de los datos obtenidos, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas
- e) Una vez terminado el análisis de los resultados, se establecieron las conclusiones dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados.
- f) Finalmente se procedió a realizar las recomendaciones pertinentes para mejorar el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.

3.5 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos son necesarios para que la investigación “se lleve a cabo de manera libre pero que su práctica sea conforme a lineamientos éticos; procurando en todo momento tanto el avance científico como la seguridad pública” (Koepsell & Ruiz, 2015). En tal sentido, es importante mencionar que en la presente investigación se respetó la autoría de las fuentes consultadas, así como las respuestas de los trabajadores que participaron en la recolección de datos.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1.- Características, años de servicio y régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2020.

A continuación, se presentan las características, de los 139 trabajadores entrevistados, que pertenecen: 39 al Decreto legislativo 276, 15 al Decreto legislativo 728, y 85 al Decreto legislativo 1057 (CAS), así como también, los años de servicio, y el tipo de régimen a la que pertenecen en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco. No se tomó en cuenta a los trabajadores por gerencia o dependencia, porque el estudio fue dirigido al personal en general de manera anónima, no se identificó los cargos y la actividad que desarrolla cada trabajador encuestado porque al ser identificado, podría haber generado algún sesgo en sus respuestas, por temor. Para evitarlo, es que no se pidió información del cargo que ocupa y de la actividad que desarrolla. Esta decisión se tomó por las conversaciones realizadas con expertos en investigación, quienes sugirieron evitar el sesgo de las respuestas de los encuestados.

4.1.1 Sexo de los trabajadores.

En la tabla 1 y figura 1 se presenta que, el 51,8% de los entrevistados en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, pertenecen al sexo femenino, mientras que el otro 48,2% son del sexo masculino.

Tabla 1 Sexo de los trabajadores

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	72	51,8	51,8
Masculino	67	48,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

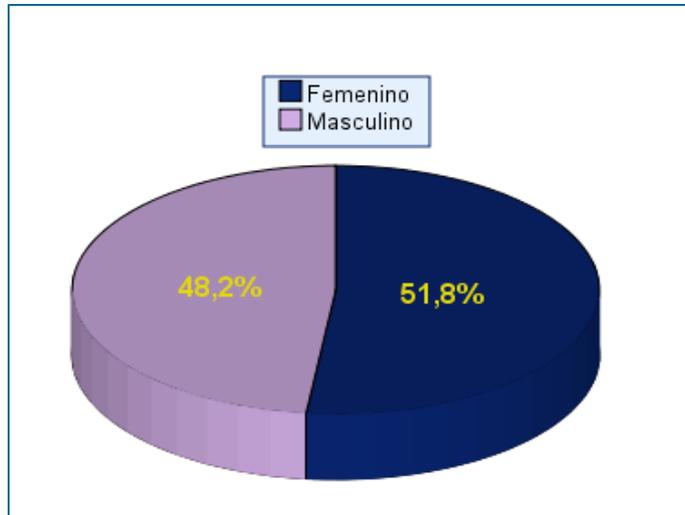


Figura 1 Sexo de los trabajadores

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.1.2 Edad de los trabajadores.

En la tabla 2 y figura 2, se puede observar que el 43,2% de los trabajadores tienen edades entre los 36 y 52 años, mientras que el 38,8% tiene edades menores a los 35 años, solo el 18% tiene más de 53 años.

Tabla 2 Edad de los trabajadores

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 35 años	54	38,8	38,8
36 - 52	60	43,2	82,0
+53 años	25	18,0	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad
Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

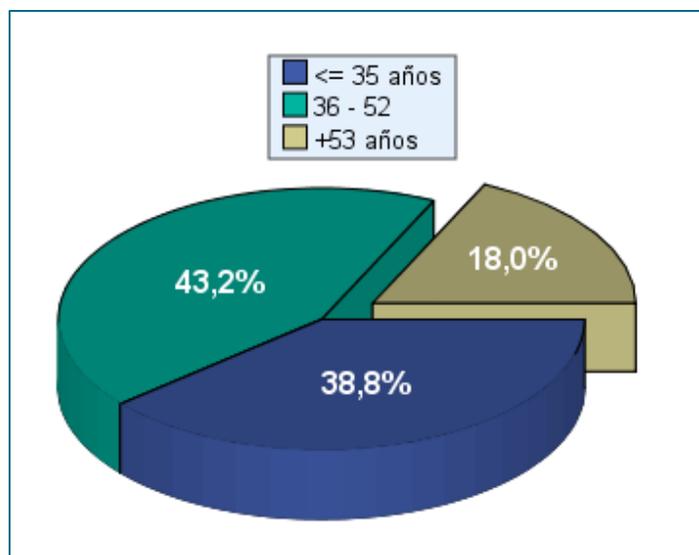


Figura 2 Edad de los trabajadores

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.1.3 Años de servicio.

Se observa en la tabla 3 y figura 3 que, el 56,1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq tiene menos de 1 año de servicio, mientras que el 13,7% tiene de 2 a 11 años de servicio. También se aprecia que el 12,2% tiene entre 12 y 21 años de servicio, y el 9,4% entre los 22 y 30 años. Solo el 8,6% presenta más de 31 años de servicio en la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Tabla 3 Años de servicio

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 1 años	78	56,1	56,1
2 - 11	19	13,7	69,8
12 - 21	17	12,2	82,0
22 - 30	13	9,4	91,4
+31 años	12	8,6	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

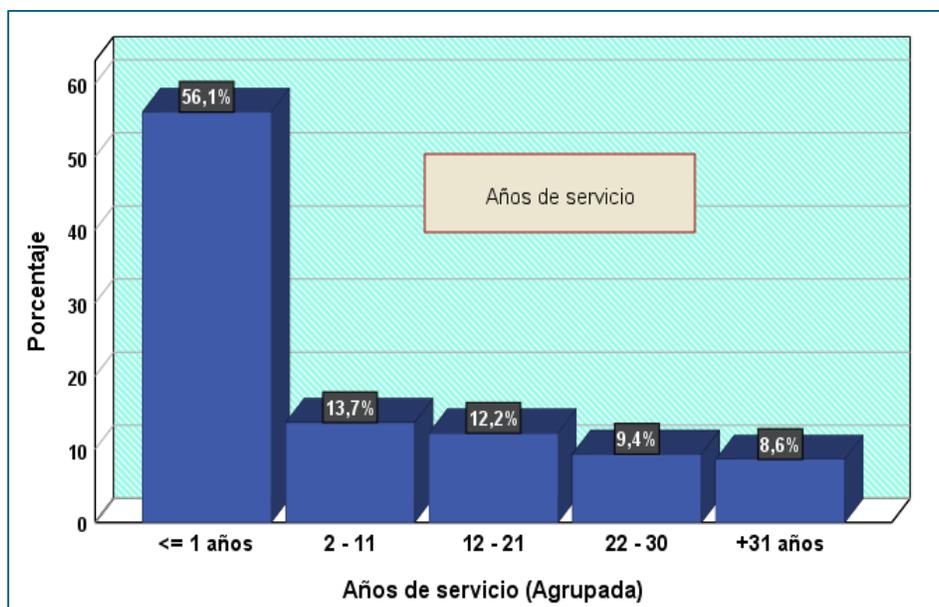


Figura 3 Años de servicio

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.1.4 Régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco.

El 61,2% de los trabajadores entrevistados en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en cusco, pertenecen al régimen con decreto legislativo 1057 (CAS), mientras que el 28,1% concierne al decreto legislativo 276, solo el 10,7% de los trabajadores pertenece al decreto legislativo 728, como se observa en la tabla 4 y figura 4 a continuación.

Tabla 4 Régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Decreto legislativo 276	39	28,1	28,1
Decreto legislativo 728	15	10,7	38,8
Decreto legislativo 1057 (CAS)	85	61,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

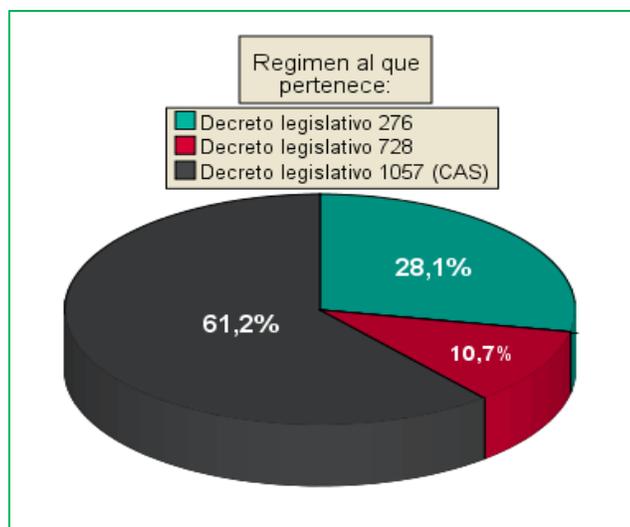
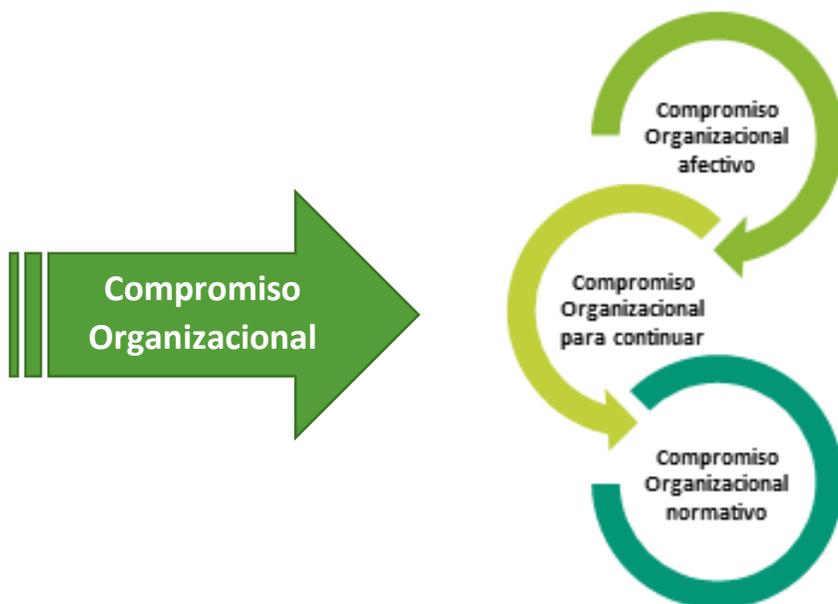


Figura 4 Régimen al que pertenecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.- Compromiso organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco.

Seguidamente, se presenta los resultados concernientes al compromiso laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco. El compromiso laboral a continuación está conformado por las siguientes dimensiones:



4.2.1 Compromiso organizacional afectivo.

A continuación, se aprecian los resultados correspondientes al compromiso organizacional afectivo, relacionado con el vínculo emocional, y la identificación con la en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco según los trabajadores entrevistados.

4.2.1.1 Vínculo emocional.

4.2.1.1.1 Continuación de la carrera profesional en la organización.

Lo declarado por los trabajadores entrevistados en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, respecto a si les gustaría continuar su carrera dentro de la organización, los que manifestaron entre muy en desacuerdo, y en desacuerdo agrupan el 16,6%, mientras que el 25,2% lo indicó de manera indiferente. Sin embargo, el 58,2% de los trabajadores expresaron estar entre de acuerdo y muy de acuerdo con la continuación de su carrera profesional en la organización. Es decir, que sólo 6 de cada 10 trabajadores, estarían dispuestos a desarrollar una carrera profesional, como un compromiso afectivo dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq. Estos resultados mencionados se aprecian en la tabla 5 y figura 5.

Tabla 5 Continuación de la carrera profesional en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,9	2,9
En desacuerdo	19	13,7	16,5
Indiferente	35	25,2	41,7
De acuerdo	63	45,3	87,1
Muy de acuerdo	18	12,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

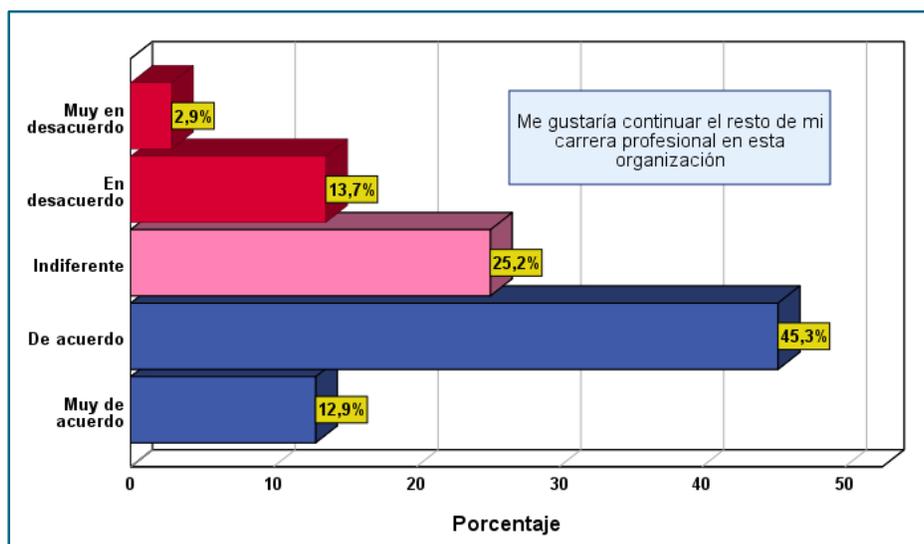


Figura 5 Continuación de la carrera profesional en la organización
 Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

4.2.1.1.2 Abandono de la organización, y beneficios en el cambio.

El 59% de los trabajadores indicó estar en desacuerdo y muy en desacuerdo en que no estaría bien abandonar la organización, aunque se vaya a beneficiar con el cambio, es decir no manifiesta compromiso con la organización; sin embargo, el 25,9% está de acuerdo en que estaría mal abandonar la organización, lo que muestra compromiso por parte de los trabajadores, mientras que solo el 15,1% expresó estar indiferente.

Tabla 6 Abandono de la organización, y beneficios en el cambio

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	32	23,0	23,0
En desacuerdo	50	36,0	59,0
Indiferente	21	15,1	74,1
De acuerdo	30	21,6	95,7
Muy de acuerdo	6	4,3	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

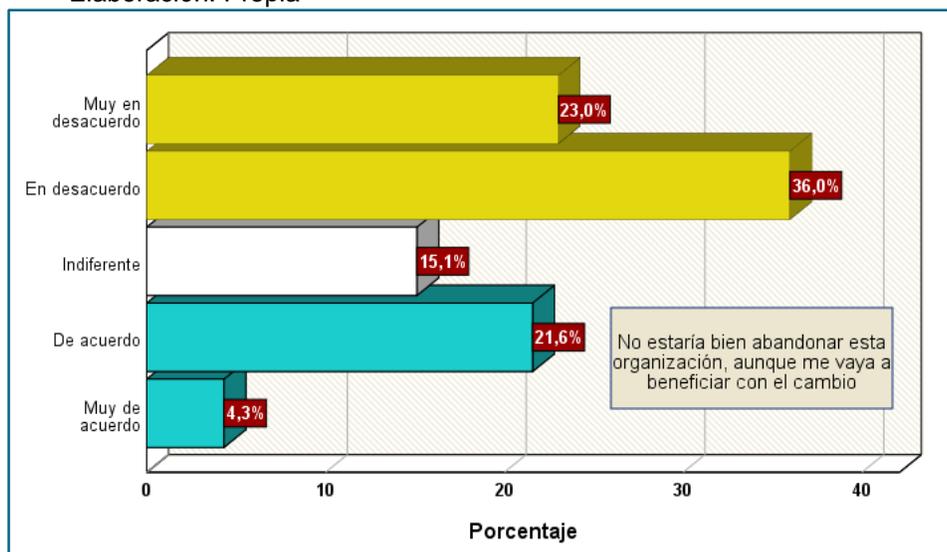


Figura 6 Abandono de la organización, y beneficios en el cambio

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.1.3 Emoción al ser parte de la organización.

En la tabla 7 y figura 7 se observa la suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo con el 13,7%, apreciándose que no se sienten unidos emocionalmente a la organización. Por otro lado, el 56,8% expresaron que, están de acuerdo y muy de acuerdo afirmando que sienten emoción al ser parte de la organización, solo el 29,5%, se siente indiferente.

Tabla 7 Emoción al ser parte de la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,9	2,9
En desacuerdo	15	10,8	13,7
Indiferente	41	29,5	43,2
De acuerdo	66	47,4	90,6
Muy de acuerdo	13	9,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

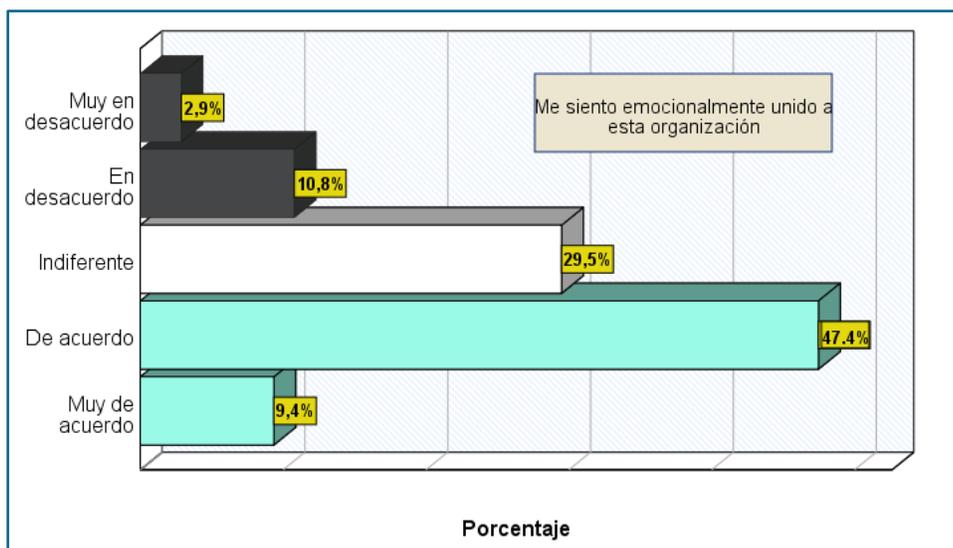


Figura 7 Emoción al ser parte de la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.1.4 Deuda por la organización.

