

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



---

**REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS - HUÁNUCO 2022**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA:**

**ARECHE FLORES YASHIN**

**ASESOR:**

**DR. ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi madre por todo su amor y por motivarme a seguir adelante.

También a mi hermano, por brindarme su apoyo moral en este largo camino.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomara más impulso.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a mi madre y a mi hermano que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Asimismo, le agradezco muy profundamente a mi asesor el Dr. Isidro Teodolfo Enciso Gutierrez por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022. Desde un plano metodológico, la presente investigación corresponde a la investigación de tipo aplicada, con nivel explicativo, utilizándose un diseño no experimental y estableciéndose como muestra un grupo de los trabajadores, que son parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus - Huánuco 2022. A dicho grupo de estudio se le aplicó la técnica de la encuesta, teniéndose como instrumento el cuestionario. De otro lado para determinar la contrastación de las hipótesis formuladas se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, en donde se interpretó el índice de correlación. Sobre los resultados, indican que los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022 esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, y de acuerdo a la Rho de Spearman fue de 0.745 por lo cual existe una correlación positiva alta.

**Palabras clave:** Regímenes laborales, Compromiso Organizacional, Beneficios Salariales.

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the incidence of labor mechanisms affect the organizational commitment of the staff of the district municipality of Yacus - Huánuco 2022. From a methodological level, the present investigation corresponds to applied research, with explanatory level, using a non-experimental design and establishing as a sample a group of 79 workers, who are part of the staff of the District Municipality of Yacus - Huánuco 2022. The survey technique was applied to said study group, taking as instrument the questionnaire. On the other hand, to determine the contracting of the formulated hypotheses, descriptive and inferential statistics were applied, where the accuracy index was interpreted. On the results, they indicate that the labor mechanisms significantly affect the organizational commitment of the personnel of the district municipality of Yacus - Huánuco 2022, this according to the level of significance of 0.000, being less than 0.05 indicating that the connections are significant, and according to Spearman's Rho was 0.745, for which there is a high positive connection.

**Keywords:** Labor Regimes, Organizational Commitment, Salary Benefits.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GENERAL .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Fundamentación del problema .....	12
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3 Viabilidad de la investigación .....	16
1.4 Formulación del problema.....	16
1.4.1 Problema general .....	16
1.4.2 Problemas específicos .....	16
1.5 Formulación de objetivos .....	16
1.5.1 Objetivo general .....	16
1.5.2 Objetivos específicos .....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	18
2.1 Formulación de las hipótesis.....	18
2.1.1 Hipótesis general .....	18
2.1.2 Hipótesis específicas .....	18
2.2 Operacionalización de variables .....	19

2.3	Definición operacional de las variables .....	21
2.3.1	Regímenes laborales .....	21
2.3.2	Compromiso organizacional.....	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....		22
3.1	Antecedentes de investigación .....	22
3.1.1	A nivel internacional .....	22
3.1.2	A nivel nacional.....	24
3.1.3	A nivel local.....	26
3.2	Bases teóricas .....	28
3.2.1	Regímenes laborales .....	28
3.2.2	Compromiso social .....	35
3.3	Bases conceptuales .....	41
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....		42
4.1	Ámbito.....	42
4.2	Tipo y nivel de investigación .....	42
4.2.1	Tipo de estudio .....	42
4.2.2	Nivel de estudio.....	43
4.3	población y muestra.....	43
4.3.1	Descripción de la población .....	43
4.3.2	Muestra y método de muestreo .....	44
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión .....	44
4.4	Diseño de investigación .....	45
4.5	Técnicas e instrumentos .....	45
4.5.1	Técnicas .....	45
4.5.2	Instrumentos .....	46

4.5.2.1	Validación de instrumentos para la recolección de datos..	47
4.5.2.2	Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos..	47
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	48
4.7	Aspectos éticos .....	48
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		49
5.1	Análisis descriptivo .....	49
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	57
5.3	Discusión de resultados .....	62
5.4	Aporte científico de la investigación.....	64
CONCLUSIONES .....		65
SUGERENCIAS .....		67
REFERENCIAS.....		68
A N E X O S .....		74



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022 .....	43
Tabla 2 Resumen.....	46
Tabla 3 Juicio mediante expertos .....	47
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos.....	47
Tabla 5 Regímenes Laborales .....	49
Tabla 6 Beneficios laborales .....	50
Tabla 7 Beneficios sociales.....	51
Tabla 8 Beneficios salariales.....	52
Tabla 9 Compromiso organizacional .....	53
Tabla 10 Compromiso afectivo .....	54
Tabla 11 Compromiso normativo .....	55
Tabla 12 Compromiso continuo.....	56
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	57
Tabla 14 Contrastación de hipótesis general.....	58
Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 1 .....	59
Tabla 16 Contrastación de hipótesis específica 2 .....	60
Tabla 17 Contrastación de hipótesis específica 3 .....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Regímenes Laborales.....	49
Figura 2 Beneficios laborales.....	50
Figura 3 Beneficios sociales.....	51
Figura 4 Beneficios salariales .....	52
Figura 5 Compromiso organizacional.....	53
Figura 6 Compromiso afectivo.....	54
Figura 7 Compromiso normativo .....	55
Figura 8 Compromiso continuo .....	56

## INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de regímenes laborales nos referimos a la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo, por lo tanto es importante conocer de qué manera esto influye en el nivel de compromiso organizacional y en sus dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuación y de compromiso normativo que presentan los trabajadores frente a la organización.

Por lo cual en la presente investigación se determinó la incidencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022. Debido a esto, para una mejor exposición de la investigación, se vio conveniente estructurarlo de la siguiente manera:

Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación, en este capítulo se desarrollaron, la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, se formularon el problema general y específicos como también el objetivo general y específicos.

