

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Regímenes laborales y compromiso organizacional de los
funcionarios públicos de la municipalidad distrital de San Miguel
2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Vanessa Magaly Quenaya Yucra
Aldair Colque Zuñiga

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martínez

Juliaca, octubre de 2023

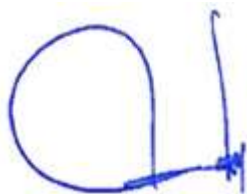
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Amed Vargas Martinez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**REGÍMENES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2023**” de los autores **Vanessa Magaly Quenaya Yucra** y **Aldair Colque Zuñiga**, tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 26 días del mes de enero del año 2024.



Mtro. Amed Vargas Martinez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 18 día(s) del mes de octubre del año 2022 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del

(de la) presidente(a): Mtra. Marini Estefa Huayta el (la) secretario(a): Hsc. Giovanni Elizabeth

Estela Delgado y los demás miembros: Dr. Alexander David De la

Cruz Vargas y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas
Martinez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:
Regimenes laborales y compromiso organizacional de los funcionarios
publicos de la municipalidad distrital de San Miguel 2023

del(los) (las) bachiller(es) a) Vanessa Magaly Guenaya Yucra
b) Aldair Colque Zuniga

c) _____
conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y adaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Vanessa Magaly Guenaya Yucra

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Aldair Colque Zuniga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
secretario/a

Miembro

Bachiller (c)

INDICE GENERAL

1	INTRODUCCIÓN.....	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS.....	9
2.1	Diseño.....	9
2.2	Participantes	10
2.3	Instrumentos	10
2.4	Análisis estadísticos	10
2.5	Declaración sobre aspectos éticos	11
3	RESULTADOS	11
3.1	Resultados descriptivos	11
4	DISCUSIÓN	14
5	CONCLUSIÓN	15
6	REFERENCIAS	16
7	ANEXOS.....	18
7.1.	Anexo 1 sumisión de articulo	18
7.2.	Anexo 2 resolución de expedito.....	19
7.3.	Anexo 3 instrumento empleado para la presente investigación.....	20

Regímenes laborales y compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de San Miguel 2023

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar los regímenes laborales de acuerdo al nivel de compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de San Miguel 2023, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, no se manipularon las variables, solo se procedió al análisis según el diseño de investigación descriptivo, comparativo. En este trabajo de investigación el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de escala de Likert. De acuerdo a la información que se obtuvo de las 86 encuestas, en los datos analizados de la variable compromiso organizacional en el grupo de decreto legislativo 728, 58% perciben un nivel alto, en el grupo de régimen decreto legislativo 1057 (CAS), el 28% también señalan tener un nivel alto. El compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el 90% del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y el 78% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto. En conclusión, la investigación logró determinar que los regímenes laborales se asocian significativamente con el compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la municipalidad.

Palabras clave: compromiso organizacional, régimen laboral, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Labor regimes and organizational commitment of public officials of the district municipality of San Miguel 2023

ABSTRACT

The objective of this research was to compare the work regimes according to the level of organizational commitment of the civil servants of the district municipality of San Miguel 2023, the research had a quantitative approach, non-experimental type, the variables were not manipulated, only the analysis was carried out according to the descriptive, comparative research design. In this research work, the instrument used was the Likert scale questionnaire. According to the information obtained from the 86 surveys, in the data analyzed for the variable organizational commitment in the group of legislative decree 728, 58% perceive a high level, in the group of legislative decree 1057 (CAS), 28% also indicate having a high level. The organizational commitment in its affective commitment dimension, 90% of the regime legislative decree 728 perceive at a high level and 78% of the regime legislative decree 1057 (CAS) perceive at a high level. In conclusion, the research was able to determine that the labor regimes are significantly associated with the organizational commitment of the municipality's civil servants.

Keywords: organizational commitment, labor regime, commitment to continuity, regulatory commitment.

1 INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los factores determinantes para el éxito de una organización es el elemento humano, por lo tanto, se busca desarrollar medidas para que los empleados estén cómodos y satisfechos en todos los aspectos y se identifiquen con la empresa para la que trabajan, tengan claras las metas y objetivos de la organización.

En los últimos años, los gerentes de recursos humanos en el sector público y privado han desarrollado diversos métodos innovadores y creativos que pueden emplear los colaboradores de una manera más saludable en estos tiempos difíciles.

El compromiso de los empleados es por tanto una actitud en el lugar de trabajo que obliga a los colaboradores de la empresa a dar cada día lo mejor de sí de acuerdo a los objetivos y valores con los que se desarrolla la empresa (Chanana & Sangeeta, 2021).