Se aprecia en la tabla 8 y figura 8 que, el 32,4% de los trabajadores entrevistados expresaron que no deben a la organización, y que por lo tanto están en desacuerdo y muy en desacuerdo. El 36,7% expresaron expresando estar entre de acuerdo y muy de acuerdo porque le deben mucho a esa organización, mientras que solo el 30,9% declaró estar indiferente.

Tabla 8 Deuda por la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	21	15,1	15,1
En desacuerdo	24	17,3	32,4
Indiferente	43	30,9	63,3
De acuerdo	47	33,8	97,1
Muy de acuerdo	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

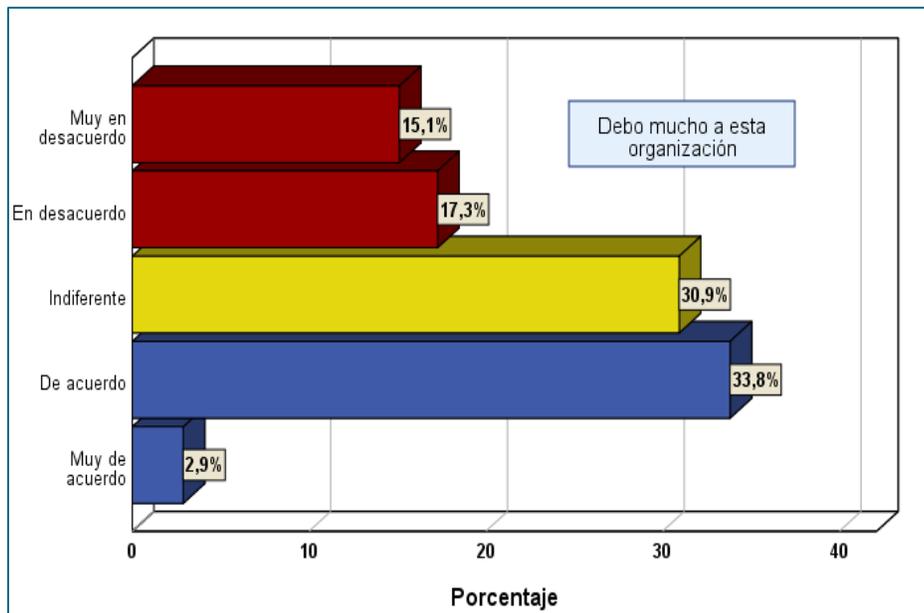


Figura 8 Deuda por la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.2 Identificación con la institución.

4.2.1.2.1 Responsabilidad por los problemas en la organización.

En la tabla 9 y figura 9 se visualiza los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo sumando entre ellos el 35,3%, observándose que no sienten que los problemas dentro de la organización son sus problemas también. Por otro lado, el 30,9% expresó que, están de acuerdo y muy de acuerdo afirmando que sienten que cualquier problema dentro de la organización son sus problemas, mientras que el 33,8% lo declararon de manera indiferente.

Tabla 9 Responsabilidad por los problemas en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	17	12,2	12,2
En desacuerdo	32	23,1	35,3
Indiferente	47	33,8	69,1
De acuerdo	33	23,7	92,8
Muy de acuerdo	10	7,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

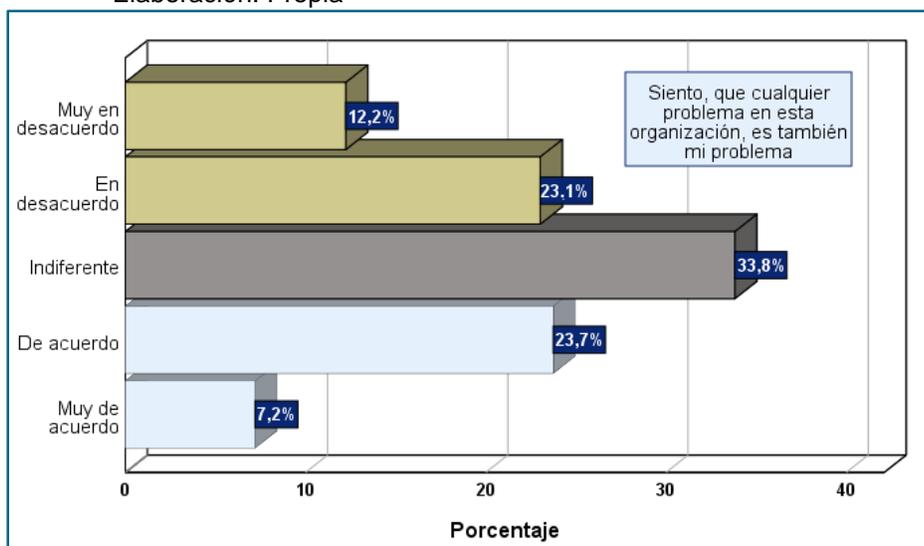


Figura 9 Responsabilidad por los problemas en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.2.2 Dificultad para dejar el trabajo.

De manera agrupada se observa en la tabla 10 y figura 10 los que declararon entre muy en desacuerdo y en desacuerdo, manifestando que no sería difícil dejar el trabajo en la organización. Sin embargo, el 64% de los entrevistados señalaron de manera agrupada estar de acuerdo y muy de acuerdo sobre si se les haría difícil dejar su trabajo, aunque quisieran. Solo el 21,6% lo manifestaron de manera indiferente.

Tabla 10 Dificultad para dejar el trabajo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	3,6	3,6
En desacuerdo	15	10,8	14,4
Indiferente	30	21,6	36,0
De acuerdo	62	44,6	80,6
Muy de acuerdo	27	19,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

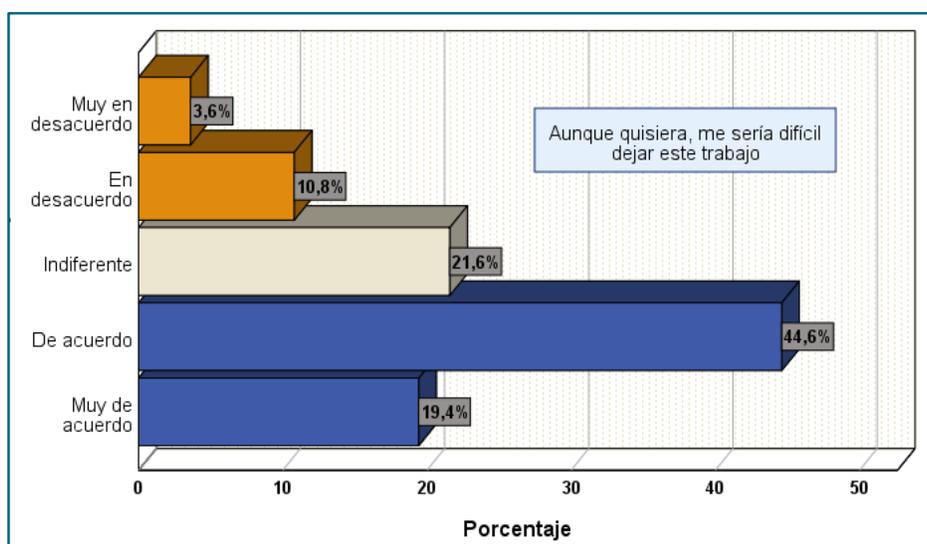


Figura 10 Dificultad para dejar el trabajo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.2.3 Importancia de trabajar en la organización.

La suma de los que declararon estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo, respecto a si trabajar en la organización significa mucho para ellos suma el 4,3%, mientras que los entrevistados que expresaron sobre el significado de trabajar en la organización estuvieron entre de acuerdo y muy de acuerdo sumando entre ellos el 72,7%. Solo el 23% expresó estar indiferente con el significado de la organización. Estos resultados se aprecian a continuación en la tabla 11 y figura 11 a continuación.

Tabla 11 Importancia de trabajar en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,9	2,9
En desacuerdo	2	1,4	4,3
Indiferente	32	23,0	27,3
De acuerdo	66	47,5	74,8
Muy de acuerdo	35	25,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

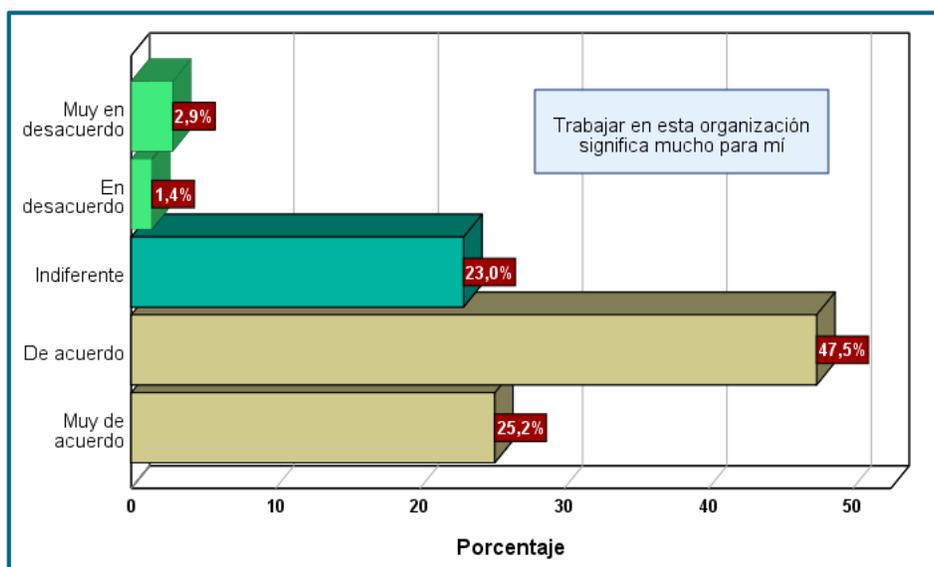


Figura 11 Importancia de trabajar en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.1.3 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo.

Se observa en la tabla 12 y figura 12 el resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo, encontrándose que el 66,9% de los trabajadores entrevistados se sienten indiferentes a este compromiso. También se observa la suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo (4,3%), mientras que, el 28,8% lo indicaron estar entre de acuerdo y muy de acuerdo con el compromiso organizacional afectivo.

Tabla 12 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7
En desacuerdo	5	3,6	4,3
Indiferente	93	66,9	71,2
De acuerdo	38	27,4	98,6
Muy de acuerdo	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

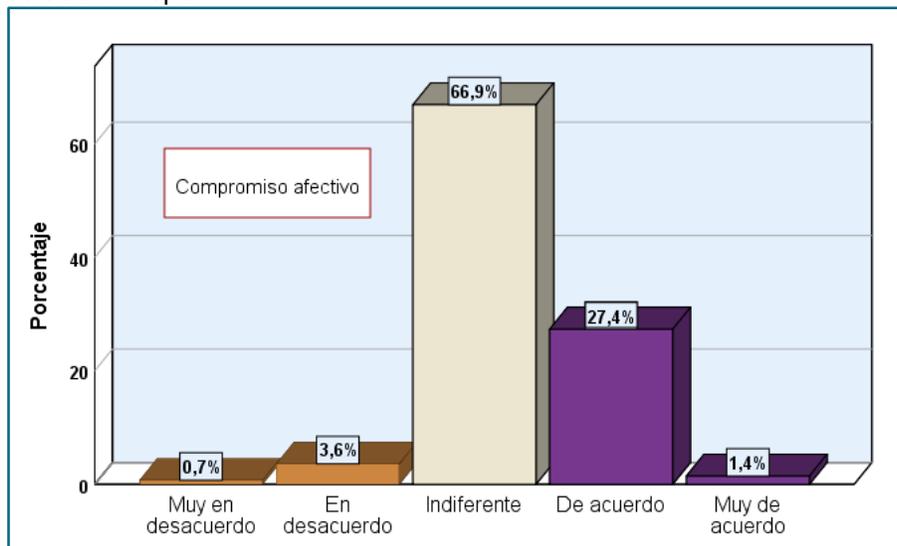


Figura 12 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

Los resultados del compromiso organizacional afectivo se presentan a continuación en la tabla 13 y figura 13, observándose un valor cualitativo general “indiferente” representado por un valor medio de 3,3.

Tabla 13 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo

	Media	Valor cualitativo
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	3,5	De acuerdo
No estaría bien abandonar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	2,5	Indiferente
Me siento emocionalmente unido a esta organización	3,5	De acuerdo
Debo mucho a esta organización	2,9	Indiferente
Siento, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	2,9	Indiferente
Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo	3,7	De acuerdo
Trabajar en esta organización significa mucho para mí	3,9	De acuerdo
Compromiso afectivo	3,3	Indiferente

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

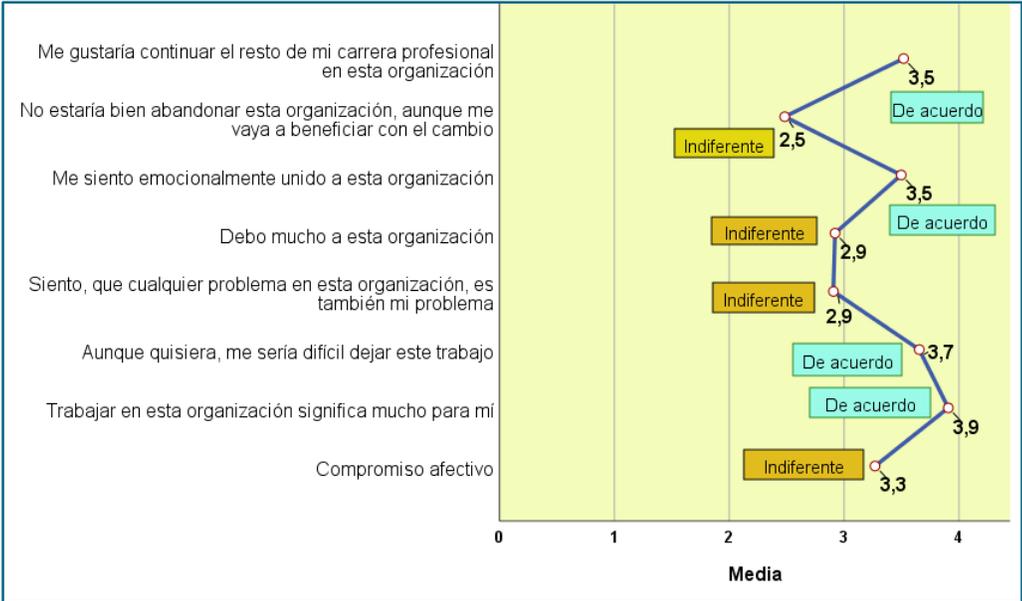


Figura 13 Resumen descriptivo del compromiso organizacional afectivo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

4.2.2 Compromiso organizacional para continuar.

Seguidamente, se aprecian los resultados concernientes al compromiso organizacional para continuar, según los trabajadores entrevistados en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco.

4.2.2.1 Vínculo económico.

4.2.2.1.1 Costo por dejar la organización.

En la tabla 14 y figura 14 se aprecia la suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo (17,3%) respecto al gran costo ocasionado por dejar la organización. Por otro lado, el 61,1% expresaron que, están de acuerdo y muy de acuerdo con el gran costo ocasionado por dejar la organización. Solo el 21,6% de los entrevistados lo expresaron de manera indiferente.

Tabla 14 Costo por dejar la organización.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,2	2,2
En desacuerdo	21	15,1	17,3
Indiferente	30	21,6	38,8
De acuerdo	57	41,0	79,9
Muy de acuerdo	28	20,1	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

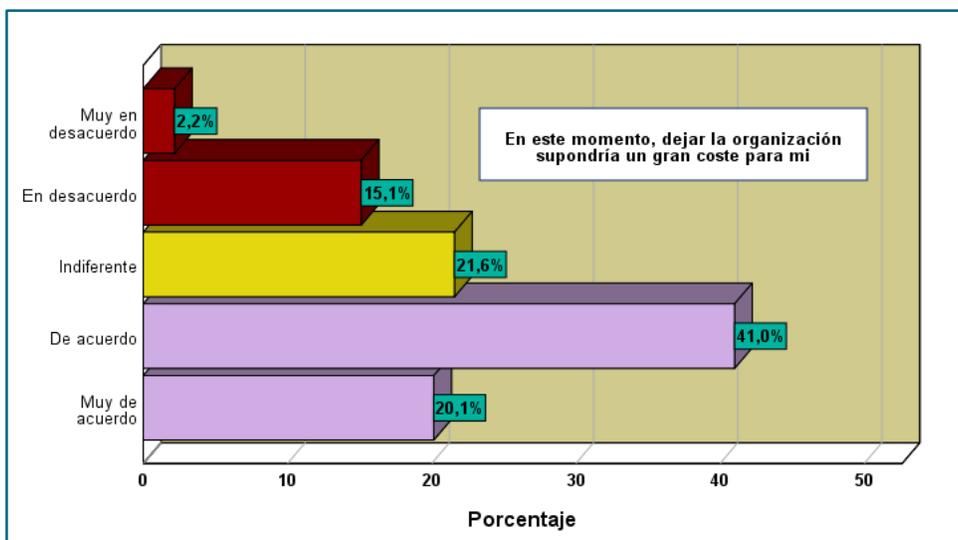


Figura 14 Costo por dejar la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.2.1.2 Sentimiento de integración en la organización.