El Capítulo II. Sistema de hipótesis, este capítulo comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.

Capítulo III. Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

Capítulo IV. Metodología, que comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

El capítulo V. Resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.

Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

# CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Fundamentación del problema

En un contexto internacional, las organizaciones desarrollan sus actividades establecidas para su funcionamiento y en su mayoría no toman en cuenta el compromiso con sus trabajadores o con la sociedad, así mismo, los trabajadores no muestran un compromiso con la organización; sus funciones que realizan son más por un deber o una retribución monetaria o salarial esto se puede ver o apreciar en las investigaciones siguientes.

En un estudio realizado por Tello (2018), nos menciona que “las personas podrían estar insatisfechas con algunos aspectos de su trabajo, sin embargo, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización” (p. 1). El compromiso es más comprendido como un deber o una obligación hacia la organización retribuyendo lo que les brinda a los trabajadores, mostrando que el 34.69% no están relacionados emocionalmente con la institución, lo cual es producto de que no perciben un beneficio laboral adecuado por sus actividades.

Así también se menciona que “el compromiso normativo se alcanza el 51,05%” (Tello, 2018, p. 1), mostrando un aproximado de que la mitad solo está en la organización por gratitud o deuda que, en su momento la organización respondió debido a la normativa que respalda al trabajador.

En esta línea, se brinda como resultado que “el compromiso de continuidad obtiene el 47,6%” (Tello, 2018, p. 1), interpretándose como que la mayoría de los trabajadores o empleados no desean permanecer en la organización, debido a que no siente un respaldo de beneficios laborales, sociales y salariales.

En el contexto nacional, se puede apreciar que el compromiso no es tomado en cuenta tanto de las organizaciones como de los miembros que la conforman, no hay una relación cercana que pueda hacer que la organización y el trabajador tengan las mismas ideas o la misma dirección que se desea establecer, esto se aprecia en las investigaciones que se hicieron en el estado peruano.

En los estudios de Loaiza (2020), llega a conclusiones que “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” (p. 5). Este escaso involucramiento por parte de los trabajadores con la institución se debe en gran parte por factores como los beneficios que no reciben por sus labores considerables.

De igual modo, menciona que “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” (Loaiza, 2020, p. 5). La permanencia de los trabajadores que laboran en dicha institución es más por un tema salarial o el sueldo monetario que por afinidad hacia a la organización.

Además “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” (Loaiza, 2020, p. 5). En esta parte el compromiso de continuidad queda sin efecto, y es producto del trato que se da desde que empezaron sus actividades, ya que no se consideraron a los trabajadores en acorde a los beneficios laborales, sociales y salariales desde el inicio.

En el contexto local las organizaciones públicas presentan un escaso compromiso tanto con los empleados que laboran y las personas que reciben el servicio y lo cual trae consecuencias de percepción en que los trabajadores y público en general no sienten un adecuado servicio que brindan. Así lo demuestran estudios que se hicieron.

Esto se puede evidenciar en estudio efectuado por Ramírez (2020), donde se realizaron encuestas y cuya pregunta fue “¿Ha percibido usted que el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco está disponible en el momento que se le requiere?” (p. 57). En que el 70.10 % respondieron con un contundente “no” como respuesta, esto se puede apreciar dado a la no existencia de un compromiso de dicha institución con la sociedad.

Otra pregunta que estaba en el cuestionario es “¿Ha observado usted que el personal con tiempo de servicio brinda mejor atención que un personal nuevo en el servicio de emergencia del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco?” (p. 58). En donde de los 301 personas que respondieron, un total de 224 personas dijeron que no, esto es debido a que el personal o trabajador que tiene más años no se siente valorado

y no recibe los beneficios correspondientes por parte de la organización y como consecuencia su compromiso afectivo es nula, como también el compromiso normativo es más de obligación por el sueldo que reciben y donde el compromiso de continuidad ya no existe y solo pasa a ser algo formal, o en todo caso en un aspecto secundario.

Del mismo modo se puede apreciar que en las municipalidades del Huánuco en general no se presenta un compromiso verdadero y duradero sobre el servicio que brindan o desarrollan, así como de los trabajadores presentan un desempeño laboral sin compromiso.

Citando a Hurtado (2021), se respalda el argumento anterior, que solo “el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional afectivo” (p. 4). Y el restante de los encuestados que vendrían a ser el 50.7% no poseen algún tipo de vínculo emocional con dicha institución. También el 50.7% de los administrados no muestran un compromiso normativo, es decir no tienen incluso un sentimiento de gratitud por dicha municipalidad, debido a que no se les brinda un beneficio bien puede ser laboral, social o salarial.

Así que la problemática está influenciada siempre y cuando no se presenta el compromiso que inicia desde la organización y seguido de los trabajadores para un desarrollo más adecuada en la que no sean perjudicados la población en general.

En ese marco, todos estos problemas mencionados se presentan en la Municipalidad Distrital de Yacus, donde el compromiso organizacional es deficiente y en la que se ve algunos compromisos altamente preocupantes como lo son los afectivos, normativos y de continuidad.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

A juicio de Prieto y Hoz (2017), señalan que “la finalidad de justificar algún trabajo de investigación es brindar argumentos para explicar la importancia del tema o problema, o dar cuenta de la exploración y uso de nuevas metodologías y teorías” (p. 79).

Por lo que el estudio se justificó:

### ***Justificación teórica***

En este punto, el estudio sirve como antecedentes para otros trabajos de investigación, se buscó reflexionar acorde a los resultados que se llegaron a obtener,

permitiendo que se cuente con una perspectiva más clara de lo que se quiso estudiar. Asimismo, se genera aportes en el saber científico, beneficiando a diversos investigadores que deseen abordar el tema con mayor profundidad.