Sin embargo, existen condiciones psicológicas, laborales y sociales que complican la relación de una persona con el entorno laboral. Eso tiene un impacto directo en su participación en el logro de metas, implementar de estrategias y lograr de resultados significativos de manera conjunta (González Vasquez et al., 2021).

Es en este contexto donde los sistemas de trabajo constituyen un elemento importante que debe ser analizado en el contexto del ambiente laboral, puesto que una posible pérdida de empleo, la ausencia de beneficios sociales y la inseguridad del trabajo afecta directamente el desarrollo de los empleados (Sverke et al., 2019).

Acevedo et al. (2021) afirma la población entiende al trabajo legal, el que le permite tener ingreso a la seguridad nacional. Un gran número de personas abandonaron el mercado laboral, lo que aumentó significativamente del empleo: de alrededor de cinco o seis por ciento en Paraguay, Brasil y Colombia, a aproximadamente el 15% en Bolivia y 26% en Perú.

Escalante Reyes & Vásquez Ruiz (2015), afirma que es necesario tomar en cuenta el valor humano en las empresas es necesario para la implementación de actividades de mejora de procesos y la con la finalidad de ejecutar acciones que mejoren el proceso y la realización de metas, considerando el bienestar de los socios y sus cambios. Vallejos Yopán & Rodríguez Armas (2014), mencionan que las investigaciones que se realizan sobre el compromiso

organizacional están debidamente relacionadas con la cultura corporativa, que es un factor clave para mejorar la comunidad laboral.

La importancia del compromiso organizacional es analizar las capacidades y el comportamiento de los socios comerciales, relacionadas con las tareas que les son asignadas para alcanzar los objetivos institucionales. En este contexto, una situación que afecta significativamente el ambiente en las empresas según el compromiso organizacional es la adopción de la modalidad de trabajo temporal. desde el punto de vista de Arias Galicia et al. (2003), esta modalidad de contratación se ha fortalecido lo que resulto en una reducción del compromiso de los empleados.

Robbins & Judge (2013), afirman que el compromiso organizacional se refiere a la medida en que un empleado sigue a la organización. Además, según Ríos Díaz & Loli Pineda (2019), el compromiso organizacional es un sentimiento definido por el sentido de pertenencia el compromiso organizacional como la acción de un empleado a la empresa, la identificación con el propósito de la organización y el éxito organizacional. Complementando la propuesta de Calderón Mafud (2016), que entiende consciente que cree que es moralmente correcto permanecer en la organización.

Según Servicio civil (2012), en cuanto a la dimensión de las variables los sistemas de trabajo tienen tres modos de trabajo: carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) y contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057).

Teniendo en cuenta a Torres Santana (2018) afirma:

Que los regímenes de trabajo sólo pueden entenderse por su especial estructura histórica geográfica, debe realizar investigaciones empíricas. Por lo tanto, las instituciones laborales deben ser explicadas en cuanto al largo proceso histórico de colonización, la economía política comparada nacional, comparando industrias similares a través de la economía política de países que imponen patrones específicos de explotación y control laboral.

En ese sentido, la investigación tiene como objetivo comparar los regímenes laborales de acuerdo al nivel de compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel – San Román 2023.

En cuanto a la justificación del estudio, el mismo se sustenta en tres criterios: teórico, práctico y metodológico. En primer lugar, la investigación tiene una base teórica ya que permite ampliar el contenido teórico en torno a las variables de investigación. A través de discusiones y debates se actualizan y enriquecen conceptos y teorías sobre los regímenes laborales y el compromiso organizacional, mejorando lo que se sabe al respecto. Desde el punto de vista de razonamiento práctico, la investigación es fundamental, porque permite comprender diagnosticar las principales causas de insatisfacción en los funcionarios municipales, qué sistema de trabajo tiene más exigencias y si están debidamente justificadas.

Finalmente, el estudio tiene una justificación metodológica porque permite validar el método y herramienta para situaciones similares en el futuro. En este sentido, los resultados definen una forma estandarizada de evaluar y analizar problemas relacionados con variables de investigación.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

La investigación adoptó un método cuantitativo de naturaleza no experimental, sin intervención en las variables; en cambio, se llevó a cabo un análisis conforme al diseño descriptivo y comparativo de la investigación. Según Abreu (2012), la investigación descriptiva se adapta a la conceptualización de ambas metodologías de investigación, ya sean cuantitativas o cualitativas, e incluso puede integrarse en un mismo estudio. Este enfoque se centra en la formulación de preguntas de investigación, diseño y análisis de datos relacionados con un tema específico. La estadística descriptiva aborda interrogantes sobre quién, qué, cuándo, dónde y cómo.