El 12,3% de los trabajadores entrevistados expresaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo respecto a que no se sienten parte integrante en la organización. Sin embargo, el 59,7% declararon estar entre de acuerdo y muy de acuerdo, porque se sienten integrantes de la organización, mientras que el 28,1% lo expresaron de manera indiferente. Estos resultados se aprecian en la tabla 15 y figura 15.

Tabla 15 Sentimiento de integración en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,9	2,9
En desacuerdo	13	9,4	12,2
Indiferente	39	28,1	40,3
De acuerdo	62	44,6	84,9
Muy de acuerdo	21	15,1	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

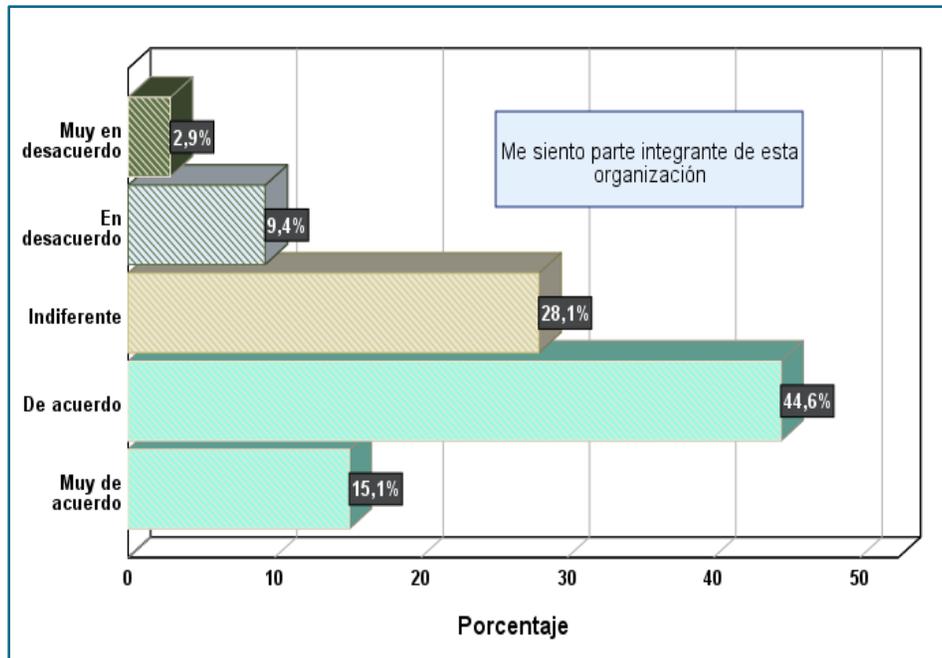


Figura 15 Sentimiento de integración en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.2.1.3 Ventajas y beneficios recibidos al continuar en la organización.

El 24,4% de los trabajadores se encuentra muy en desacuerdo y desacuerdo, sobre qué, la continuidad en la organización se deba a las ventajas y beneficios que reciben, el 26,6% se muestra indiferente, y por otro lado el 49% se encuentran entre de acuerdo, y muy de acuerdo respectivamente, sobre que su permanencia en la organización se deba a las ventajas y beneficios que perciben, es decir, muestran un compromiso económico con la municipalidad. Estos resultados se presentan a continuación en la tabla 16 y figura 16.

Tabla 16 Ventajas y beneficios recibidos al continuar en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	5,0	5,0
En desacuerdo	27	19,4	24,5
Indiferente	37	26,6	51,1
De acuerdo	55	39,6	90,6
Muy de acuerdo	13	9,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

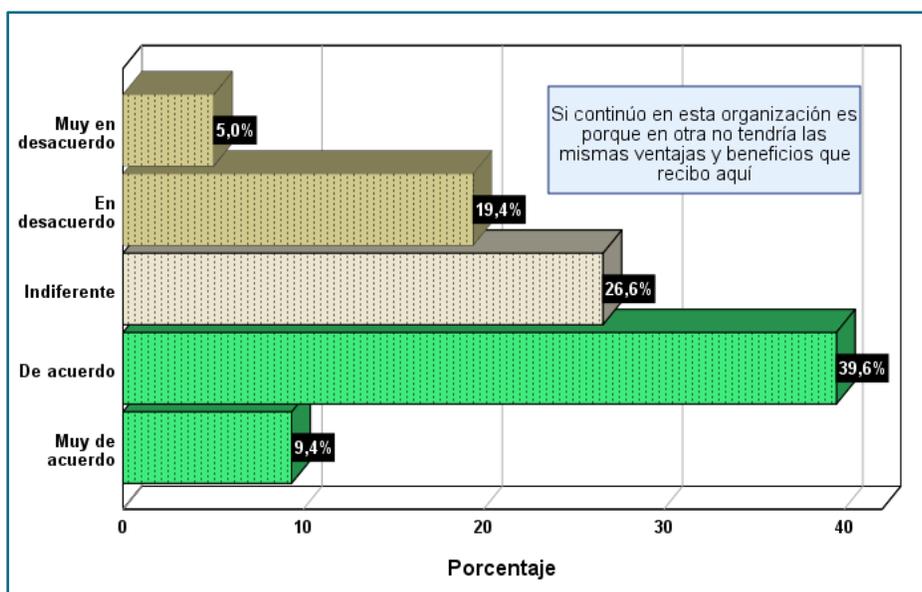


Figura 16 Ventajas y beneficios recibidos al continuar en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

4.2.2.1.4 Cosas interrumpidas en la vida personal, al dejar la organización.

El 21,6% de los entrevistados expresaron de manera agrupada entre muy desacuerdo, y desacuerdo respecto a si dejaran la organización se interrumpirían muchas cosas en sus vidas personales. Por otro lado, el 63,3% estuvo entre de acuerdo y muy de acuerdo, afirmando que si dejan la organización se verían muchas cosas afectadas en su vida personal, mientras que, el 15,1% lo manifestó de manera indiferente.

Tabla 17 Cosas interrumpidas en la vida personal, al dejar la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,2	2,2
En desacuerdo	27	19,4	21,6
Indiferente	21	15,1	36,7
De acuerdo	66	47,5	84,2
Muy de acuerdo	22	15,8	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

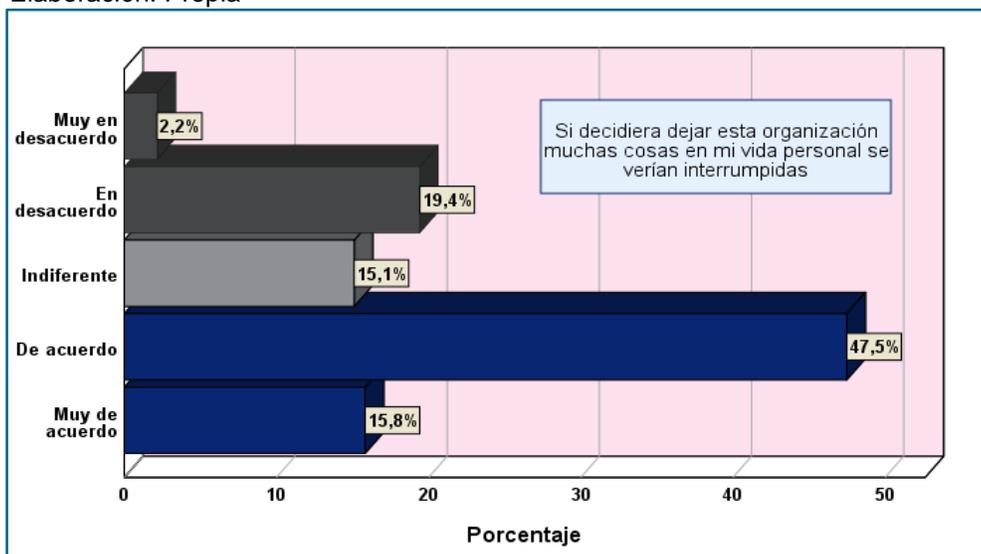


Figura 17 Cosas interrumpidas en la vida personal, al dejar la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.2.2 Alternativas laborales.

4.2.2.2.1 Pocas alternativas de trabajo al dejar la organización.

En la tabla 18 y figura 18 se visualiza los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo sumando entre ellos el 28,8%, observándose que si dejan la organización si tendrían otras oportunidades de encontrar trabajo. Por otro lado, el 51% expresó que, están de acuerdo y muy de acuerdo a si dejan la organización no tendrían otras oportunidades de encontrar trabajo, mientras que el 20,1% lo declaró de manera indiferente.

Tabla 18 Pocas alternativas de trabajo al dejar la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	7,2	7,2
En desacuerdo	30	21,6	28,8
Indiferente	28	20,1	48,9
De acuerdo	53	38,2	87,1
Muy de acuerdo	18	12,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

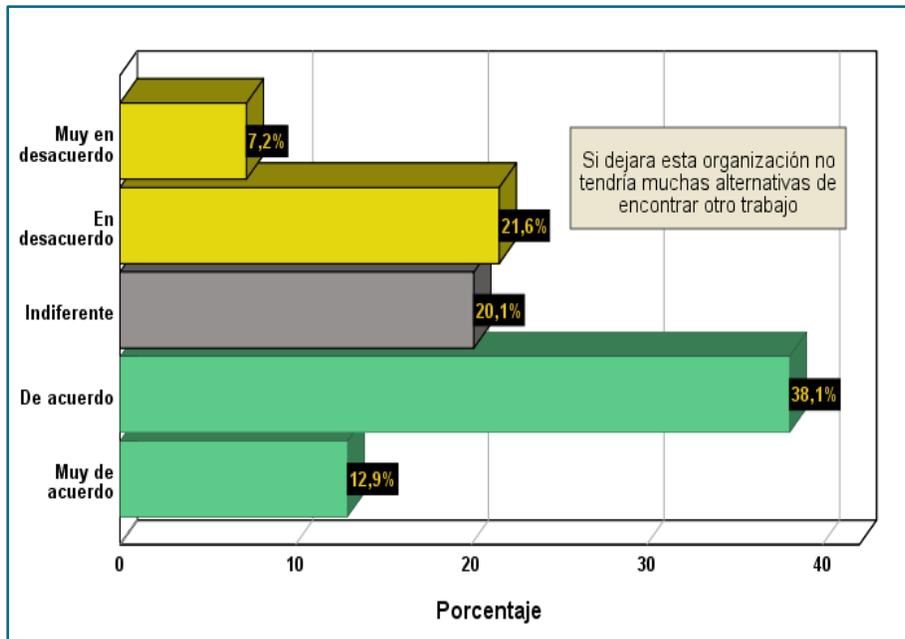


Figura 18 Pocas alternativas de trabajo al dejar la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.2.2.2 Sentimiento de necesidad de trabajar en la organización, más que voluntad propia.

Se observa en la tabla 19 y figura 19 los que manifestaron entre muy en desacuerdo y en desacuerdo sumando entre ellos el 60,4%, evidenciándose que no trabajan en la organización porque lo necesitan si no por voluntad propia. Sin embargo, el 22,3% expresó que trabajan en la organización más por necesidad que por voluntad propia, por lo tanto, están de acuerdo y muy de acuerdo, mientras que el 17,3% lo expresaron de manera indiferente.

Tabla 19 Sentimiento de necesidad de trabajar en la organización, más que voluntad propia

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	26	18,7	18,7
En desacuerdo	58	41,7	60,4
Indiferente	24	17,3	77,7
De acuerdo	26	18,7	96,4
Muy de acuerdo	5	3,6	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

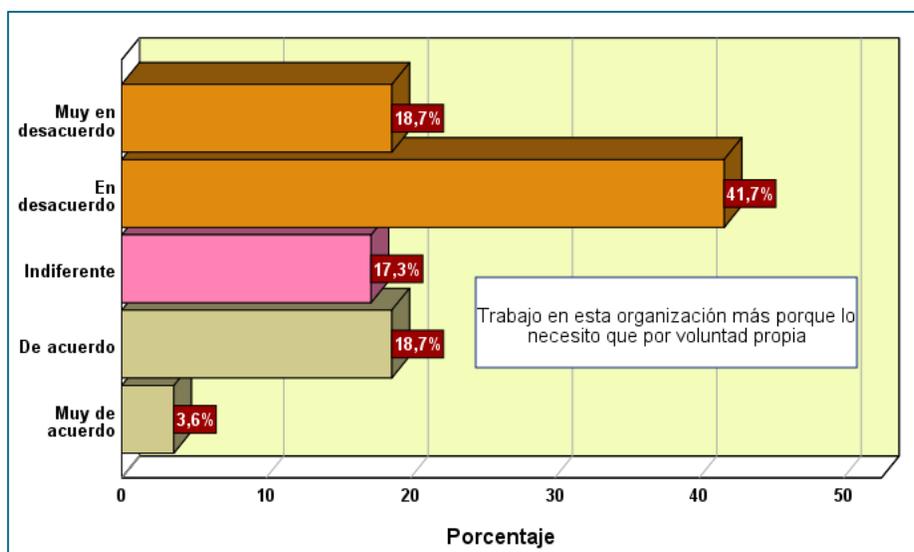


Figura 19 Sentimiento de necesidad de trabajar en la organización, más que voluntad propia

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.2.2.3 Desventaja al dejar la organización, y las pocas posibilidades de conseguir empleo.

Se presenta en la tabla 20, la suma de los que manifestaron entre muy en desacuerdo y en desacuerdo fue de 17,3%, notándose que, no presentarían desventajas ni pocas posibilidades de encontrar trabajo por estar en la organización. Sin embargo, el 71,9% señaló que, si presentarían desventajas y pocas posibilidades de encontrar trabajo por

estar en la organización, por lo tanto, están de acuerdo y muy de acuerdo, mientras que el 10,8% lo manifestó de manera indiferente.

Tabla 20 Desventaja al dejar la organización, y las pocas posibilidades de conseguir empleo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	5,0	5,0
En desacuerdo	17	12,3	17,3
Indiferente	15	10,8	28,1
De acuerdo	57	41,0	69,1
Muy de acuerdo	43	30,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

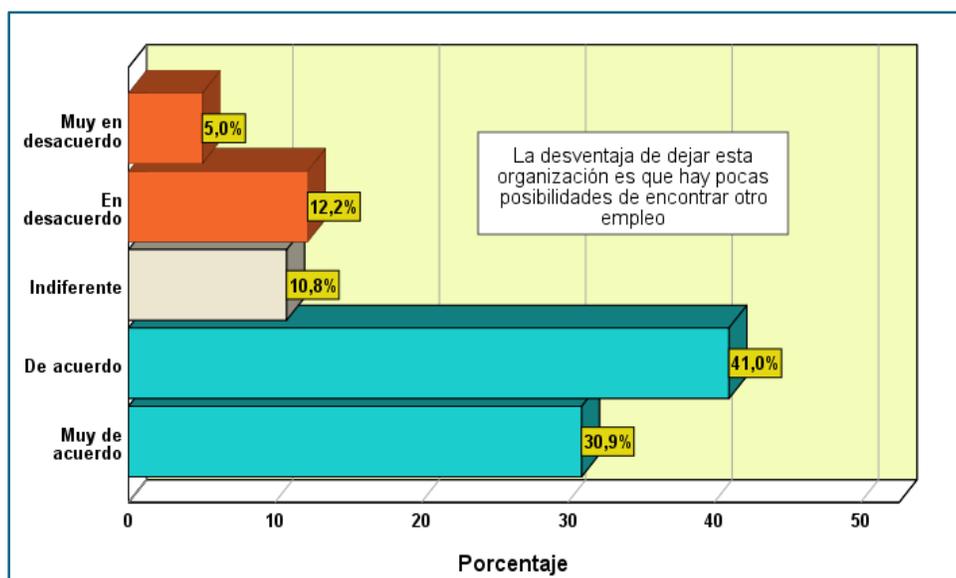


Figura 20 Desventaja al dejar la organización, y las pocas posibilidades de conseguir empleo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.2.3 Resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar.

Se aprecia en la tabla 21 y figura 21 el resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar, encontrándose que el 48,2% de los trabajadores se sienten indiferentes a este compromiso para continuar. Se presenta también los que expresaron estar en desacuerdo (7,9%), mientras que, el 43,9% expresó estar entre de acuerdo y muy de acuerdo con el compromiso organizacional para continuar.