#### ***Justificación metodológica***

Por la complejidad del estudio se usó la encuesta para fines prácticos del recojo de la data, con ello se pudo elaborar un cuestionario, debidamente validada por expertos y con un nivel de confianza adecuada, los cuales servirán a interesados que deseen utilizarla en sus investigaciones.

#### ***Justificación práctica***

Tanto el régimen laboral como el compromiso organizacional son temas que se deberían analizar con detenimiento, esto se debe a que muchas veces no se le da la importancia correspondiente para que los trabajadores cuenten con incentivos laborales y así brinden un compromiso hacia la entidad. Si se mejoraría el panorama de los trabajadores se contribuiría a que la municipalidad mejore en los servicios que brinda y así los que laboran dentro de dicha entidad tengan el compromiso necesario.

En tal sentido al tener en claro cuáles serían los problemas que se suscitan en la entidad, en referencia a las variables de estudio, se procederá a evaluar las medidas correctoras con mayor eficiencia y eficacia.

#### ***Importancia***

Se ha podido observar que lastimosamente en el sector público los regímenes laborales no se encuentran enfocados hacia las necesidades que incurren los trabajadores lo cual genera que los servidores públicos no cuenten con los derechos que realmente merecen, además los beneficios que pueden llegar a adquirir no cubren por completo al trabajador. Si realmente se brindaría los beneficios correctos se tendrían que el personal accedería a los beneficios laborales, sociales y salariales adecuadamente.

Por ello, que con los resultados que se obtuvieron se pueden plantear las soluciones que permitan al personal gozar de beneficios que estén acorde a sus necesidades y que ello contribuya a un compromiso hacia la entidad.

### **1.3 Viabilidad de la investigación**

La presente investigación fue viable porque:

- Se cuenta con la información necesaria sobre las variables de estudio.
- Fue factible la aplicación del instrumento porque se contó con el acceso a la muestra.
- Se contó con los recursos económicos y el tiempo para llevar a cabo la investigación.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

¿Qué incidencia tienen los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la incidencia de los beneficios laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022?
- b. ¿De qué manera los beneficios sociales inciden en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022?
- c. ¿Cómo los beneficios salariales inciden en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022?

### **1.5 Formulación de objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

#### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a. Analizar la incidencia de los beneficios laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.



- b. Explicar la incidencia de los beneficios sociales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- c. Determinar la incidencia de los beneficios salariales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1 Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1 Hipótesis general

- **H<sub>0</sub>**: Los regímenes laborales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>1</sub>**: Los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

#### 2.1.2 Hipótesis específicas

- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios laborales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>1</sub>**: Los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios sociales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>2</sub>**: Los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios salariales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>3</sub>**: Los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

## 2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
<b>V1 Regímenes Laborales</b>	“En la gestión administrativa de personal, los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz: La situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo”. (Espinal, 2000)	Se miden a través de las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas de las respuestas al cuestionario de Regímenes laborales y sus dimensiones: Beneficios Laborales, Beneficios sociales y Beneficios salariales.	<b>Beneficios Laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Convenios institucionales.</li> <li>➤ Jornadas de capacitación.</li> <li>➤ Oportunidades de ascenso.</li> <li>➤ Oportunidades de línea de carrera.</li> </ul>	1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
			<b>Beneficios sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prestaciones de salud.</li> <li>➤ Bonificaciones.</li> <li>➤ Otorgación de CTS.</li> <li>➤ Licencias.</li> </ul>	5-8	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
			<b>Beneficios salariales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Remuneración equitativa.</li> <li>➤ Pago de horas extras.</li> <li>➤ Aguinaldos.</li> <li>➤ Vacaciones.</li> </ul>	9-12	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
<b>V2 Compromiso laboral</b>	“El compromiso organizacional es un estado psicológico que	se miden a través de las puntuaciones de	<b>Compromiso Afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Esfuerzo y tiempo invertido.</li> <li>➤ Satisfacción de necesidades.</li> </ul>	1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

<p>caracteriza una relación entre una persona y la organización; por esta razón se requiere de la integración de diferentes enfoques, el compromiso se divide en tres componentes que son: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo” (Meyer y Allen Smith ,1991)</p>	<p>tipo ordinal obtenidas de las respuestas al cuestionario de Compromiso laboral y sus dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo personal.</li> <li>➤ Valoración del trabajo.</li> </ul>				
		<p><b>Compromiso normativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto de normas.</li> <li>➤ Valores institucionales.</li> <li>➤ Objetivos institucionales.</li> <li>➤ Compatibilidad de valores.</li> </ul>	5-8	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		<p><b>Compromiso de continuidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Discontinuidad laboral.</li> <li>➤ Sentido de pertenencia.</li> <li>➤ Sentido de gratitud.</li> <li>➤ Sentido de retribución.</li> </ul>	9-12	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

## **2.3 Definición operacional de las variables**

### **2.3.1 Regímenes laborales**

Se miden a través de las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas de las respuestas al cuestionario de Regímenes laborales y sus dimensiones: Beneficios Laborales, Beneficios sociales y Beneficios salariales.