Según Hernández Sampieri et al. (2014) señala:

El objetivo de este tipo de investigación radica en comprender la conexión o nivel de asociación presente entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico. En ocasiones, se limita al análisis de la relación entre dos variables, pero con frecuencia, el estudio identifica conexiones entre tres, cuatro o incluso más variables.

2.2 Participantes

Los participantes es un conjunto de elementos, casos, individuos, que serán objeto de estudio que comparten rasgos en común. En tal sentido se estableció como participantes a 86 funcionarios públicos.

Según Carrasco Diaz (2019), la población se refiere al conjunto total de casos que cumplen con especificaciones particulares. Es esencial que las poblaciones estén debidamente organizadas en función de características específicas relacionadas con su contenido, ubicación y período temporal.

Conforme a la explicación de Arias Gómez et al. (2016), una población de investigación se caracteriza como un grupo de casos claramente definido, delimitado y accesible, que se utiliza como base para llevar a cabo el muestreo y que cumple con criterios preestablecidos.

Carrasco Diaz (2019), menciona que una muestra se refiere a un conjunto de individuos, eventos, situaciones, comunidades, entre otros, del cual se obtienen los datos.

2.3 Instrumentos

Se empleó una encuesta como técnica, utilizando un cuestionario validado por expertos, el cual demostró una confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.668. Para la evaluación de las variables, se empleó el instrumento desarrollado por: Loaiza Chacon & Figueroa Sánchez (2020). El cuestionario utilizado en este estudio consta de 20 preguntas con respuestas cerradas, siguiendo la escala de Likert que abarca desde, (1) Muy en desacuerdo, (2) En Desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

2.4 Análisis estadísticos

Los datos recopilados mediante la implementación de los instrumentos fueron analizados utilizando Microsoft Excel para generar una base de datos, la cual posteriormente fue sometida a procesamiento estadístico mediante el software SPSS versión 27.0. El Alfa de Cronbach de del instrumento utilizado es de 0.801. La presentación de los resultados descriptivos se llevó a cabo mediante tablas de frecuencia y porcentaje. En consonancia con la observación de Castañeda et

al. (2010), se destaca que el SPSS facilita el manejo de conjuntos de datos extensos y la realización de análisis estadísticos de considerable complejidad.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Según Koepsell & Ruiz de Chavez (2015), la inclusión de aspectos éticos es esencial para llevar a cabo la investigación de manera libre, cumpliendo con pautas éticas. Se busca simultáneamente avanzar en el conocimiento científico y salvaguardar el bienestar público. En este estudio en particular, se ha observado el respeto hacia la autoría de las fuentes, la preservación de la identidad de los participantes y la confidencialidad de sus respuestas durante el proceso de recopilación de datos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

En la tabla 1, se observa que el 73.3% de los encuestados son de sexo femenino y el 26.7% son de sexo masculino. En un 57% tienen la edad entre 31 a 40 años, el 39.5%, tienen más de 41 años. En un 53.5% tienen 5 meses de experiencias y un 14% dos años de experiencia. El 53.5% pertenecen al régimen CAS decreto legislativo 1057, y en un 46.5% pertenecen al decreto legislativo 728.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	63	73.3%
	Masculino	23	26.7%
Edad	Entre 18 a 24 años	1	1.2%
	Entre 25 a 30 años	2	2.3%
	Entre 31 a 40 años	49	57.0%
	Mayor de 41 años	34	39.5%
Años de experiencia	1 año	9	10.5%

	2 años	12	14.0%
	3 años	11	12.8%
	4 años	7	8.1%
	5 años	1	1.2%
	5 meses	46	53.5%
Régimen	Decreto Legislativo 276	0	0.0%
	Decreto Legislativo 728	40	46.5%
	Decreto Legislativo 1057 (CAS)	46	53.5%
	Total	86	100%

En la tabla 2, se observa que la variable compromiso organizacional percibe un nivel medio con 58.1%, y alto con 41.9%, en su variable compromiso afectivo percibe un nivel alto con un 83.7%, en su variable compromiso de continuidad percibe un nivel medio con el 59.3%. en su variable compromiso normativo percibe un nivel alto con un 66.3%.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	Bajo	0	0.0%
	Medio	50	58.1%
	Alto	36	41.9%
Compromiso afectivo	Bajo	0	0.0%
	Medio	14	16.3%
	Alto	72	83.7%
Compromiso de continuidad	Total	86	100.0%
	Bajo	24	27.9%
	Medio	51	59.3%
Compromiso normativo	Alto	11	12.8%
	Total	86	100.0%
	Bajo	0	0.0%
Compromiso normativo	Medio	29	33.7%
	Alto	57	66.3%
	Total	86	100.0%

En la tabla 3, en la percepción de la variable compromiso organizacional en el grupo de decreto legislativo 728 58% perciben un nivel alto, en el grupo de régimen decreto legislativo 1057 (CAS) el 28% también señalan tener un nivel alto.

El compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el 90% del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y el 78% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

En su dimensión compromiso de continuidad, el 25% del grupo del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y solo el 2% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

En su dimensión el compromiso normativo, el 65% del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y el 67% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

Tabla 3

Análisis descriptivo comparativo por grupos de regímenes

Variables	Categoría	Decreto Legislativo 728		Decreto Legislativo 1057 (CAS)		Total
		F	%	F	%	
Compromiso Organizacional	Bajo	0	0%	0	0%	0%
	Medio	17	43%	33	72%	58%
	Alto	23	58%	13	28%	42%
Compromiso afectivo	Bajo	0	0%	0	0%	0%
	Medio	4	10%	10	22%	16%
	Alto	36	90%	36	78%	84%
Compromiso de continuidad	Bajo	2	5%	22	48%	28%
	Medio	28	70%	23	50%	59%
	Alto	10	25%	1	2%	13%
Compromiso normativo	Bajo	0	0%	0	0%	0%
	Medio	14	35%	15	33%	34%
	Alto	26	65%	31	67%	66%
	Total	40	100%	46	100%	100%

4 DISCUSIÓN

En el estudio realizado por Delgado Cano & Soto Hidalgo (2022), los resultados indican que el 57% de los trabajadores están en riesgo en la dimensión de compromiso afectivo, mientras que el 43% muestra un nivel adecuado en la dimensión de compromiso de continuidad. Además, se observa una coincidencia de riesgo y nivel adecuado en la dimensión de compromiso normativo, con un 47% entre los empleados de una Municipalidad en la Provincia de Andahuaylas. Los hallazgos revelaron que los regímenes laborales fueron predominantemente evaluados en un nivel alto (53.2%), y el compromiso organizacional se situó en un nivel eficiente (60.7%) entre los trabajadores. Es notable destacar que existen diferencias en comparación con otras investigaciones; específicamente, en este estudio, el 90% de los trabajadores bajo el régimen del decreto legislativo 728 muestran un compromiso laboral alto, mientras que el 78% de aquellos bajo el régimen del decreto legislativo 1057 (CAS) también perciben un alto compromiso laboral. Contrariamente, según Delgado Cano & Soto Hidalgo (2022), se observa un nivel adecuado de compromiso de continuidad.

Según Loaiza Chacon & Figueroa Sánchez (2020), los resultados de su investigación revelaron que el 61,2% de los trabajadores pertenecen al régimen establecido por el decreto legislativo 1057 (CAS), el 28,1% está bajo el decreto legislativo 276 y solo el 10,7% se encuentra en el decreto legislativo 728. Se estableció una asociación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Wánchaq. Respecto al compromiso con la Municipalidad, el 74% mostró indiferencia, y solo el 23% expresó sentirse comprometido. En cuanto al compromiso efectivo, el 66,9% fue indiferente, y solo el 27,3% se sintió comprometido. Por último, en relación con el compromiso normativo, el 78,4% manifestó indiferencia, pero el 15,8% estuvo de acuerdo. Comparando estos resultados con los obtenidos en la presente investigación, se observan diferencias significativas. En este estudio, el 90% de los trabajadores bajo el régimen del decreto legislativo 728 reportaron un alto nivel de compromiso afectivo, mientras que el 78% de aquellos bajo el régimen del decreto legislativo 1057 (CAS) también indicaron un alto compromiso afectivo. Además, en el compromiso normativo, el 65% de los trabajadores bajo el régimen del decreto legislativo 728 mostraron un alto nivel, y el 67% de aquellos bajo el régimen del decreto legislativo 1057 (CAS) también manifestaron un alto compromiso normativo. Estas diferencias contrastan con los resultados obtenidos por Loaiza Chacon & Figueroa Sánchez (2020),

sugiriendo que en la Municipalidad Distrital de San Miguel hay un mayor porcentaje de funcionarios públicos con niveles elevados de compromiso normativo y afectivo.