Tabla 21 Resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	7,9	7,9
Indiferente	67	48,2	56,1
De acuerdo	58	41,7	97,8
Muy de acuerdo	3	2,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

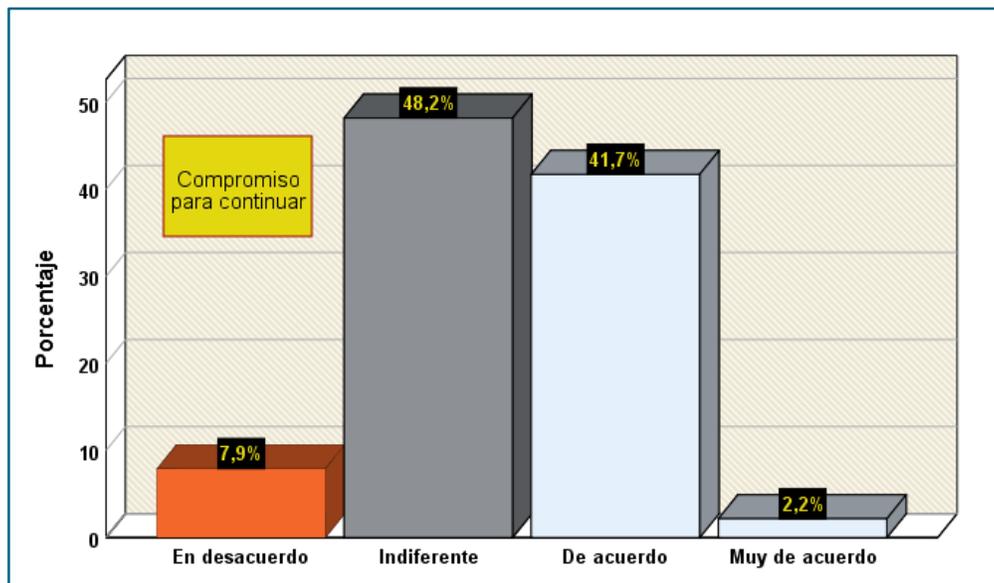


Figura 21 Resumen descriptivo del compromiso organizacional para continuar

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

Los resultados del compromiso organizacional para continuar se aprecian a continuación en la tabla 22 y figura 22, observándose un valor cualitativo general “indiferente” representado por un valor medio de 3,4.

Tabla 22 Promedio del compromiso organizacional para continuar

En este momento, dejar la organización supondría un gran coste para mi	3,6	De acuerdo
Me siento parte integrante de esta organización	3,6	De acuerdo
Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	3,3	Indiferente
Si decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	3,6	De acuerdo
Si dejara esta organización no tendría muchas alternativas de encontrar otro trabajo	3,3	Indiferente
Trabajo en esta organización más porque lo necesito que por voluntad propia	2,5	Indiferente
La desventaja de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	3,8	De acuerdo
Compromiso para continuar	3,4	Indiferente

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

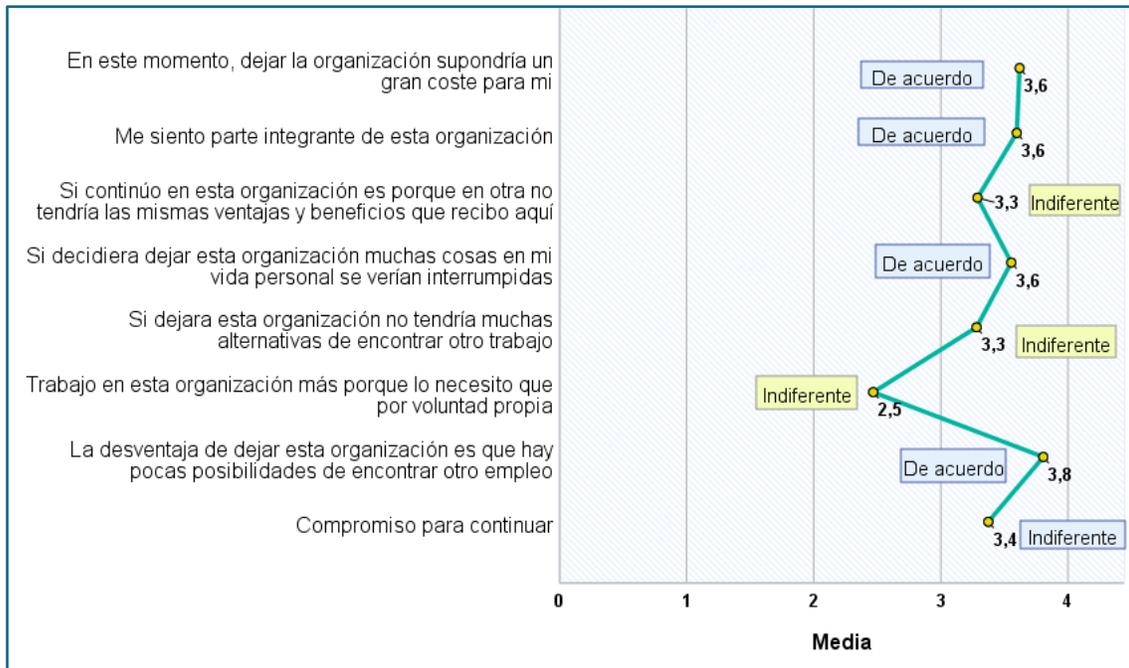


Figura 22 Promedio del compromiso organizacional para continuar

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.3 Compromiso organizacional normativo.

A continuación, se aprecian los resultados concernientes al compromiso organizacional normativo, según los trabajadores entrevistados en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco.

4.2.3.1 Obligación moral.

4.2.3.1.1 Obligación con los integrantes de la organización.

El 54,7% de los trabajadores entrevistados expresaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo respecto a que no podrían dejar la organización porque sienten que tienen una obligación con los integrantes de la misma. Sin embargo, el 12,9% declaró estar entre de acuerdo y muy de acuerdo, porque no podrían dejar la organización sintiendo que tienen obligación con los integrantes de la misma, mientras que, el 32,4%

lo expresaron de manera indiferente. Estos resultados se aprecian en la tabla 23 y figura 23.

Tabla 23 Obligación con los integrantes de la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	24	17,3	17,3
En desacuerdo	52	37,4	54,7
Indiferente	45	32,4	87,1
De acuerdo	15	10,7	97,8
Muy de acuerdo	3	2,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

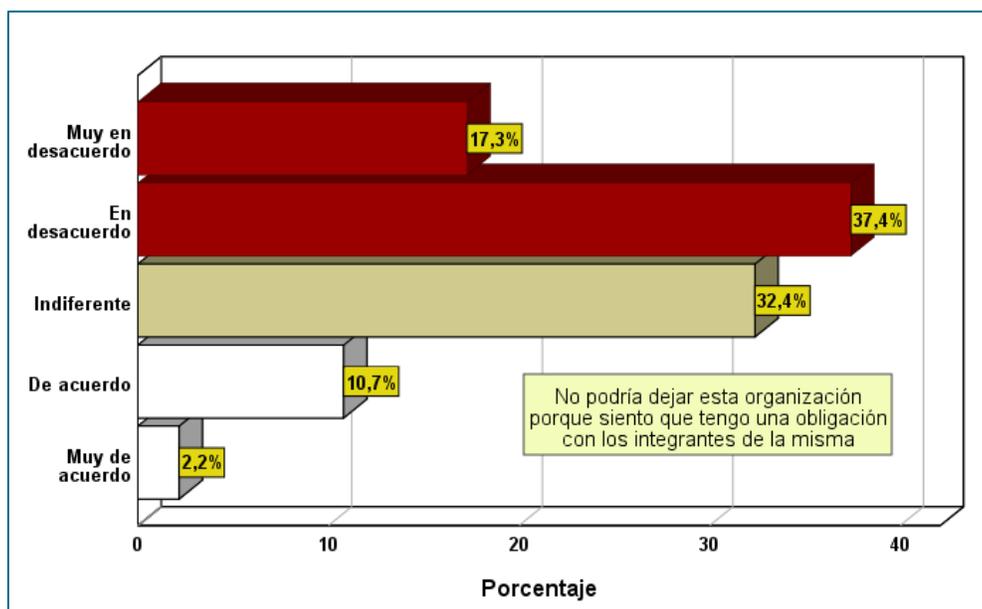


Figura 23 Obligación con los integrantes de la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.3.1.2 Sentimiento de familiaridad en la organización.

En la tabla 24 y figura 24 se aprecia la suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo con el 14,4%, porque en la organización no se sienten como en familia. Por otro lado, el 56,1% expresaron que, están de acuerdo y muy de acuerdo afirmando que se sienten como en familia en la organización, solo el 29,5%, se siente indiferente.

Tabla 24 Sentimiento de familiaridad en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7
En desacuerdo	19	13,7	14,4
Indiferente	41	29,5	43,9
De acuerdo	63	45,3	89,2
Muy de acuerdo	15	10,8	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

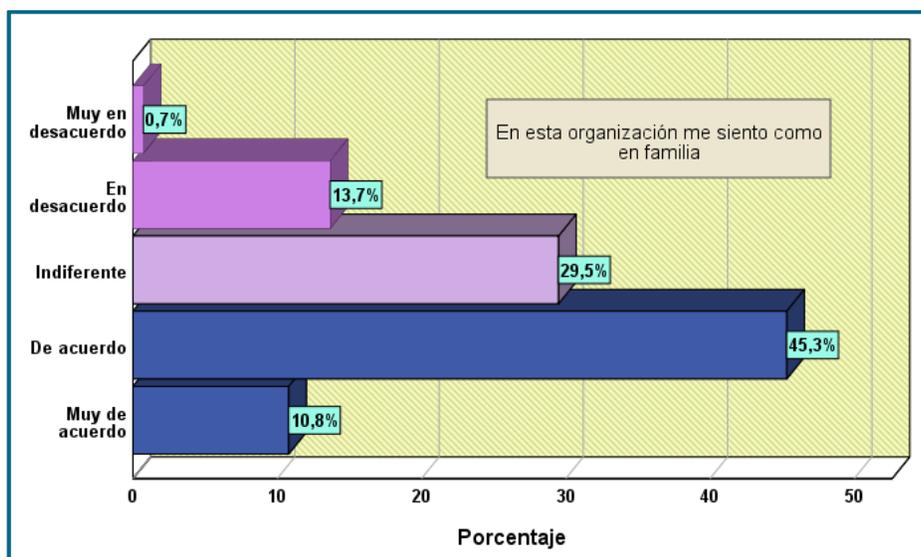


Figura 24 Sentimiento de familiaridad en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.3.1.3 Sentimiento de culpa al dejar la organización.

En la tabla 25 y figura 25 se observa la suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo con el 59%, ya que los trabajadores no se sentirían culpables si ahora dejan la organización. Sin embargo, el 18,7% manifestó que, están de acuerdo y muy de acuerdo afirmando que se sentirían culpables si dejan la organización ahora, solo el 22,3%, indicó que se siente indiferente.

Tabla 25 Sentimiento de culpa al dejar la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	23	16,5	16,5
En desacuerdo	59	42,5	59,0
Indiferente	31	22,3	81,3
De acuerdo	23	16,5	97,8
Muy de acuerdo	3	2,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

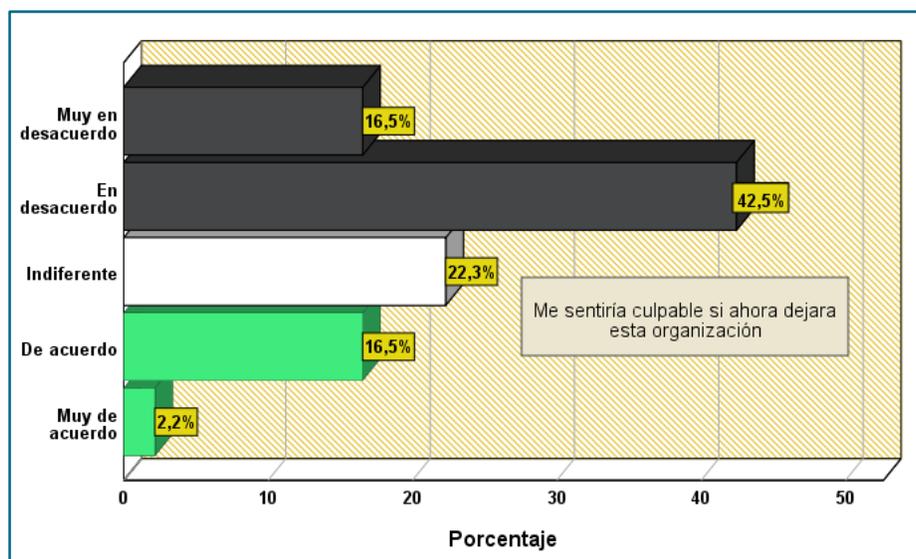


Figura 25 Sentimiento de culpa al dejar la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.3.2 Obligación por Ética.

4.2.3.2.1 Lealtad a la organización

Se presenta en la tabla 26, la suma de los que manifestaron entre muy en desacuerdo y en desacuerdo (5%), expresaron que, en la organización merece su lealtad. Sin embargo, el 76,3% señalaron que la organización si merece su lealtad, por lo tanto, están de acuerdo y muy de acuerdo, mientras que el 18,7% lo manifestó de manera indiferente.

Tabla 26 Lealtad a la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7
En desacuerdo	6	4,3	5,0
Indiferente	26	18,7	23,7
De acuerdo	81	58,3	82,0
Muy de acuerdo	25	18,0	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

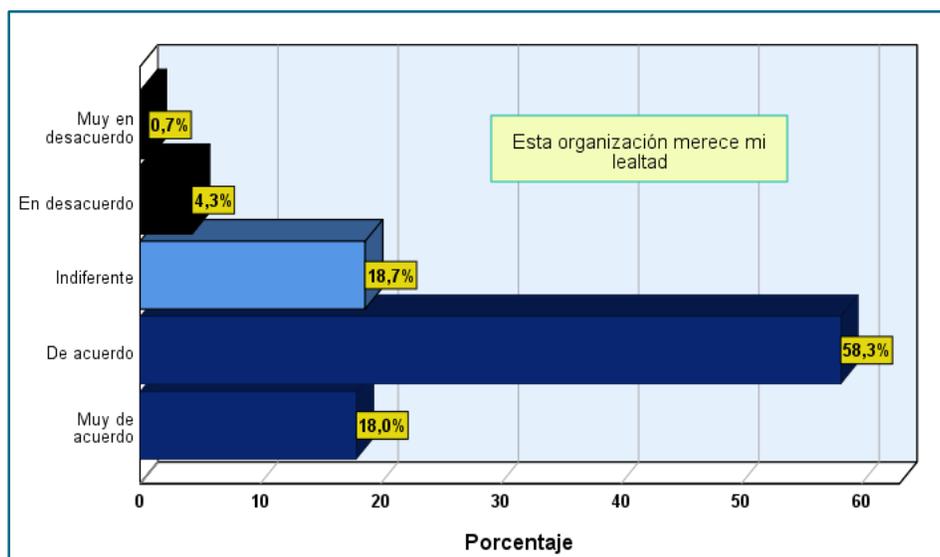


Figura 26 Lealtad a la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.3.2.2 Orgullo de trabajar en la organización.

La suma de los que manifestaron estar entre muy en desacuerdo y en desacuerdo (6,5%), manifestaron que no sienten orgullo de trabajar en la organización. Sin embargo, la suma de los que expresaron estar entre de acuerdo y muy de acuerdo (65,4%) siente orgullo de trabajar en la organización, mientras que el 28,1% lo manifestó de manera indiferente. Estos resultados mencionados se pueden apreciar en la tabla 27 y figura 27.

Tabla 27 Orgullo de trabajar en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7
En desacuerdo	8	5,8	6,5
Indiferente	39	28,1	34,5
De acuerdo	73	52,5	87,1
Muy de acuerdo	18	12,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

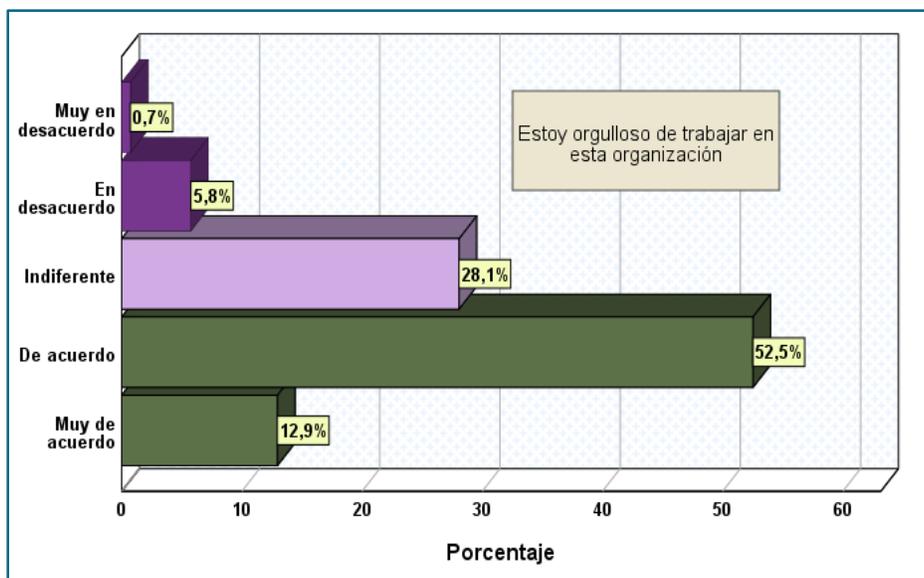


Figura 27 Orgullo de trabajar en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.3.2.3 Sin obligación por seguir trabajando en la organización.