### **2.3.2 Compromiso organizacional**

Se miden a través de las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas de las respuestas al cuestionario de Compromiso laboral y sus dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de investigación

#### 3.1.1 A nivel internacional

Calle (2019), en su tesis de maestría titulada “*Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*”, «sustentada en la Universidad Católica de Colombia, Colombia. El objetivo de la presente investigación fue realizar un análisis normativo y cuantitativo del trabajo doméstico en Colombia en los últimos 10 años, se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño estudios de casos documental e investigación de campo, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cualitativo y cuantitativo, se trabajó con una muestra estadístico de La GEIH desde 2008 hasta el año 2017. Para la recolección de la información se aplicó la técnica análisis de contenido y el instrumento utilizado fue registros y se concluyó en lo siguiente: En este trabajo se ha podido evidenciar que el reconocimiento legal al servicio doméstico ha sido de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en tales condiciones de vulnerabilidad; que difícilmente son siquiera evidenciadas como trabajadoras y simplemente se les ha tratado como personas con una necesidad de remuneración. Y aunque se ha desarrollado un espectro un poco más amplio en los derechos de los trabajadores domésticos, como el nacimiento del Decreto 824 de 1988, la realidad es diferente, por cuanto estos deben acudir por vías diferentes a la jurisdicción ordinaria para el reconocimiento y amparo de sus derechos. Aun cuando no tienen ningún tipo de exclusión en la normatividad de derecho laboral, qué no decir de la Seguridad Social, cuyos inicios en su etapa más efectiva se remontan a la aprobación y expedición de la Ley 90 de 1946. Estancándose el desarrollo de esta última, hasta la promulgación del Decreto 3041 de 1966, con vigencia a partir del 1 de enero de 1.967, que es la normativa que regula los Riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte para los trabajadores del sector privado y todas las normas subsiguientes que se han creado con el propósito de permitir a las autoridades la aplicación de las mismas».

Tello (2018), en su tesis de maestría titulada “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”, «sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo de la presente investigación fue relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del personal para establecer una propuesta de mejoramiento en la empresa Mil Boots, se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño documental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cualitativo y cuantitativo, se trabajó con una muestra de 49 trabajadores y 14 administrativos. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Los trabajadores manifiestan un compromiso moderado en las tres dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. Sin embargo, destaca el compromiso afectivo y normativo frente al de continuidad, es decir, el apego y la obligación moral son más significativos que la percepción de los beneficios prácticos recibidos por parte de la organización. En este sentido, tienen mayor relevancia para los empleados sentirse como parte de una familia y cuando hablan de su empresa con otras personas; sienten además que deben ser leales y están comprometidos porque creen que le deben mucho a la empresa. Por otra parte, en la dimensión de continuidad obtienen mayor puntaje los aspectos del compromiso que hacen relación a sus decisiones personales de abandono de la empresa, dicho de otro modo, no creen que sea tan difícil conseguir otro trabajo o que obtengan los mismos beneficios».

Gúzman (2018), en su tesis de doctorado titulada “*Compromiso Organizacional, Interacción Trabajo-Familia en el Bienestar Subjetivo de Docentes*”, «sustentada en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. El objetivo de la presente investigación fue conocer la interrelación del CO desde la perspectiva de Meyer y Allen (1991), con la interacción Trabajo-Familia (Geurts et al., 2005), y su impacto en el bienestar subjetivo bajo la perspectiva multidimensional de Diener, Suh, Lucas y Smith (1999), en docentes de educación media superior y superior, para proponer un modelo de relación entre las variables y determinar su influencia, contribuyendo así con nuevas líneas de generación de conocimiento a nuestra sociedad se empleó nivel exploratorio, y

con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 251 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: En el presente estudio se incluyeron dos variables que desde el punto de vista de la Psicología positiva desencadenan estados positivos en los trabajadores como son el compromiso organizacional y la relación trabajo-familia. En cuanto al compromiso organizacional, se tiene que es un constructo multidimensional que incluye actitudes y conductas positivas hacia el trabajo, los compañeros y sentido de pertenencia (Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Ferguson y Rojas-Santiago, 2017), lo que lleva al empleado a estar motivado y hacer mayores aportaciones a la organización (Meyer y Allen 1997). La familia proporciona satisfacción de necesidades como afecto, tener un hogar, estabilidad y apoyo emocional entre otros. El mundo del individuo también se integra por el trabajo, que es una esfera que proporciona otra serie de beneficios como: desarrollo y crecimiento profesional, recursos económicos, interacciones con otras personas, desarrollo de la creatividad, entre otros (Jiménez y Moyano, 2008). Estas dos esferas se encuentran estrechamente ligadas e interactúan constantemente por lo que los trabajadores valoran estas dos áreas –trabajo y familia– para considerar que tienen bienestar».

### **3.1.2 A nivel nacional**

Paredes (2018), en su tesis de maestría titulada “*Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*”, «sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú. El objetivo de la presente investigación fue establecer la diferencia en la satisfacción laboral del Personal Asistencial de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018, según régimen laboral, se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptiva, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 35 enfermeras. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma la hipótesis que si existe diferencia significativa en la satisfacción laboral a favor del grupo de



trabajadores pertenecientes al régimen laboral N° 276 en comparación a los trabajadores del régimen laboral N° 1057, diferencia que toma el valor de 18,4 puntos, que representa una diferencia grande de acuerdo al tamaño del efecto que adopta el valor 1,5 puntos».

Rodríguez (2019), en su tesis de licenciatura titulada “*Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo - sede central 2017*”, «sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera los Regímenes Laborales inciden en el Desempeño Laboral de los servicios de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017, se empleó el tipo de investigación nombre del tipo de investigación, utilizando un diseño no experimental, con un nivel Descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 127 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: no existe una relación significativa entre las variables Régimen laboral y Desempeño laboral a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, la Universidad Nacional de Trujillo, debe capacitar adecuadamente a su personal ya que esta es una herramienta fundamental para el crecimiento de la institución y oportunidad para el recurso humano al aumentar su capacidad y competitividad y por ende en su desempeño laboral».