5 CONCLUSIÓN

En relación al objetivo general de la investigación se logró comparar los regímenes laborales de acuerdo al nivel de compromiso organizacional de los funcionarios público de la municipalidad distrital de San Miguel. Habiéndose encontrado que el compromiso organizacional en el grupo de decreto legislativo 728, 58% perciben un nivel alto, en el grupo de régimen decreto legislativo 1057 (CAS) el 28% también señalan tener un nivel alto.

Se ha comparado que los regímenes laborales tienen un nivel alto de compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el 90% del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y el 78% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

Se ha comparado que los regímenes laborales tienen un nivel alto de compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad, el 25% del grupo del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y solo el 2% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

Se ha comparado que los regímenes laborales tienen un nivel alto de compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo, el 65% del régimen decreto legislativo 728 perciben en un nivel alto y el 67% del régimen decreto legislativo 1057 (CAS) perciben en un nivel alto.

6 REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. In *Daena: International Journal of Good Conscience* (Vol. 7, Issue 2).
- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., & Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: Implicaciones y opciones de amortiguamiento*.
<https://doi.org/10.18235/0003220>
- Arias Galicia, F., Sosa, D. V., Pineda, A. L., & Otiniano, M. Q. (2003). el compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. In *Revista de Investigación en Psicología* (Vol. 6, Issue 2).
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. www.nietoeditores.com.mx
- Calderón Mafud, J. L. (2016). *socialización y comprom organizacional: una revisión a partir de socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral* *Socialization and organizational commitment: A review from a labor welfare perspective* (Vol. 21).
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigacion cientifica*.
- Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*.
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Delgado Cano, M. F. de R., & Soto Hidalgo, C. V. (2022). *Regimenes laborales y compromiso organizacional de una municipalidad en la provincia de andahuaylas*.
- Escalante Reyes, D. B., & Vásquez Ruiz, A. (2015). *universidad nacional de cajamarca facultad de ciencias económicas, contables y administrativas escuela académico profesional de administración te s I s· asesor*.
- González Vasquez, J., Ramirez Lopez, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación -sampieri- 6ta edicion*. 6.

- Koepsell, D., & Ruiz de Chavez, M. (2015). *ética de la investigación. integridad científica*.
- Loaiza Chacon, J. C., & Figueroa Sánchez, A. E. (2020). *instituto de gobierno y de gestión pública*.
- Ríos Díaz, J. Y., & Loli Pineda, A. E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú Organizational Justice and Organizational Commitment in workers of the mining sector in Peru. *Revista de Investigación En Psicología*, 22, 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *comportamiento organizacional* (Vol. 15).
- Servicio civil. (2012). *Los Regímenes Laborales en el Carreras especiales Servicio Civil Sin Carrera con vínculo civil*.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 16, Issue 14). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Torres Santana, A. (2018). *Regímenes de bienestar en Cuba*.
- Vallejos Yopán, L. E., & Rodriguez Armas, A. (2014). *universidad nacional de trujillo facultad de ciencias economicas Esta obra ha sido publicada bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir bajo la misma licencia 2.5 Perú. Para ver una copia de dicha licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe>*.

7 ANEXOS

7.1. Anexo 1 sumisión de artículo

[CADM] Envío recibido  Recibidos x



Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>
para mí ▾

Mañana, 11:10 (hace 0 minutos) 

Vanessa Magaly Quenaya Yucra:

Gracias por enviarnos su manuscrito "el Regímenes laborales y compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de San Miguel 2023" a Ciencias Administrativas. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/15945>

Nombre de usuario/a: vanessa_magaly07

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

7.2. Anexo 2 resolución de expedito



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0522A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 27 de setiembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Vanessa Magaly Quenaya Yucra**, identificado(a) con código Universitario N°201612118 y **Aldair Colque Zuñiga**, identificado(a) con código Universitario N° 201610540, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Vanessa Magaly Quenaya Yucra** y **Aldair Colque Zuñiga**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 27 de setiembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Vanessa Magaly Quenaya Yucra** y **Aldair Colque Zuñiga**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Mariné Estefa Huayta Meza Secretario: MSc. Giovanny Elizabeth Estela Delgado Vocal: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas Asesor: Mtro. Amed Vargas Martinez	Vanessa Magaly Quenaya Yucra Aldair Colque Zuñiga	Regímenes laborales y compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de San Miguel 2023	Miércoles 18 de octubre de 2023 09:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

7.3. Anexo 3 instrumento empleado para la presente investigación

Regímenes laborales y su compromiso organizacional.

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 San Miguel 2023. Para su 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 REGIMEN 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:

- Muy en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)
- Muy de acuerdo (5)

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
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					