La suma de los que declararon estar entre muy de acuerdo y de acuerdo (11,5%), expresaron que, no sienten ninguna obligación de tener que seguir trabajando para la organización, mientras que el, 66,9% notaron estar entre en muy desacuerdo y desacuerdo, lo que quiere decir que los trabajadores sienten obligación de seguir trabajando para la organización. Solo el 21,6% manifestó estar indiferente. Estos resultados se aprecian a continuación en la tabla 28 y figura 28 a continuación.

Tabla 28 Sin obligación por seguir trabajando en la organización

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	26	18,7	18,7
En desacuerdo	67	48,2	66,9
Indiferente	30	21,6	88,5
De acuerdo	10	7,2	95,7
Muy de acuerdo	6	4,3	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

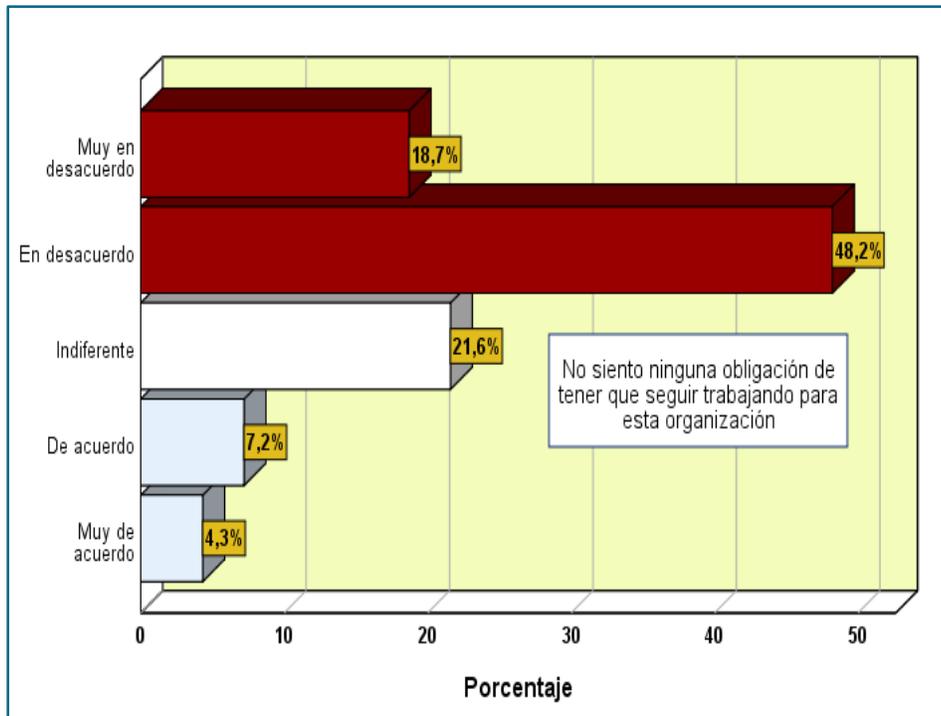


Figura 28 Sin obligación por seguir trabajando en la organización

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.2.3.3 Resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo.

Se observa a continuación, el resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo, encontrándose que el 78,4% de los trabajadores se sienten indiferentes a este compromiso organizacional normativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq. Se aprecia también, los que expresaron estar en desacuerdo (4,3%), mientras que, el 17,3% expresó estar entre de acuerdo y muy de acuerdo con el compromiso organizacional normativo. Estos resultados alcanzados se presentan en la tabla 29 y figura 29.

Tabla 29 Resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	4,3	4,3
Indiferente	109	78,4	82,7
De acuerdo	22	15,9	98,6
Muy de acuerdo	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

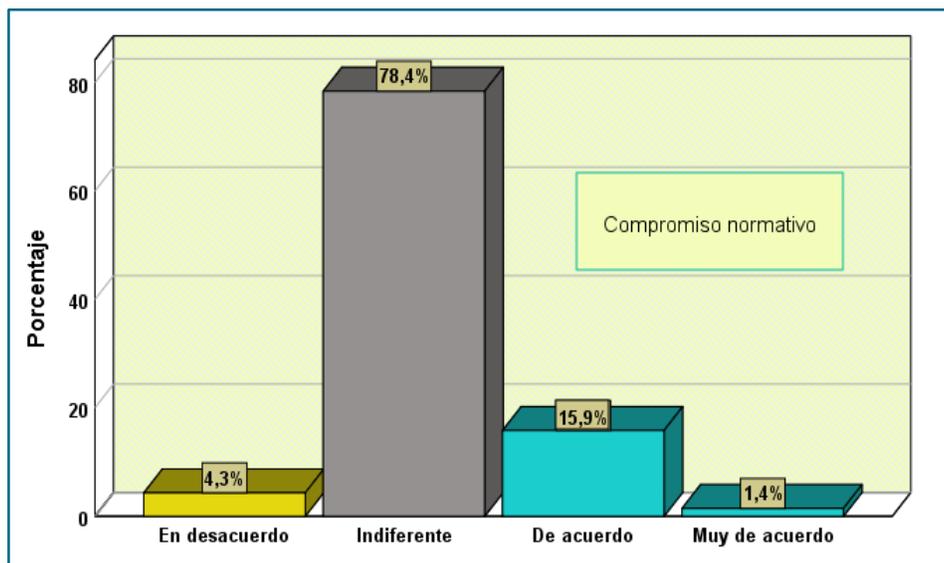


Figura 29 Resumen descriptivo del compromiso organizacional normativo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

Se aprecia en la tabla 30 y figura 30, los resultados del compromiso organizacional normativo, donde se observa un valor cualitativo general “indiferente” representado por un valor medio de 3,1. Sin embargo se observa que los trabajadores no se sienten obligado con la organización por los integrantes.

Tabla 30 Promedio del compromiso organizacional normativo

No podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los integrantes de la misma	2,4	En desacuerdo
En esta organización me siento como en familia	3,5	De acuerdo
Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	2,5	Indiferente
Esta organización merece mi lealtad	3,9	De acuerdo
Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	3,7	De acuerdo
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	2,3	En desacuerdo
Compromiso normativo	3,1	Indiferente

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

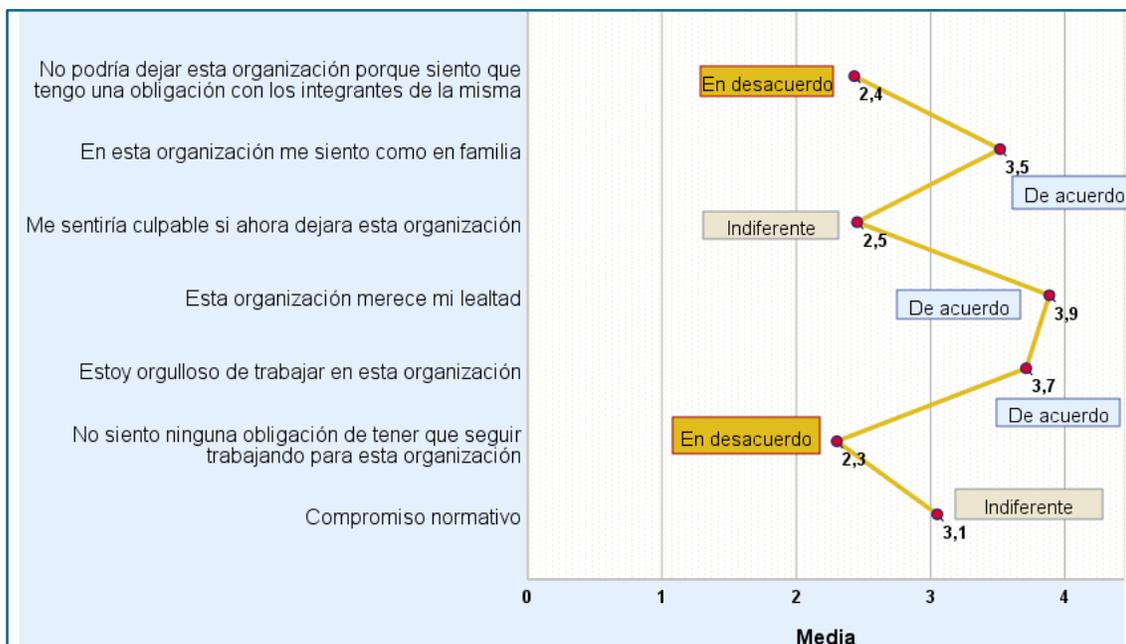


Figura 30 Promedio del compromiso organizacional normativo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

4.2.4 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores.

Para finalizar, se observa a continuación el resumen descriptivo del compromiso organizacional y sus dimensiones, apreciándose que, el 74,1% de los trabajadores se sienten indiferentes al compromiso organizacional, mientras que el 23% está de acuerdo. Solo el 2,9% de los trabajadores entrevistados manifestaron estar en desacuerdo. Estos resultados mencionados se pueden apreciar en la tabla y figura 31.

Tabla 31 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	2,9	2,9
Indiferente	103	74,1	77,0
De acuerdo	32	23,0	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

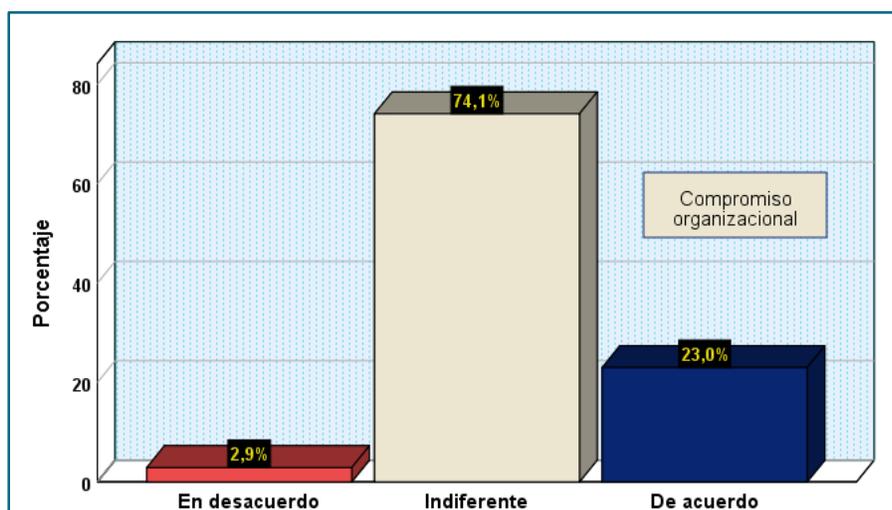


Figura 31 Resumen descriptivo del Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

También se elaboró la tabla 32 y figura 32, con los promedios del compromiso organizacional y sus dimensiones, observándose un valor cualitativo general “indiferente” con un valor medio 3,2, así como también en cada una de sus dimensiones estudiadas.

Tabla 32 Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores

Compromiso afectivo	3,3	Indiferente
Compromiso para continuar	3,4	Indiferente
Compromiso normativo	3,1	Indiferente
Compromiso organizacional	3,2	indiferente

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

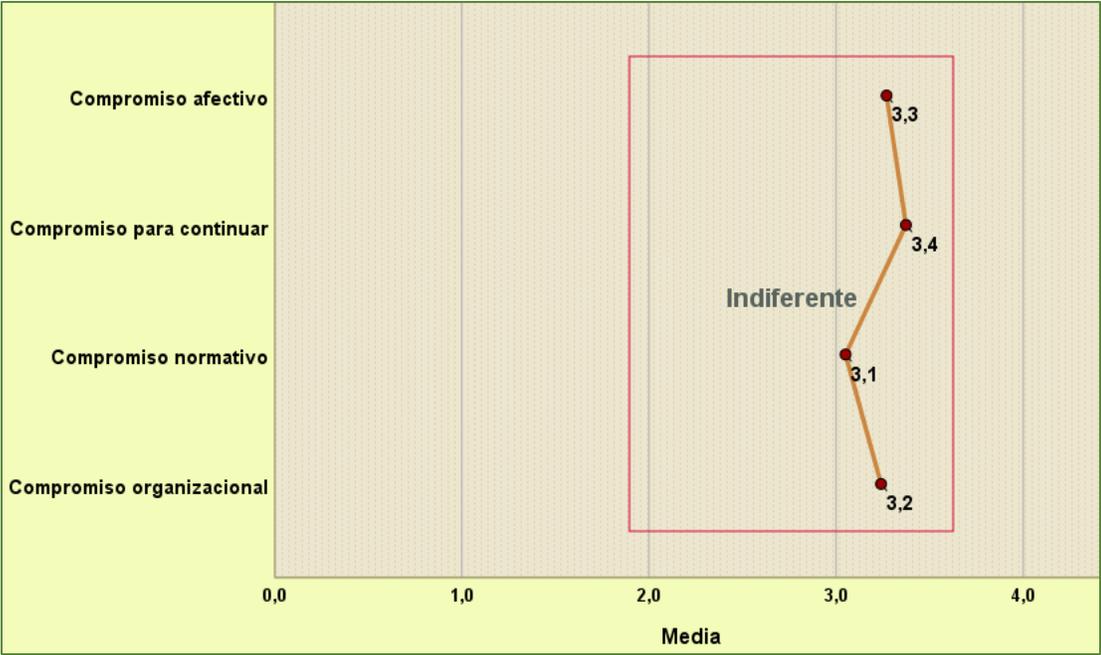


Figura 32 Compromiso Organizacional y sus dimensiones según los trabajadores
 Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

4.3.- Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

En la tabla 33 y tabla 34, se puede apreciar la relación entre los regímenes laborales, y el compromiso organizacional, hallándose que, el p-valor = 0.000 < α 0,05 por lo que indica que, los regímenes laborales están asociados con el compromiso, lo que quiere decir que, los trabajadores están más comprometidos con la Municipalidad de Wánchaq, según el tipo de régimen laboral al que pertenecen. Se puede notar que el 74% es indiferente al compromiso con la Municipalidad de Wánchaq, y solo el 23% se siente comprometido. Los más comprometidos con la Municipalidad son los que pertenecen al régimen laboral del Decreto legislativo 276 (16,5%). Estos resultados se observan de igual manera en la figura 33.

Tabla 33 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Régimen al que pertenece	D.L 276	0,7%	10,8%	16,5%	28,1%
	D.L 728	1,4%	5,0%	4,3%	10,8%
	D.L 1057 (CAS)	0,7%	58,3%	2,2%	61,2%
Total		2,9%	74,1%	23,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

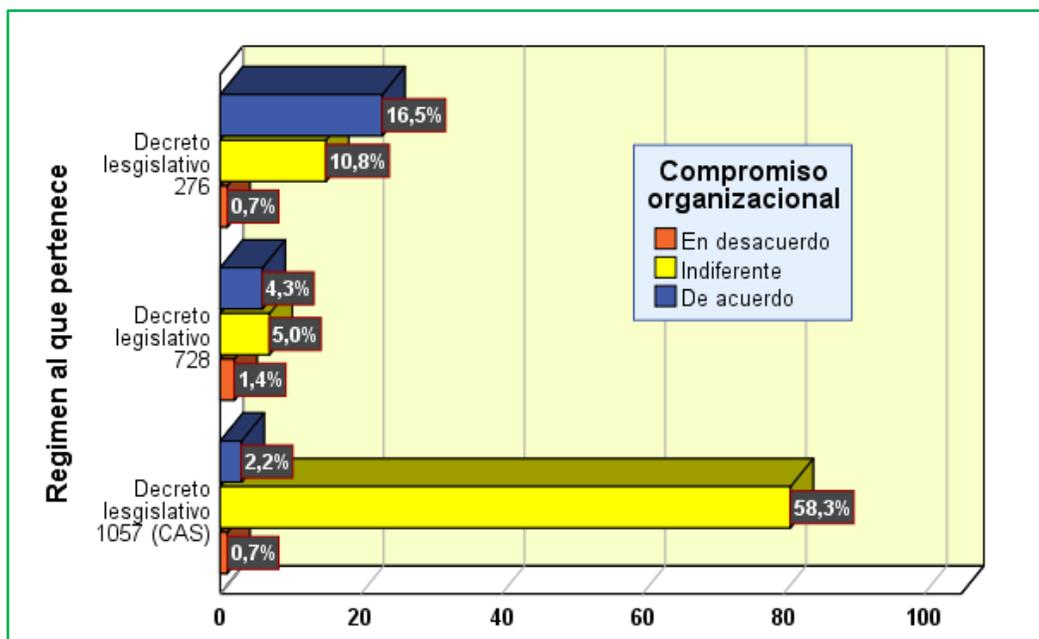


Figura 33 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional
 Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

Tabla 34 Chi cuadrado de Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,731 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	57,365	4	,000
Asociación lineal por lineal	35,791	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .43.

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
 Elaboración: Propia

4.3.1 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

En la tabla 35 y tabla 36, se observa la relación entre los regímenes laborales, y el compromiso organizacional afectivo, encontrándose un $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ indicando que los regímenes laborales están asociados con el compromiso afectivo, lo que quiere decir que, los trabajadores están más comprometidos con la Municipalidad, según el tipo de régimen laboral al que pertenecen. Se puede observar que el 66,9% es indiferente al compromiso con la Municipalidad de Wánchaq, y que solo el 27,3% se siente comprometido. Los más comprometidos con la Municipalidad son los que conciernen al régimen laboral del Decreto legislativo 276 (16,5%). Estos resultados se aprecian de igual manera en la figura 34.