Gutiérrez (2019), en su tesis de maestría titulada “*Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública*”, «sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional, Perú. El objetivo de la presente investigación fue 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, se empleó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 118 profesores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica análisis de contenido y encuesta y el instrumento utilizado fue fichas y cuestionarios y se concluyó en lo siguiente: 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».

### **3.1.3 A nivel local**

Condori (2017), en su tesis de maestría titulada “*Aplicación del régimen por servicios no personales a los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, vulnerando derechos laborales y jurídicos con tendencias penales. periodo 2016-2017*”, «sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo de la presente investigación fue determinar, si la aplicación del régimen por servicios no personales, vulneran los derechos laborales y jurídicos con tendencias penales, en la UNHEVAL, se empleó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 50 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: La aplicación del régimen por Servicios No Personales en los trabajadores de la UNHEVAL, no solo vulnera los derechos laborales, sino la misma dignidad del trabajador, ante la desnaturalización del servicio, representando ello, uno de los muchos problemas laborales actuales, debido al desorden en la Política Laboral, pese a los múltiples esfuerzos por uniformizar el régimen servir».

Hurtado (2021), en su tesis de maestría titulada “*Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019*”, «sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera el Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019, se empleó el tipo de investigación prospectivo y observacional, utilizando un diseño no experimental, con un nivel relacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 69 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: El Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los

administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000».

Ramírez (2020), en su tesis de maestría titulada “*El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - periodo 2019*”, «sustentada en la Universidad de Huánuco, Perú. El objetivo de la presente investigación fue analizar en qué medida el Compromiso Organizacional se relaciona con la Calidad de Atención en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, se empleó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 301 usuarios. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Encontramos una relación estadísticamente significativa entre el Compromiso organizacional y la Calidad de Servicio. Como resultado del trabajo de investigación se estableció que existe un valor correlacional, que es de un 0.776, entre las variables de estudio: Compromiso Organizacional y Calidad de Servicio según el coeficiente de relación de Spearman. Lo cual evidencia que mejorando aspectos como el del Compromiso Organizacional, podemos lograr resultados positivos en la Calidad de Atención, mediante estrategias que involucren al personal de salud o cliente interno al cual también es necesario prestar atención en la medida de lo posible con respecto al entorno en el cual desempeña sus labores».

- **Estado de Arte**

En los últimos tres años los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yacus - Huánuco mostraron un distanciamiento referente al compromiso sobre sus labores, esto en consecuencia de una falta de compromiso organizacional y también de que los regímenes laborales no tienen una gran significancia hacia el trabajador, y están más abarcados en un tema general sobre las ventajas que puedan percibir.

Dicha investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de los regímenes laborales y como estos inciden en el compromiso

organizacional del trabajador de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco, 2022; llegando a desarrollar una metodología de un nivel explicativo, en la que se inicia con los antecedentes teóricos desde el contexto internacional, donde se describe investigaciones de (Calle, 2019), (Tello, 2018) y (Guzmán, 2018); pasando por el contexto nacional y describiendo las investigaciones de (Paredes, 2018), (Rodríguez, 2019) y (Gutiérrez, 2019); llegando a finalizar con una descripción sobre las investigaciones que se llevaron a cabo en el contexto local por (Condori, 2017), (Hurtado, 2021) y (Ramírez, 2020); todos estos autores enfatizan que los trabajadores pueden llegar a tener un compromiso con la organización siempre en cuando sea mutuo y además se pueda percibir una ayuda por parte de estado a través de los regímenes labores que se aplican.

Se presenta el estado de arte para poder profundizar en las variables de esta investigación con referente a las investigaciones ya existentes; y además contiene información sobre el desarrollo que presentan los trabajadores en el sector público y cómo llegan a influir los regímenes laborales en ellos.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Regímenes laborales**

Citando a la Real Academia Española (2014), nos define al régimen como “conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad” (párr. 2).

Para Pérez (2021), nos menciona que laboral “se clasifica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo” (párr. 1). Una vez conociendo las definiciones propias que es régimen y laboral por separados, a continuación, se va citar las definiciones sobre los regímenes laborales por algunos autores.

Según Chanamé (2021), conceptualiza como aquel “trabajo o la condición de trabajo que se diferencia del régimen general por la naturaleza de las actividades o las condiciones del mismo trabajador. Sobre esto, la

mayoría de los regímenes laborales se relaciona con normas específicas del sector” (párr. 4).

Así mismo, Consulting (2017) define que “un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos” (párr. 3). Los regímenes laborales son normas que están dirigidas para una entidad o para las actividades de algunas personas, estos que desarrollan productos o que brindan algún servicio.

Desde el punto de vista de Boza (2016), tiene una descripción histórica en la que nos dice que en el Perú en el siglo XIX experimentó una serie de conflictos en donde las personas que realizaban una labor exigían mejores condiciones para que puedan trabajar. Ya en el siglo XX el Perú comienza a interceder con actividades legislativas, que estaban relacionados con los accidentes y que se tenían una tasa elevada de mortalidad, se puede decir que ya para esta época se mostraban normativas sectoriales que favorecían a los trabajadores.

En la constitución del año 1920 se consideró por primera vez normativas sobre la disposición laboral, además considera que en la constitución del 1993 se redujeron el número de derechos laborales y concluye en el contexto histórico que se da en este país que “el principal problema del Derecho del Trabajo en el Perú radica en que existe un alto número de personas que se encuentran en el ámbito del trabajo informal” (Boza, 2016, párr. 62).

- **Tipos de regímenes laborales**

Desde la posición de Chanamé (2021) menciona que debido a la cantidad de regímenes laborales se clasifica o se agrupa en tres.

- a) La primera es el “régimen laboral general”: es denominando “régimen común u ordinario”, aquel que se encuentra dentro del marco general de relación laboral que existe en el país, se refiere a la normativa “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se compone con sus

concordancias en el Texto Único Ordenado (Decreto Legislativo 728)”, y es la que regula a relaciones laborales que se da en el estado peruano (párr. 8).

- b) La segunda es el “régimen laboral del sector público”: para Consulting (2017) lo define como un grupo de actividades y funciones que se relacionan solo con la administración pública ya que son realizados por los trabajadores públicos dentro de esta menciona quince (párr. 3).
- c) La tercera es el “régimen laboral del sector privado”: se comprende como aquellas normativas legislativas que tienen características específicas y están dirigidos al sector privado que regula el trato hacia los trabajadores recibiendo beneficios y los que ponen ciertos límites y beneficios a las empresas en general; de igual manera, lo divide “según la actividad o tamaño de la empresa, naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio y por las condiciones especiales del trabajador” (párr. 12).

- **Principios**

Según la Ley N° 28175, menciona diez principios que van estar relacionados con el régimen del empleo laboral:

1. Principio de legalidad: todas las obligaciones y derechos donde producen el empleo público van estar dentro del marco establecido según los reglamentos, leyes y constitución política. “El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala” (p. 262546).
2. “Principio de modernidad: Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la administración pública” (p. 262546).
3. Principio de imparcialidad: el servicio público como las funciones públicas que se ejercen las labores sin realizar

desigualdad o discriminación a las personas. “La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen discriminación en los términos de esta Ley” (p. 262546).

4. “Principio de transparencia y rendición de cuentas”: se van a asegurar de examinar en que todos los procedimientos que se establezcan sean oportunas, accesibles y confiables donde el trabajador que está al cargo del manejo económico pueda sustentar los gastos que se realizan en un periodo de tiempo (p. 262546).
5. “Principio de eficiencia: El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado” (p. 262546).
6. “Principio de probidad y ética pública: El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública” (p. 262546).
7. “Principio de mérito y capacidad”: para que el trabajador obtenga el mérito correspondido se tiene que tener en cuenta la capacidad en su contratación, desarrollo laboral, la eficiencia, la eficacia que mostró en su permanencia de su actividad. “Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio” (p. 262546).
8. Principios de Derecho Laboral: están dirigidos a las personas o grupos que desarrollan actividades laborales en el sector público, donde deben tener una igualdad de oportunidades en las que no pueden recibir algún tipo de discriminación ya que estos derechos son fundamentales y se encuentran en la Constitución. “En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses

generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio” (p. 262546).

9. “Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado: La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado” (p. 262546).
10. “Principio de provisión presupuestaria”: Toda acción que esté relacionado al empleo laboral en el sector público donde se presenta la incidencia sobre el presupuesto; tiene que estar presupuestado y autorizado por las autoridades correspondientes (p. 262546).

- **Ventajas**

Como expresa, Campos (2010), donde nos menciona que se da “en algunos regímenes se tienen en consideración factores para algunos de los beneficios que consideran tales como Es Salud, Jubilación anticipada, asignación por escolaridad, licencias, permisos, movilidad y bonos por trabajos en altura” (p. 697).

Teniendo en cuenta a Lawyers (2013), un estudio jurídico nos menciona algunas ventajas que obtiene el trabajador como Licencia por adopción, paternidad, prenatal y postnatal en donde se les brinda días hábiles para que realizan sus actividades; así mismo, considera la “jornada laboral, derechos colectivos, indemnización por vacaciones no gozadas, asignación familiar, seguros, gratificaciones, vacaciones, CTS, descanso semanal y remuneración vital” (párr. 3).

Para Quispe (2021) menciona que los regímenes laborales favorecen a los trabajadores como la remuneración salarial que reciben y está ligado al desempeño en el trabajo ya que va tener una consecuencia en el sector que se está desarrollando, si el trabajador se siente satisfecho o percibe un ambiente laboral amigable también se va tener un beneficio hacia dicha institución o empresa como puede ser la imagen, la eficiencia o eficacia que se brinda el servicio (p. 120).



- **Aspecto legal**

Desde el punto de vista de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2014) señala que existen 15 regímenes laborales que están presentes en el estado peruano:

- a) “Público General – Decreto Legislativo N° 276”.
- b) “Contratación Administrativa de Servicios - CAS (DL 1057 - 2008 y modificado 2012)”.
- c) “Régimen de la actividad privada (DL 728 – 1991)”.
- d) “Profesorado y Magisterial (Ley 24029 - 1984 y Ley 29062 - 2007)”.
- e) “Docentes universitarios (Ley 23733 - 1983)”.
- f) “Profesionales de la salud (Ley 23536 - 1982)”.
- g) “Asistenciales de la salud (Ley 28561 - 2005)”.
- h) “Magistrados (Ley 29277 - 2008)”.
- i) “Fiscales (DL 052-1981 y modificado 2010)”.
- j) “Diplomáticos (Ley 28091 - 2003 y modificada 2005)”.
- k) “Servidores penitenciarios (Ley 29709 - 2011)”.
- l) “Militares y policías (Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 - 1999)”.
- m) “Gerentes públicos (DL 1024 – 2008)”.
- n) “Convenios de administración con PNUD”.
- o) “Fondo de Apoyo Gerencial (DL 25650 - 1992)”.

Estos regímenes contienen deberes y derechos para todo aquel servidor público (p. 19).

- **Dimensiones**

**Beneficios laborales.** Desde la posición de Torella (2014), define como “ir más allá de la satisfacción que siente el empleador o el empleado por remunerar o ser remunerado a un nivel competitivo o superador de mercado” (p. 4).

En ese sentido, Orientación Universia (2019), describe que los beneficios laborales según “la ley exige que todo empleado debe contar con

tres elementos importantes: remuneración, prestación de servicio y subordinación” (párr. 2).