Tabla 35 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo

		Compromiso afectivo					Total
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Régimen al que pertenece	D.L 276	0,0%	1,4%	8,6%	16,5%	1,4%	28,1%
	D.L 728	0,7%	1,4%	4,3%	4,3%	0,0%	10,8%
	D.L 1057 (CAS)	0,0%	0,7%	54,0%	6,5%	0,0%	61,2%
Total		0,7%	3,6%	66,9%	27,3%	1,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

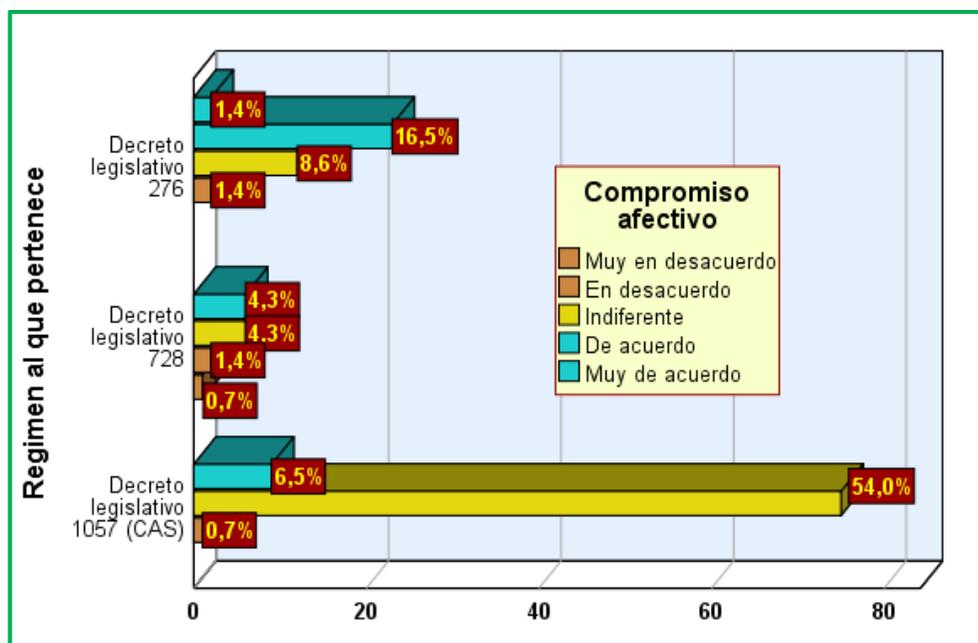


Figura 34 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

Tabla 36 Chi cuadrado de los regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional afectivo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,882 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	53,510	8	,000
Asociación lineal por lineal	22,440	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 10 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.3.2 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

A continuación, se observa la relación entre los regímenes laborales, y el compromiso organizacional para compartir, encontrándose un, $p\text{-valor} = 0.011 < \alpha 0,05$ indicando que los regímenes laborales están asociados con el compromiso para compartir, lo que quiere decir que, los entrevistados están más comprometidos con la Municipalidad, según el tipo de régimen laboral donde trabajan. Se puede observar de igual manera que el 48,2% es indiferente al compromiso con la Municipalidad de Wánchaq, sin embargo, el 41,7% se siente comprometido. También se observa que los más comprometidos con la Municipalidad son los que trabajan en el régimen laboral del Decreto legislativo 276 (13,7%). Estos resultados se observan en la figura 35.

Tabla 37 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir

		Compromiso para continuar				Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
	D.L 276	2,2%	10,8%	13,7%	1,4%	28,1%
Régimen al que pertenece	D.L 728	2,9%	2,9%	4,3%	0,7%	10,8%
	D.L 1057 (CAS)	2,9%	34,5%	23,7%		61,2%
Total		7,9%	48,2%	41,7%	2,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

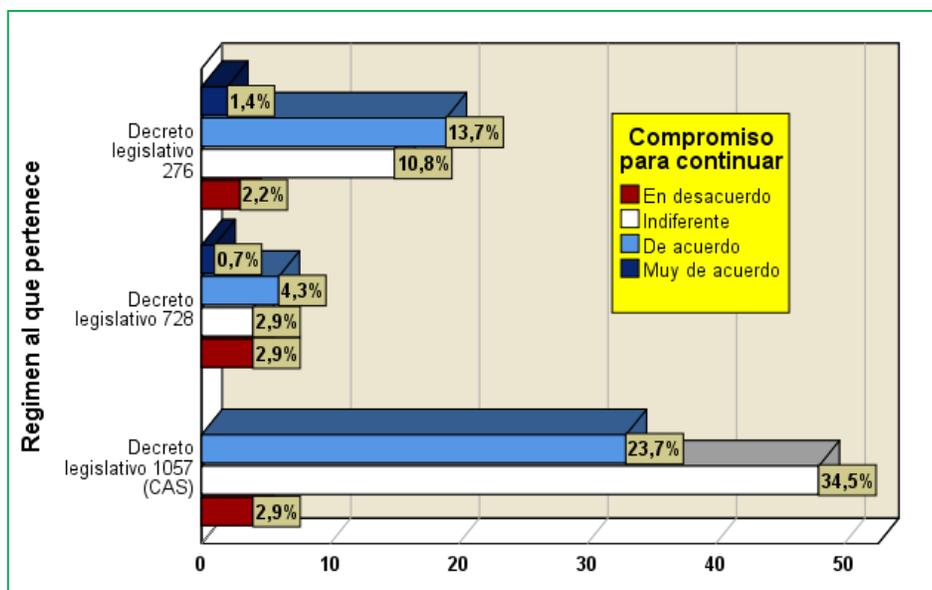


Figura 35 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

Tabla 38 Chi cuadrado de los Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional para compartir

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,670 ^a	6	,011
Razón de verosimilitud	15,420	6	,017
Asociación lineal por lineal	1,522	1	,217
N de casos válidos	139		

a. 5 casillas (41.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .32.

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

4.3.3 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Para finalizar, se observa la relación entre los regímenes laborales, y el compromiso organizacional para normativo, encontrándose un, $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ indicando que los regímenes laborales están relacionados con el compromiso organizacional normativo, lo que quiere decir que, los entrevistados están más comprometidos con la Municipalidad, según el tipo de régimen laboral donde trabajan. Se puede observar de igual manera que el 78,4% es indiferente al compromiso con la Municipalidad de Wánchaq, sin embargo, el 15,8% está de acuerdo con el compromiso normativo. También se observa que los más comprometidos con la Municipalidad son los que trabajan en el régimen laboral del Decreto legislativo 276 (10,8%). Estos resultados se observan en la figura 36.

Tabla 39 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo

		Compromiso normativo				Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Régimen al que pertenece	D.L 276	1,4%	14,4%	10,8%	1,4%	28,1%
	D.L 728	0,0%	7,9%	2,9%	0,0%	10,8%
	D.L 1057 (CAS)	2,9%	56,1%	2,2%	0,0%	61,2%
Total		4,3%	78,4%	15,8%	1,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq
Elaboración: Propia

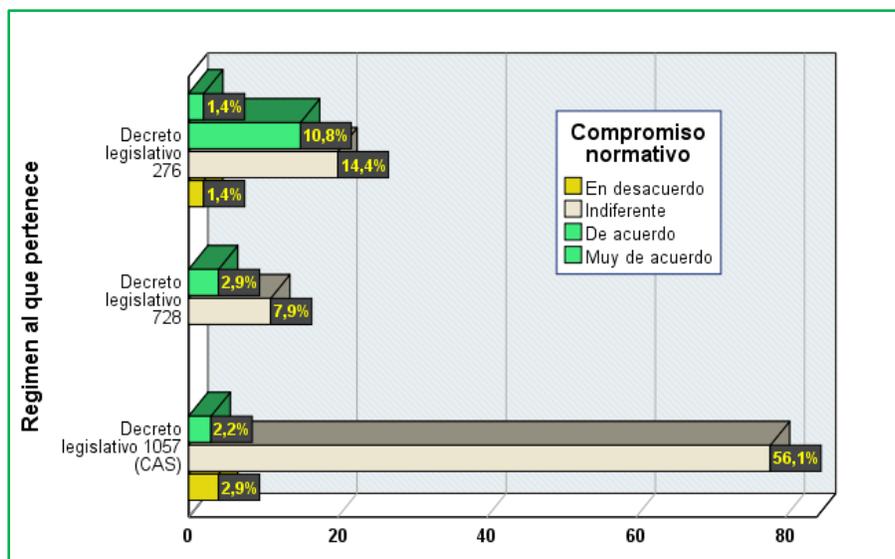


Figura 36 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

Tabla 40 Regímenes laborales y su asociación con el compromiso organizacional normativo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,367 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	34,329	6	,000
Asociación lineal por lineal	23,214	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente: Cuestionario aplicado a 139 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq

Elaboración: Propia

CAPITULO V: DISCUSIÓN

En el artículo de (Chiang, Gómez, & Wackerling, 2016) denominado “Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile”, la investigación presentó como resultados:

“Existen 3 tipos de contrato en el sistema público chileno; planta, contrata y honorarios. De este análisis se puede concluir que en el compromiso afectivo se muestra un nivel medio en aquellos funcionarios contratados bajo la modalidad planta, un índice alto para los contratados a contrata y un nivel bajo para quienes están contratados a honorarios”.

Observándose diferencias entre ambas investigaciones, puesto que, en la presente investigación el 16,5% de los trabajadores del régimen laboral del Decreto legislativo 276, están más comprometidos laboralmente, es decir, tienen un nivel alto de compromiso laboral, en relación a los de otros regímenes; sin embargo, en lo encontrado por (Chiang, Gómez, & Wackerling, 2016), los trabajadores contratados bajo la modalidad planta, presentan un nivel medio de compromiso afectivo.

Por otro lado, en el artículo de (Ramírez & Mapén, 2019) sobre la “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México” encontró lo siguiente:

“La dimensión Normativa está distribuida en un nivel medio con un 50%, seguida de un 22% en el nivel bajo de compromiso y se iguala el porcentaje en los niveles de compromiso muy bajo y muy alto con un 6% y 5%, respectivamente, esta dimensión expresa el vínculo moral que poseen los

servidores hacia la dependencia, los obliga a permanecer moralmente en la organización”.

En comparación con los resultados arrojados en la presente investigación, se pueden apreciar diferencias, por haberse encontrado que, el 78,4% de los trabajadores se sienten indiferentes con el compromiso normativo, a diferencia del 50% que presenta un nivel medio, en lo encontrado por (Ramírez & Mapén, 2019), indicando que, en la Municipalidad Distrital de Wánchaq existe mayor porcentaje de trabajadores con un nivel medio en el compromiso normativo.

En el artículo (Ramírez & Mapén, 2019) sobre la “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México” sostuvo lo siguiente:

“La dimensión de Continuidad se encuentra presente en los servidores públicos con el porcentaje mayor de 48% en el nivel medio de compromiso de continuidad, seguida de un nivel bajo con el 28%, los servidores conocen los costos que se relacionan con el abandono del trabajo en la dependencia y prefieren permanecer en la dependencia, pero no en un nivel suficiente para estar altamente comprometidos a seguir en la organización en mejores oportunidades de sueldo”.

En la presente investigación, el 48,2% de los trabajadores se sienten indiferentes con el compromiso de la continuidad, es decir, presenta un nivel medio en la dimensión continuidad, de manera similar se observa en lo encontrado por (Ramírez & Mapén, 2019), donde el 48% de los trabajadores presenta un nivel medio, en la dimensión de Continuidad del compromiso organizacional.

Asimismo, en la investigación denominada, “Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública”, el autor (Gutiérrez, 2019) encontró que:

“Entre los resultados obtenidos se tiene que, el 27,1% considera que su compromiso organizacional es bajo; el 55,1% del total de encuestados opina que su compromiso organizacional es normal y el 17.8% considera que es alto su compromiso organizacional”.

Por lo tanto, se puede apreciar que, en la presente investigación, existe mayor porcentaje de trabajadores que presentan un alto compromiso organizacional (23%), sin embargo, en lo encontrado por (Gutiérrez, 2019), solo el 17.8% de los trabajadores, considera que es alto su compromiso organizacional.

En la investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018”, (Céspedes, 2018) plantea:

“Hay una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre el régimen laboral, y el compromiso organizacional. Siendo la relación $r = 0.891$ ”

Se aprecian coincidencias entre ambas investigaciones, por haberse encontrado que, existe relación entre los regímenes laborales, y el compromiso organizacional, confirmándose esta asociación, en la Municipalidad de Wánchaq, y en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, por (Céspedes, 2018).

En la investigación de (Tejada, 2017) titulada “Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016” se señala que:

“El 43.7% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, tienen la condición laboral de nombrados, el 20.4% pertenecen al régimen laboral de contratos por terceros y por último, el 35.9% manifestaron pertenecer al régimen laboral CAS”

Apreciándose que, en la Municipalidad Distrital de Wánchaq en Cusco, el 61,2% de los trabajadores entrevistados (139), pertenecen al régimen con decreto legislativo 1057 (CAS), a diferencia de lo encontrado por (Tejada, 2017), donde el 35.9% de los trabajadores entrevistados, de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria en la Municipalidad de Pueblo Libre, pertenecen al régimen laboral CAS. Se realiza esta comparación por ser esta gerencia que representa al 18% de la población total de trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Libre, que podría ser representativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha establecido que los regímenes laborales se asocian significativamente con el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Wánchaq Cusco. Habiéndose encontrado que, el 16.5% de los trabajadores que pertenecen al régimen del decreto legislativo 276, se encuentran comprometidos con la municipalidad de Wánchaq. De los otros regímenes laborales que se han analizado, es decir, de los regímenes laborales que pertenecen al decreto legislativo 728 y al decreto legislativo 1057, sólo se encuentran comprometidos el 4.3% y el 2.2% respectivamente, con la municipalidad de Wánchaq. Sólo el 23% de los trabajadores de todos los regímenes laborales se encuentran comprometidos con la municipalidad.

SEGUNDA: Los regímenes laborales se asocian significativamente con el compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad. Así mismo el 27,3% de los servidores se siente comprometido con la municipalidad. Los más comprometidos representan el 16,5% de los trabajadores, quienes pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

TERCERA: Los regímenes laborales se asocian significativamente con el compromiso para continuar, de los servidores de la Municipalidad. Por otro lado, el 41,7%

de los servidores se sienten comprometidos con la Municipalidad, y de estos el 13,7% pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

CUARTA: Los regímenes laborales se encuentran asociados de manera significativa al compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020. El 15,8% de los servidores están de acuerdo con el compromiso normativo; perteneciendo el 10,8% al Decreto Legislativo 276.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Municipalidad:

PRIMERA: Promover el incremento del compromiso afectivo, relacionado con el vínculo emocional, y la identificación con la organización; el compromiso para continuar relacionado con el vínculo económico, y las alternativas laborales; y el compromiso normativo, relacionado con la obligación moral, y la obligación ética; de los trabajadores que se encuentran laborando bajo el régimen del decreto legislativo 1057, y el Decreto Legislativo 728, incorporando medidas de capacitación a través del Plan de desarrollo de las personas, para lograr el compromiso organizacional con la Municipalidad de Wánchaq. Realizar evaluaciones de compromiso organizacional en periodos de 6 meses.

SEGUNDA: Como institución realizar actividades que incremente el vínculo emocional; tales como recompensas por cumplimiento de logros, fomentar cultura de trabajo en equipo; así mismo realizar talleres vivenciales que propicien un buen ambiente laboral, y logren la identificación con la institución. A los jefes de cada una de las áreas mantener comunicación constante con cada uno de los integrantes de su equipo.

TERCERA: Establecer opciones de promoción de cargo y alternativas laborales que permitan una oportunidad para comprometer a los trabajadores en la continuación de seguir laborando en la municipalidad Para el área de RRHH, elaborar un mapa de talentos, por régimen laboral para de ese modo poder

ofrecer mejores alternativas laborales de acuerdo a las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores.

CUARTA: Incorporar un procedimiento de inducción para el personal nuevo para la exposición del reglamento, incidiendo en la importancia moral y ética de las labores que se desarrolla en la Municipalidad, al servicio de la comunidad.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *International Journal of Good Conscience*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2). Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/5147/5385/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *El Servicio Civil Peruano*. Lima-Perú. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Anx5.PDF>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH. Guía metodológica para el proceso de selección por concurso público de méritos en las entidades públicas. Lima. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Res060-2016-SERVIR-PE-Anexo1.pdf>
- Beltrán, L. (2013). "Problemática de la existencia de distintos regimenes de contratación de personal en el Estado". Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellanos, R. (2017). "La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud". Lambayeque-Perú. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3373/BC-TES-TMP-2286.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso* Gestión del talento humano y compromiso María del Valle - 2018. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Cienc Trab.*, 18(56), 134-138. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

- Decreto Legislativo N°276. (2013). Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (2014). Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Perú. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 18(37). Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/54561490012_visior_jats.pdf](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/54561490012_visior_jats.pdf)
- Gutiérrez, J. (2019). Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3048/TM%20AD-Gp%204403%20G1%20-%20Gutierrez%20Morante%20Mary%20Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. España: UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Koepsell, D., & Ruiz, M. (2015). Ética de la Investigación (Primera edición ed.). México: Editarte.
- Municipalidad Distrital de Wanchaq. (2019). Misión Institucional. Obtenido de <https://www.muniwanchaq.gob.pe/mision-y-vision/>
- Oxford Economics. (2014). Workforce 2020- The Looming Talent Crisis. Oxford. Obtenido de <https://www.oxfordeconomics.com/workforce2020>
- Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. Scielo. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732019000100049
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). Preguntas frecuentes. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/2013/01/preguntas-frecuentes/>

- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (Decimotercera edición ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN,.
- Rodriguez, M. (2019). Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo - sede central 2017. Trujillo-Perú. Obtenido de <http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14169/Rodriguez%20Galarreta%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tejada, J. (2017). Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7227/Tejada_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, J. (2019). Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018. Trujillo-Perú.