Este beneficio es comprendido como obtener una complacencia mas no una obligación, debido al esfuerzo que empleo en sus labores o actividades que se le encomendó desarrollándolos con optimismo, adicionando los servicios, siempre ver cualquier situación como la adquisición de experiencia y más como un deber que se da en gran parte por los trabajadores, también existen normativas, leyes, constituciones que van a favorecer al trabajador en temas laborales.

Por su parte el Instituto De Ciencias HEGEL (2021), menciona que el beneficio laboral es como una retribución por dedicación a su “servicio en base a los días laborados efectivamente, incluyendo los días no trabajados por accidentes laborales o enfermedades comprobadas (hasta un máximo de 60 días)” (párr. 3). También se considera los días de suspensión o descanso antes después del parto y después del parto.

**Beneficios sociales.** Como expresa Briongos (2014), en donde expresa que “son una parte de la retribución indirecta que pretenden aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente” (p. 34).

Son beneficios que están dirigidos a los trabajadores, y que no están considerados en las normativas de un determinado sector, donde se realizan programas que pueda ayudar al trabajador o como a sus familias con la finalidad de motivar y generar mayor productividad para la organización, institución o empresa, así estas podrán lograr conseguir sus objetivos que se plantearon.

Por su parte, Rus (2022), tiene una definición de que “son remuneraciones no dinerarias que complementan al salario y mejoran la calidad de vida de los trabajadores” (párr. 1). En la opinión de Toyama (2001), sostiene que “son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen; el monto o la oportunidad de pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal” (p. 202).

Son aquellos beneficios que aumenta la condición de vida de aquellos trabajadores donde se les ofrece un servicio básico esencial, que incluya a sus familias en los beneficios (“asignación familiar”), para ayudarles con sus preocupaciones o tratar de que su saldo pueda ser lo más óptimo; en la que no necesariamente se involucra la parte monetaria y así estos gastos son asumidos por dicha organización, empresa o institución.

**Beneficios salariales.** Teniendo en cuenta a Francisco (2018), que nos define beneficio como “la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica” (párr. 1).

Así mismo Pérez y Gardey (2014), conceptualizan salario como “denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado” (párr. 1). El beneficio salarial es una retribución económica que brinda la empresa, corporación, institución u organización a un trabajador por sus actividades eficientes o eficaces que desarrolla dentro de las instalaciones.

Para La Nación (2003) menciona que para que se considera los beneficios salariales se “tiene implicaciones importantes en el ámbito económico, ya que un beneficio que posee naturaleza salarial estará sujeto al pago de cargas sociales, retenciones de renta, y formará parte del cálculo del aguinaldo y de la liquidación” (párr. 7).

### **3.2.2 Compromiso social**

Como señala Claire y Böhrst (2004), en la que expresan que es “una actitud hacia el trabajo, que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización. La importancia de su estudio radica en la influencia que esta actitud genera sobre el comportamiento del elemento humano en una organización” (párr. 1).

Así mismo Coronado et al. (2020), describen que es “entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional” (párr. 1). Por su parte Peña et al. (2016), lo define como las “actividades innovadoras y espontáneas por parte de los empleados que

vayan más allá de las exigencias en sus descripciones de puesto, así como personas comprometidas con los objetivos organizacionales” (p. 95).

Para Coll (2020), argumenta que “hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos” (párr. 1). Es un compromiso mutuo donde la organización presenta interés por el bienestar del personal que labora en sus instalaciones, como así también el compromiso que muestran los trabajadores por cumplir los objetivos que presentan la organización donde laboran.

- **Origen e historia**

En la opinión de Fernández (2017), resalta que dicho concepto tiene estudios vastos, debido a la importancia que radica para las organizaciones en general; estas investigaciones se producen de los años 60'. En estos estudios tuvieron comienzo en el área de sociología y más tarde los diversos economistas y algunas organizaciones se percataron o comprendieron del valor que significa el compromiso organizacional para desarrollar sus actividades o cumplir los objetivos que establecieron.

Al inicio el compromiso se comprendió como el movimiento rotatorio de los trabajadores dentro de las organizaciones, más tarde se consideró indicadores como la satisfacción de trabajo, eficacia y el desempeño en sus puestos de trabajos, ya por los años del 86' el compromiso se veía desde una perspectiva unidimensionales por estudios de los autores como Street, Mowday y Porter; y posteriormente aparecieron estudios que consideraban perspectiva multidimensionales entre estos autores se encontraban Chatman, O'Relly, Meyer y Allen. En la actualidad es fundamental el compromiso que se suscita tanto del personal que labora como de la organización hacia ello, ya que esto va dar una dirección más estable (p. 32).

- **Principios**

Para MATERIABIZ (2012), expresa cuatro principios que fundamenta al compromiso organizacional:

- I. La primera es la estrategia: conjunto de acciones, planificaciones, métodos que tendrán como resultado una serie de reacciones que ayudarán a las organizaciones; pueden ser cuando se produce algún cambio o se requiera adoptar algún nuevo sistema (párr. 1).
- II. La segunda es el “Top Management”: conocido como la alta directiva en donde se encargarán de dar la dirección correcta o idónea para el fortalecimiento de la organización; pero para que se produzca esto tienen que mantener un ambiente laboral óptimo donde prima la comunicación en todos los mandos (párr. 1).
- III. La tercera es el contenido: son los valores que poseen los trabajadores en la que puedan generar confianza tanto para la organización como para sus compañeros de trabajo, asimismo facilita a los empleados comprender y tomar decisiones correctas (párr. 1).
- IV. La cuarta es el proceso: es un sistema que a través fases establecidas va a llevar a cada integrante de la organización a desarrollar su labor de manera eficaz (párr. 1).