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Regímenes laborales y su compromiso organizacional

Presentación. – El objetivo del presente cuestionario, es establecer cómo, los Regímenes Laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020. Para vuestro conocimiento los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, guardando el anonimato de vuestras respuestas.

Datos Generales:

Sexo		Edad	Años de Servicio
F	M		

Marque con una (X) el Régimen al que pertenece	
Decreto Legislativo 276	
Decreto Legislativo 728	
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	

Instrucciones. -

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X). Se sugiere responder cada una de las afirmaciones o preguntas presentadas a continuación:

Compromiso Organizacional	Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización					
2. No estaría bien abandonar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio					
3. Me siento emocionalmente unido a esta organización					
4. Debo mucho a esta organización					
5. Siento, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema					
6. Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo					
7. Trabajar en esta organización significa mucho para mí					
8. En este momento, dejar la organización supondría un gran coste para mí					
9. Me siento parte integrante de esta organización					
10. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
11. Si decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas					
12. Si dejara esta organización no tendría muchas alternativas de encontrar otro trabajo					
13. Trabajo en esta organización más porque lo necesito que por voluntad propia					
14. La desventaja de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
15. No podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los integrantes de la misma					
16. En esta organización me siento como en familia					

17. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización					
18. Esta organización merece mi lealtad					
19. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización					
20. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "REGÍMENES LABORALES, Y SU ASOCIACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, CUSCO 2020"
- Apellidos y Nombres del experto:
- Grado Académico:
- Institución en la que trabaja el experto:
- Cargo que desempeña:
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: JULIO CÉSAR LOAIZA CHACON

• ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					8	40

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 07 de febrero del 2020


 Mag. HEBER LOAIZA ROJAS
 DNI: 24485372

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "REGÍMENES LABORALES, Y SU ASOCIACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WACHAQ, CUSCO 2020"
- Apellidos y Nombres del experto:
- Grado Académico:
- Institución en la que trabaja el experto:
- Cargo que desempeña:
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: JULIO CESAR LOAIZA CHACON

• ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 07 de febrero del 2020

MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA

DNI: 23964405

ANEXO 4: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

	S	E	E	A	A	A	R	M	N	M	D	S	A	T	Comp	Comp	E	M	S	S	S	T	L	Cc	Cc	N	E	M	E	E	N	Cc	Con	Con	Con	Pror
	x	a	a	o	o	o	gi	e	o	e	e	nt	u	a	omisc	omisc	n	e	c	d	d	a	a	mp	mp	o	n	e	st	st	o	om	pron	pron	pron	Co
1	1	59	3	14	14	3	1	4	4	3	4	4	5	5	4,14	4,00	4	4	4	4	4	2	4	3,71	4,00	3	4	4	4	4	2	3,50	4,00	3,80	4,00	76,00
2	2	66	3	37	37	5	1	4	2	4	3	4	2	3	3,14	3,00	3	4	1	2	1	2	1	2,00	2,00	3	4	2	3	4	3	3,17	3,00	2,75	3,00	55,00
3	2	60	3	34	34	5	1	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4,00	4	4	2	3	3	2	3	3,00	3,00	4	4	4	4	4	2	3,67	4,00	3,50	4,00	70,00
4	2	62	3	36	36	5	1	4	4	4	4	2	3	4	3,57	4,00	2	4	2	4	4	4	5	3,57	4,00	4	4	5	4	4	2	3,83	4,00	3,65	4,00	73,00
5	1	42	2	12	12	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4,14	4,00	4	4	2	2	2	2	2	2,57	3,00	4	3	4	4	3	1	3,17	3,00	3,30	3,00	66,00
6	2	40	2	10	10	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4,86	5,00	4	4	2	2	2	2	2	2,57	3,00	4	4	4	5	5	2	4,00	4,00	3,80	4,00	76,00
7	1	48	2	25	25	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3,71	4,00	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3,00	4	4	3	4	4	3	3,67	4,00	3,60	4,00	72,00
8	1	46	2	10	10	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3,43	3,00	4	4	3	4	3	3	3	3,43	3,00	3	3	3	4	4	3	3,33	3,00	3,40	3,00	68,00
9	2	68	3	25	25	4	1	2	4	5	4	5	4	4	4,00	4,00	4	5	4	2	2	4	2	3,29	3,00	4	5	4	5	5	2	4,17	4,00	3,80	4,00	76,00
10	1	39	2	15	15	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3,86	4,00	4	4	4	4	4	3	4	3,86	4,00	5	4	3	4	4	3	3,83	4,00	3,85	4,00	77,00
11	2	38	2	6	6	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4,00	2	4	4	4	3	2	2	3,00	3,00	2	4	3	4	3	2	3,00	3,00	3,40	3,00	68,00
12	1	50	2	20	20	3	1	2	2	4	3	3	2	4	2,86	3,00	3	3	3	2	2	1	1	2,14	2,00	3	3	1	3	2	3	2,50	3,00	2,50	3,00	50,00
13	1	61	3	27	27	4	1	3	4	5	3	3	4	4	3,71	4,00	3	5	5	4	4	4	5	4,29	4,00	3	2	2	3	2	2	2,50	3,00	3,55	4,00	71,00
14	1	57	3	26	26	4	1	3	2	4	2	3	4	3	3,00	3,00	5	3	4	4	5	4	5	4,29	4,00	2	4	4	3	4	4	3,50	4,00	3,60	4,00	72,00
15	1	60	3	29	29	4	1	4	5	3	2	2	4	3	3,29	3,00	5	2	4	4	4	2	5	3,71	4,00	3	3	4	4	2	3	3,17	3,00	3,40	3,00	68,00
16	2	59	3	31	31	5	1	2	3	3	4	3	4	3	3,14	3,00	5	4	4	2	5	5	5	4,29	4,00	3	4	3	4	2	4	3,33	3,00	3,60	4,00	72,00
17	1	53	3	28	28	4	1	4	3	4	4	4	5	3	3,86	4,00	4	4	5	3	4	4	5	4,14	4,00	3	2	3	4	2	3	2,83	3,00	3,65	4,00	73,00
18	2	60	3	32	32	5	1	4	4	4	5	4	5	3	4,14	4,00	4	3	2	5	4	3	5	3,71	4,00	2	4	1	4	3	2	2,67	3,00	3,55	4,00	71,00
19	2	61	3	28	28	4	1	4	5	3	3	4	5	4	4,00	4,00	2	4	3	4	4	4	5	3,71	4,00	2	3	5	4	5	4	3,83	4,00	3,85	4,00	77,00
20	2	69	3	33	33	5	1	4	4	4	4	5	5	5	4,43	4,00	4	5	5	4	5	3	4	4,29	4,00	3	5	4	2	4	3	3,50	4,00	4,10	4,00	82,00
21	1	58	3	30	30	4	1	4	2	3	3	3	5	4	3,43	3,00	4	4	4	4	4	4	5	4,14	4,00	3	4	4	4	4	4	3,83	4,00	3,80	4,00	76,00
22	1	62	3	34	34	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4,29	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	1	4	1	3	3	5	2,83	3,00	4,10	4,00	82,00
23	2	61	3	27	27	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	4	5	4	3	4	2	5	3,86	4,00	3	5	3	5	4	2	3,67	4,00	4,20	4,00	84,00
24	2	56	3	25	25	4	1	4	2	4	4	5	5	5	4,14	4,00	5	5	5	5	2	5	5	4,57	5,00	5	5	2	5	5	5	4,50	5,00	4,40	4,00	88,00
25	2	62	3	33	33	5	1	4	4	4	4	5	5	4	4,29	4,00	4	5	2	2	2	2	3	2,86	3,00	3	4	3	4	3	2	3,17	3,00	3,45	3,00	69,00
26	1	60	3	31	31	5	1	3	4	4	3	5	5	2	3,71	4,00	3	5	5	4	2	2	2	3,29	3,00	5	4	3	5	4	2	3,83	4,00	3,60	4,00	72,00
27	1	39	2	15	15	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1,57	2,00	1	3	3	1	1	1	1	1,57	2,00	2	3	1	3	3	5	2,83	3,00	1,95	2,00	39,00

ANEXO 5: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

	S	E	E	A	A	A	R	M	N	M	D	S	A	T	Comp	Comp	E	M	S	S	S	T	L	Cc	Cc	N	E	M	E	E	N	Cc	Con	Con	Con	Pron	
	x	a	a	o	o	o	gi	e	o	e	e	nt	u	a	omisc	omisc	n	e	c	d	d	a	a	mp	mp	o	n	e	st	st	o	o	mp	on	on	on	Co
28	1	49	2	28	28	4	1	3	2	4	3	5	5	3	3,57	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	3	5	2	5	3	3	3,50	4,00	3,70	4,00	74,00		
29	1	56	3	15	15	3	1	3	4	3	1	3	3	1	2,57	3,00	1	3	3	4	1	4	2	2,57	3,00	4	4	3	3	2	4	3,33	3,00	2,80	3,00	56,00	
30	2	38	2	12	12	3	1	4	2	4	4	3	4	4	3,57	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	2	4	2	4	3	4	3,17	3,00	3,60	4,00	72,00		
31	2	35	1	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3,29	3,00	3	4	4	4	2	3	2	3,14	3,00	4	4	4	4	4	2	3,67	4,00	3,35	3,00	67,00	
32	2	42	2	20	20	3	1	1	1	3	3	4	4	3	2,71	3,00	3	4	4	3	1	3	1	2,71	3,00	3	4	1	4	3	4	3,17	3,00	2,85	3,00	57,00	
33	2	59	3	29	29	4	1	4	4	4	4	3	5	5	4,14	4,00	5	4	5	5	5	2	5	4,43	4,00	3	5	5	5	5	5	4,67	5,00	4,40	4,00	88,00	
34	1	49	2	22	22	4	1	4	3	4	3	2	4	3	3,29	3,00	5	3	5	2	3	4	5	3,86	4,00	3	2	2	3	3	4	2,83	3,00	3,35	3,00	67,00	
35	1	47	2	16	16	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2,29	2,00	2	3	4	2	2	3	3	2,71	3,00	3	3	3	4	3	3	3,17	3,00	2,70	3,00	54,00	
36	1	61	3	33	33	5	1	4	3	4	3	4	4	4	3,71	4,00	4	4	4	4	4	4	3	3,86	4,00	3	4	3	4	3	3	3,33	3,00	3,65	4,00	73,00	
37	2	65	3	14	14	3	1	4	4	3	2	1	4	3	3,00	3,00	5	3	4	5	5	5	4	4,43	4,00	2	3	2	3	4	2	2,67	3,00	3,40	3,00	68,00	
38	2	66	3	40	40	5	1	5	4	4	4	3	5	5	4,29	4,00	5	3	4	2	3	4	1	3,14	3,00	1	2	2	3	3	1	2,00	2,00	3,20	3,00	64,00	
39	2	66	3	40	40	5	1	5	4	4	4	3	5	5	4,29	4,00	5	3	4	2	3	4	1	3,14	3,00	1	2	2	3	3	1	2,00	2,00	3,20	3,00	64,00	
40	1	25	1	2	2	2	2	4	5	5	4	2	5	4	4,14	4,00	4	3	4	3	4	4	4	3,71	4,00	2	3	4	4	4	1	3,00	3,00	3,65	4,00	73,00	
41	2	27	1	1	1	1	2	2	3	4	4	5	1	3	3,14	3,00	4	3	2	1	1	1	2	2,00	2,00	2	4	2	4	3	2	2,83	3,00	2,65	3,00	53,00	
42	2	45	2	20	20	3	2	3	2	4	4	3	5	3	3,43	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	3	3	3	4	3	3	3,17	3,00	3,55	4,00	71,00	
43	2	48	2	15	15	3	2	5	5	4	3	4	5	4	4,29	4,00	5	3	4	5	2	3	3	3,57	4,00	2	2	3	1	4	5	2,83	3,00	3,60	4,00	72,00	
44	2	39	2	19	19	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2,14	2,00	2	4	3	2	2	3	2	2,57	3,00	1	3	2	4	1	5	2,67	3,00	2,45	2,00	49,00	
45	2	37	2	15	15	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3,57	4,00	2	4	3	2	2	2	2	2,43	2,00	4	4	4	4	4	2	3,67	4,00	3,20	3,00	64,00	
46	2	33	1	9	9	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4,00	4,00	2	5	3	3	1	1	1	2,29	2,00	4	3	2	2	3	2	2,67	3,00	3,00	3,00	60,00	
47	2	39	2	10	10	2	2	5	2	5	5	3	4	4	4,00	4,00	5	3	5	4	4	4	4	4,14	4,00	3	3	4	4	4	3	3,50	4,00	3,90	4,00	78,00	
48	2	26	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1,86	2,00	4	2	2	2	2	2	4	2,86	3,00	4	5	4	4	2	4	3,83	4,00	2,80	3,00	56,00	
49	1	42	2	15	15	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3,71	4,00	4	4	1	2	4	4	4	3,29	3,00	4	5	4	5	5	2	4,17	4,00	3,70	4,00	74,00	
50	2	28	1	6	6	2	2	2	4	4	3	2	5	3	3,29	3,00	4	2	4	4	4	4	4	3,71	4,00	3	3	4	3	2	4	3,17	3,00	3,40	3,00	68,00	
51	2	47	2	11	11	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3,00	3,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86	4,00	2	2	2	4	4	2	2,67	3,00	3,20	3,00	64,00	
52	2	45	2	12	12	3	2	5	2	4	4	1	3	5	3,43	3,00	5	4	3	5	5	5	5	4,57	5,00	3	3	4	4	4	1	3,17	3,00	3,75	4,00	75,00	
53	2	43	2	9	9	2	2	3	1	3	4	2	4	3	2,86	3,00	4	3	4	2	3	4	3	3,29	3,00	3	3	4	4	3	2	3,17	3,00	3,10	3,00	62,00	
54	1	29	1	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	2	2	2	2	1,57	2,00	4	3	2	2	2	3	2,67	3,00	1,70	2,00	34,00	

ANEXO 6: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

	S x	E a	E a	A o	A o	A o	R g	M e	N o	M e	D e	S e	A u	Ti a	Comp omisc afecti	Comp omisc afecti	E n	M e	S c	S d	S d	Ti a	L a	Cc mp omi	Cc mp omi	N o	E n	M e	E st a	E st o	N o	Cc mp omi	Con pron iso_n	Con pron iso_o	Con pron iso_o	Pron _Co mpro.
55	1	29	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3,43	3,00	5	4	4	4	4	2	5	4,00	4,00	3	4	3	4	4	2	3,33	3,00	3,60	4,00	72,00
56	1	30	1	5	5	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3,43	3,00	3	4	3	4	4	2	4	3,43	3,00	2	4	2	4	3	3	3,00	3,00	3,30	3,00	66,00
57	2	32	1	1	1	1	3	5	2	4	3	3	4	4	3,57	4,00	4	5	3	5	3	1	4	3,57	4,00	2	5	1	5	4	1	3,00	3,00	3,40	3,00	68,00
58	1	33	1	9 M	1	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3,29	3,00	4	4	2	2	3	2	5	3,14	3,00	1	4	2	4	3	2	2,67	3,00	3,05	3,00	61,00
59	2	31	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3,43	3,00	2	4	4	2	2	2	4	2,86	3,00	3	4	2	4	3	2	3,00	3,00	3,10	3,00	62,00
60	2	38	2	8 M	1	1	3	3	2	3	4	1	2	3	2,57	3,00	3	5	2	3	3	1	5	3,14	3,00	1	3	2	4	4	3	2,83	3,00	2,85	3,00	57,00
61	1	40	2	1	1	1	3	3	2	4	4	1	3	4	3,00	3,00	4	4	2	4	4	2	4	3,43	3,00	2	4	3	5	4	2	3,33	3,00	3,25	3,00	65,00
62	1	42	2	10	10	2	3	5	1	3	3	3	4	3	3,14	3,00	3	4	4	5	2	2	5	3,57	4,00	2	3	2	5	3	1	2,67	3,00	3,15	3,00	63,00
63	1	35	1	7	7	2	3	4	2	5	2	4	4	3	3,43	3,00	2	3	3	3	2	2	5	2,86	3,00	1	3	4	3	3	2	2,67	3,00	3,00	3,00	60,00
64	2	37	2	1	1	1	3	2	1	5	3	2	3	5	3,00	3,00	4	4	3	5	4	1	5	3,71	4,00	1	4	2	4	5	1	2,83	3,00	3,20	3,00	64,00
65	2	28	1	7 M	1	1	3	3	1	3	4	3	4	5	3,29	3,00	4	5	2	4	4	1	4	3,43	3,00	2	2	1	5	5	2	2,83	3,00	3,20	3,00	64,00
66	1	27	1	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	3	2,71	3,00	3	4	4	4	2	2	5	3,43	3,00	2	4	2	4	4	2	3,00	3,00	3,05	3,00	61,00
67	1	27	1	6 M	1	1	3	4	1	5	4	1	4	4	3,29	3,00	3	5	4	3	4	2	2	3,57	4,00	3	5	3	3	4	1	3,17	3,00	3,35	3,00	67,00
68	2	29	1	13 M	1	1	3	3	2	3	2	2	2	4	2,57	3,00	2	4	5	4	4	1	5	3,57	4,00	2	3	1	5	5	3	3,17	3,00	3,10	3,00	62,00
69	1	30	1	11 M	1	1	3	3	2	3	4	3	3	5	3,29	3,00	3	4	2	4	4	1	5	3,29	3,00	2	4	2	5	3	2	3,00	3,00	3,20	3,00	64,00
70	2	32	1	10 M	1	1	3	2	2	2	3	1	4	4	2,57	3,00	3	5	3	3	2	1	4	3,00	3,00	1	4	2	4	4	2	2,83	3,00	2,80	3,00	56,00
71	2	35	1	8 M	1	1	3	4	1	3	3	2	2	4	2,71	3,00	2	4	2	2	3	2	4	2,71	3,00	2	4	1	4	4	2	2,83	3,00	2,75	3,00	55,00
72	1	39	2	1	1	1	3	4	3	2	4	2	2	3	2,86	3,00	2	4	3	4	3	2	4	3,14	3,00	1	3	3	4	3	3	2,83	3,00	2,95	3,00	59,00
73	2	40	2	13 M	1	1	3	2	3	4	2	3	3	5	3,14	3,00	4	3	3	3	4	2	5	3,43	3,00	1	5	2	5	3	1	2,83	3,00	3,15	3,00	63,00
74	2	41	2	1	1	1	3	2	2	3	4	2	4	4	3,00	3,00	3	4	4	4	3	3	3	3,43	3,00	2	4	2	4	4	2	3,00	3,00	3,15	3,00	63,00
75	1	35	1	5 M	1	1	3	3	1	4	4	3	4	3	3,14	3,00	3	3	3	2	5	3	4	3,29	3,00	2	4	1	4	3	2	2,67	3,00	3,05	3,00	61,00
76	1	38	2	4 M	1	1	3	4	2	4	2	2	2	3	2,71	3,00	5	2	4	5	4	1	4	3,57	4,00	1	5	2	3	3	1	2,50	3,00	2,95	3,00	59,00
77	2	37	2	9 M	1	1	3	5	2	5	1	4	3	4	3,43	3,00	4	4	4	4	3	3	5	3,86	4,00	2	4	4	4	4	2	3,33	3,00	3,55	4,00	71,00
78	1	36	2	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3,43	3,00	3	4	4	3	4	2	4	3,43	3,00	1	4	1	4	4	2	2,67	3,00	3,20	3,00	64,00
79	1	33	1	13 M	1	1	3	3	1	4	3	2	4	5	3,14	3,00	4	3	2	4	3	2	4	3,14	3,00	2	3	3	5	5	1	3,17	3,00	3,15	3,00	63,00
80	1	42	2	7 M	1	1	3	5	1	3	1	1	4	5	2,86	3,00	4	4	4	4	2	3	5	3,71	4,00	3	4	3	5	4	2	3,50	4,00	3,35	3,00	67,00
81	2	30	1	8 M	1	1	3	4	2	4	2	1	3	4	2,86	3,00	4	5	3	4	2	1	5	3,43	3,00	1	5	1	4	3	2	2,67	3,00	3,00	3,00	60,00

ANEXO 7: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

	S e x.	E d a. a.	E d a. o.	A f i o.	A f i o.	A f i o.	R e g. i.	M e s.	N o.	M e s.	D e b.	S e n t.	A u n. b.	T i a b.	Comp omisc afecti.	Comp omisc afecti.	E n o.	M e s.	S e c. c.	S e c. d.	S e c. d.	T i a b.	L a b.	Cc mp omi.	Cc mp omi.	N o.	E n o.	M e s.	E st a. a.	E st o. o.	N o.	Cc mp omi.	Con pron iso_n	Con pron iso_o	Con pron iso_o	Pron _Co mpro.	
82	1	34	1	8	M	1	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3,29	3,00	3	5	4	2	3	1	4	3,14	3,00	2	4	2	3	4	3	3,00	3,00	3,15	3,00	63,00
83	1	31	1	3	M	1	1	3	4	3	3	1	1	4	3	2,71	3,00	4	3	4	4	3	3	4	3,57	4,00	2	3	3	4	4	1	2,83	3,00	3,05	3,00	61,00
84	2	29	1	11	M	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3,57	4,00	4	4	3	4	4	2	4	3,57	4,00	2	4	4	4	3	2	3,17	3,00	3,45	3,00	69,00
85	1	32	1	9	M	1	1	3	3	2	4	4	2	4	5	3,43	3,00	5	4	3	3	4	1	4	3,43	3,00	1	5	2	5	4	2	3,17	3,00	3,35	3,00	67,00
86	1	28	1	10	M	1	1	3	4	1	4	4	3	3	2	3,14	3,00	4	3	4	4	4	2	5	3,71	4,00	2	3	3	4	3	1	2,67	3,00	3,20	3,00	64,00
87	1	34	1	6	M	1	1	3	5	2	5	3	1	2	4	3,14	3,00	4	2	3	4	2	2	4	3,00	3,00	3	4	2	5	3	2	3,17	3,00	3,10	3,00	62,00
88	2	37	2	5	M	1	1	3	4	3	3	2	3	4	3	3,14	3,00	4	5	4	2	4	3	5	3,86	4,00	2	2	2	4	4	2	2,67	3,00	3,25	3,00	65,00
89	1	41	2	4	M	1	1	3	4	1	3	4	3	4	4	3,29	3,00	2	4	4	4	2	2	5	3,29	3,00	2	3	2	4	4	3	3,00	3,00	3,20	3,00	64,00
90	2	39	2	2	M	1	1	3	3	1	4	3	1	3	4	2,71	3,00	4	4	4	4	4	2	4	3,71	4,00	1	4	4	4	3	2	3,00	3,00	3,15	3,00	63,00
91	1	29	1	7	M	1	1	3	3	4	2	4	2	4	4	3,29	3,00	3	2	2	5	3	2	4	3,00	3,00	1	4	2	3	4	3	2,83	3,00	3,05	3,00	61,00
92	2	31	1	6	M	1	1	3	5	3	3	2	3	3	5	3,43	3,00	3	3	2	4	4	1	4	3,00	3,00	2	4	3	4	5	2	3,33	3,00	3,25	3,00	65,00
93	2	33	1	11	M	1	1	3	4	4	3	2	4	4	4	3,57	4,00	4	5	4	4	5	2	5	4,14	4,00	1	2	3	5	4	1	2,67	3,00	3,50	4,00	70,00
94	1	38	2	10	M	1	1	3	2	1	4	4	3	3	4	3,00	3,00	3	4	4	3	2	3	3,14	3,00	2	4	2	4	5	2	3,17	3,00	3,10	3,00	62,00	
95	2	34	1	8	M	1	1	3	3	2	4	3	3	2	4	3,00	3,00	4	5	3	4	5	2	4	3,86	4,00	2	3	1	5	4	2	2,83	3,00	3,25	3,00	65,00
96	2	42	2	9	M	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2,14	2,00	2	4	4	4	4	2	5	3,57	4,00	2	5	4	5	4	3	3,83	4,00	3,15	3,00	63,00
97	1	40	2	9	M	1	1	3	4	3	3	3	1	4	4	3,14	3,00	3	3	4	2	5	2	4	3,29	3,00	1	4	2	4	4	1	2,67	3,00	3,05	3,00	61,00
98	1	31	1	11	M	1	1	3	3	1	4	4	2	4	5	3,29	3,00	2	4	3	4	2	1	4	2,86	3,00	2	3	2	5	4	2	3,00	3,00	3,05	3,00	61,00
99	2	41	2	1		1	1	3	3	3	4	4	1	4	4	3,29	3,00	2	4	3	3	3	2	5	3,14	3,00	2	4	3	5	5	2	3,50	4,00	3,30	3,00	66,00
100	1	29	1	5	M	1	1	3	2	4	5	4	1	3	4	3,29	3,00	3	3	4	4	4	2	4	3,43	3,00	3	3	1	4	4	3	3,00	3,00	3,25	3,00	65,00
101	1	28	1	10	M	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	2,86	3,00	3	4	4	4	3	1	4	3,29	3,00	2	3	2	4	5	1	2,83	3,00	3,00	3,00	60,00
102	2	41	2	11	M	1	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3,43	3,00	2	4	2	3	2	2	5	2,86	3,00	2	4	2	5	4	2	3,17	3,00	3,15	3,00	63,00
103	1	35	1	1		1	1	3	2	1	3	4	3	4	4	3,00	3,00	3	5	4	4	4	1	4	3,57	4,00	2	4	1	4	3	2	2,67	3,00	3,10	3,00	62,00
104	2	33	1	5	M	1	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3,29	3,00	2	3	4	5	2	2	4	3,14	3,00	1	4	3	4	4	3	3,17	3,00	3,20	3,00	64,00
105	1	38	2	7	M	1	1	3	3	2	3	1	3	4	4	2,86	3,00	5	3	3	4	4	2	4	3,57	4,00	2	3	2	3	4	2	2,67	3,00	3,05	3,00	61,00
106	1	32	1	9	M	1	1	3	4	2	2	1	3	3	4	2,71	3,00	5	4	3	5	2	3	4	3,71	4,00	3	3	2	3	4	2	2,83	3,00	3,10	3,00	62,00
107	1	34	1	13	M	1	1	3	4	2	2	1	3	4	4	2,86	3,00	5	3	3	5	3	2	4	3,57	4,00	3	4	1	3	4	2	2,83	3,00	3,10	3,00	62,00
108	2	32	1	10	M	1	1	3	5	2	1	1	2	5	4	2,86	3,00	3	1	3	5	4	3	5	3,43	3,00	3	4	1	4	4	2	3,00	3,00	3,10	3,00	62,00

ANEXO 8: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

	S e x.	E d a.	E d a.	A f i o.	A f i o.	A f i o.	R e g.	M e t.	N o.	M e t.	D e b.	S e n.	A u n.	T i b.	Comp omisc afecti.	Comp omisc afecti.	E n.	M e t.	S i c.	S i d.	S i d.	T i b.	L a.	Cc mp omi.	Cc mp omi.	N o.	E n.	M e t.	E st a.	E st o.	N o.	Cc mp omi.	Con pron iso_n.	Con pron iso_o.	Con pron iso_o.	Pron _Co mpro.	
109	1	25	1	8	M	1	1	3	4	2	1	2	2	4	4	2,71	3,00	3	1	4	3	3	2	5	3,00	3,00	3	4	1	3	4	2	2,83	3,00	2,85	3,00	57,00
110	1	42	2	6	M	1	1	3	4	1	1	1	4	4	5	2,86	3,00	4	4	2	4	5	3	5	3,86	4,00	3	4	1	4	4	3	3,17	3,00	3,30	3,00	66,00
111	1	39	2	11	M	1	1	3	4	2	4	1	2	3	5	3,00	3,00	5	3	2	5	3	1	5	3,43	3,00	2	3	3	3	4	3	3,00	3,00	3,15	3,00	63,00
112	1	38	2	5	M	5	2	3	3	2	4	1	2	4	4	2,86	3,00	5	3	2	5	5	2	5	3,86	4,00	2	3	2	4	5	2	3,00	3,00	3,25	3,00	65,00
113	2	45	2	7	M	1	1	3	4	1	3	4	2	5	5	3,43	3,00	4	2	2	5	3	4	3	3,29	3,00	2	3	1	2	4	1	2,17	2,00	3,00	3,00	60,00
114	1	37	2	6	M	1	1	3	4	1	2	1	3	5	5	3,00	3,00	5	3	1	4	4	4	4	3,57	4,00	2	3	1	4	4	2	2,67	3,00	3,10	3,00	62,00
115	1	42	2	4	M	1	1	3	4	1	4	4	4	5	5	3,86	4,00	3	1	1	4	4	4	4	3,00	3,00	2	2	1	4	4	2	2,50	3,00	3,15	3,00	63,00
116	1	36	2	10	M	1	1	3	5	1	3	2	1	3	4	2,71	3,00	5	2	4	4	4	4	4	3,86	4,00	1	3	1	4	4	3	2,67	3,00	3,10	3,00	62,00
117	2	26	1	9	M	1	1	3	3	1	2	2	3	4	5	2,86	3,00	3	4	4	4	4	4	3	3,71	4,00	2	4	2	3	5	2	3,00	3,00	3,20	3,00	64,00
118	2	47	2	11	M	1	1	3	4	1	2	2	3	4	5	3,00	3,00	4	4	5	4	5	3	4	4,14	4,00	2	2	2	4	4	1	2,50	3,00	3,25	3,00	65,00
119	1	31	1	13	M	1	1	3	4	1	4	3	3	4	4	3,29	3,00	4	2	4	4	4	2	4	3,43	3,00	3	2	2	3	3	2	2,50	3,00	3,10	3,00	62,00
120	1	44	2	5	M	1	1	3	4	2	2	2	3	3	5	3,00	3,00	4	3	2	5	4	1	4	3,29	3,00	3	4	2	4	4	1	3,00	3,00	3,10	3,00	62,00
121	2	39	2	6	M	1	1	3	4	2	4	2	4	5	5	3,71	4,00	4	2	3	4	5	2	4	3,57	4,00	2	3	2	4	4	2	2,83	3,00	3,40	3,00	68,00
122	1	27	1	8	M	1	1	3	3	2	2	2	3	4	4	2,86	3,00	5	2	3	4	5	2	4	3,57	4,00	3	3	2	4	4	2	3,00	3,00	3,15	3,00	63,00
123	1	30	1	7	M	1	1	3	5	1	3	2	3	4	4	3,14	3,00	4	2	2	4	4	2	4	3,14	3,00	3	4	2	2	4	1	2,67	3,00	3,00	3,00	60,00
124	2	34	1	11	M	1	1	3	3	2	2	3	3	4	5	3,14	3,00	4	3	2	4	4	2	3	3,14	3,00	1	3	3	4	5	3	3,17	3,00	3,15	3,00	63,00
125	1	31	1	10	M	1	1	3	3	2	4	3	3	5	5	3,57	4,00	5	3	3	5	3	1	3	3,29	3,00	1	1	2	4	3	2	2,17	2,00	3,05	3,00	61,00
126	2	41	2	8	M	1	1	3	3	2	3	2	2	3	5	2,86	3,00	5	3	3	4	4	2	3	3,43	3,00	3	2	2	4	4	1	2,67	3,00	3,00	3,00	60,00
127	1	38	2	9	M	1	1	3	4	2	4	1	2	3	4	2,86	3,00	4	2	3	4	5	3	4	3,57	4,00	3	2	2	2	3	1	2,17	2,00	2,90	3,00	58,00
128	1	33	1	1	M	1	1	3	3	1	3	1	3	4	4	2,71	3,00	4	4	3	3	5	1	3	3,29	3,00	1	2	3	4	4	2	2,67	3,00	2,90	3,00	58,00
129	2	45	2	7	M	1	1	3	3	1	3	1	2	4	4	2,57	3,00	3	4	3	5	4	1	4	3,43	3,00	3	2	2	3	5	1	2,67	3,00	2,90	3,00	58,00
130	1	43	2	10	M	1	1	3	4	2	3	1	2	4	3	2,71	3,00	5	3	4	3	2	4	5	3,71	4,00	3	2	2	4	4	2	2,83	3,00	3,10	3,00	62,00
131	1	28	1	6	M	1	1	3	4	1	4	2	4	5	5	3,57	4,00	4	3	5	4	3	2	5	3,71	4,00	2	2	2	3	3	2	2,33	2,00	3,25	3,00	65,00
132	1	39	2	11	M	1	1	3	3	1	4	3	2	5	5	3,29	3,00	4	3	3	4	3	3	4	3,43	3,00	2	3	2	4	4	1	2,67	3,00	3,15	3,00	63,00
133	2	52	2	13	M	1	1	3	5	2	3	3	2	4	5	3,43	3,00	5	3	3	4	4	2	4	3,57	4,00	3	4	2	4	4	1	3,00	3,00	3,35	3,00	67,00
134	2	37	2	6	M	1	1	3	4	4	4	1	4	3	4	3,43	3,00	2	5	2	2	1	2	2	2,29	2,00	3	4	3	4	4	2	3,33	3,00	3,00	3,00	60,00
135	1	27	1	3	M	3	2	3	1	1	4	4	4	1	4	2,71	3,00	2	4	1	1	1	1	2	1,71	2,00	2	4	2	4	4	2	3,00	3,00	2,45	2,00	49,00
136	2	48	2	8	M	1	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3,14	3,00	3	4	2	2	1	2	2	2,29	2,00	3	4	2	4	4	3	3,33	3,00	2,90	3,00	58,00
137	2	26	1	1	M	1	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3,71	4,00	4	4	5	2	2	2	2	3,00	3,00	4	4	2	4	4	2	3,33	3,00	3,35	3,00	67,00
138	1	27	1	1	M	1	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3,43	3,00	4	4	4	3	2	2	2	3,00	3,00	2	4	3	4	4	3	3,33	3,00	3,25	3,00	65,00
139	2	33	1	1	M	1	1	3	4	4	4	2	4	4	4	3,71	4,00	2	4	1	4	1	1	2	2,14	2,00	4	4	2	4	4	2	3,33	3,00	3,05	3,00	61,00