- **Importancia**

Teniendo en cuenta a Edel et al. (2007), una de las importancias “es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad” (p. 54). Además, se puede predecir cuándo se involucra el compromiso que los trabajadores van a desempeñar una labor con eficiencia y eficacia donde la productividad de actividades serán la más adecuadas.

Así mismo, Coll (2020), nos dice cuando se produce el compromiso organizacional también se va presentar un compromiso por parte del trabajador o empleador con los objetivos y metas que se plantean en la organización, desarrollando una labor más eficiente en sus actividades y mostrando logros para sí mismo y para la entidad que laboran (párr. 14).

- **Ventajas**

En esta misma línea Coll (2020) señala ciertas ventajas que va producir como el “absentismo laboral” o el cambio constante del trabajador hacia otras áreas todo esto se va reducir cuando se da un grado de mayor compromiso organizacional, así creando un ambiente laboral excelente de eficiencia y eficacia, también se incrementa la productividad, mayor trabajo en equipo, alta rentabilidad para la organización, “el proceso de resolución de conflictos es más sencillo” y lo trabajadores están más conscientes de los objetivos de la empresa (párr. 16).

- **Características**

Como plantea Coronado et al. (2020), afirman que ciertas características que se deben tener presente para el compromiso organizacional:

- a) Desarrollo y Formación: a través del desarrollo de las actividades el personal adquiere experiencia complementando con las habilidades que posee, el conocimiento sobre un determinado accionar y el control de sus emociones que son fundamentales para la toma de decisiones (párr. 12).
- b) Satisfacción laboral: cuando los trabajadores muestran un alto grado de satisfacción a la hora de desarrollar su actividad o rol en dicha área que se le encomendó, esto produce beneficios a corto y largo plazo a la organización que es parte (párr. 13).
- c) Bienestar psicológico: se considera como algo positivo sobre la salud mental de una persona en donde sus emociones son controladas y estables, y a su vez sus acciones son los indicados para la organización (párr. 15).
- d) Liderazgo: donde se establece que el compromiso es el antecedente de dicho liderazgo y además el éxito se va expresar en sus subordinados, teniendo claro los valores que poseen y la satisfacción que emplean en su labor (párr. 16).

- e) Confianza: se establece como la seguridad que posee el trabajador y tiene en cuenta la empresa o institución en donde labora es responsable y que se preocupa por sus trabajadores y además genera una confianza a sus compañeros y jefes (párr. 17).
- f) Dependencia: donde el empleado siente y tiene una obligación de cumplir sus propios objetivos que se estableció, este sentimiento hace que el trabajador desarrolle su labor con responsabilidad (párr. 22).

Así mismo, señala Harris et al. (2014), tres características fundamentales que forman parte del compromiso organizacional:

- a) Identificación: es el reconocimiento y asociación con la empresa mostrando una afianza con las metas y objetivos que plantean la organización; a medida que se comprometan los individuos van incrementar la permanencia en el lugar de trabajo (p. 96).
- b) Involucramiento: es la interrelación que manifiesta el empleador y trabajador con las ideas que tienen la organización, en las decisiones que se toma la empresa el trabajador es partícipe de ella (p. 96).
- c) Lealtad: es el compromiso propio que tiene el empleado hacia la institución que labora donde pondrá el esfuerzo para que se cumplan los objetivos que plantean en conjunto (p. 96).

- **Dimensiones**

***Compromiso efectivo.*** Como dice Guerrero (2019), define como aquel “que comprende el deseo de permanecer en la organización” (p. 20).

Así mismo, Fernández (2017), nos dice que esta correlacionado positivamente con el desempeño laboral, un altruismo, alta predisposición, satisfacción en sus actividades y un mayor rendimiento que es ejercido por el trabajador: cuanto más grande sea su compromiso afectivo su desempeño laboral será mayor la eficiencia y la eficacia (p. 47).

Desde el punto de vista de Mendoza (2017), afirma que “se refiere a la adhesión emocional que tiene un empleado hacia su empresa o institución, la que es adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (p. 4). El trabajador está implicado y relacionado emocionalmente con la organización, en donde muestra una lealtad a sus visiones y misiones que plantea la institución y además se muestra orgulloso por lo que representa la empresa para todos los que deseen el producto o servicio que brinda dicha organización.

***Compromiso normativo.*** Citando a Guerrero (2019), afirma que esta “relacionado al sentimiento de obligación, de permanecer en la organización” (p. 20).

Para Fernández (2017), compara con el compromiso afectivo en donde menciona que la intensidad es menor a ella, ya que la permanencia esta dado más por un sentimiento de deuda o deber y mas no porque se siente parte de dicha organización. Así mismo Mendoza (2017), conceptualiza que es el “deber moral o gratitud que siente el trabajador para responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.)” (p. 4).

El empleador y trabajador se siente con un compromiso de que tienen que compensar por todo lo que se les brindó durante la permanencia del desarrollo de sus actividades, mostrando el sentimiento de gratitud y reciprocidad; bien puede ser producto de que la organización les brindó becas, capacitaciones y algunos disfrutes que tuvieron.

***Compromiso de continuidad.*** En la opinión de Guerrero (2019), argumenta que esta “relacionado a los costes de salida de la organización” (p. 20).

Por su parte Fernández (2017), el trabajador o empleado no tiene la intención de abandonar o cambiar de trabajo, y relaciona que entre más sea el compromiso de continuidad menor serán las intenciones de abandonar a la organización y se crea un absentismo positivo, y se recomienda que las



organizaciones puedan detectar los síntomas iniciales a futuros problemas para que así pueda sufrir un menor grado de perjuicio.

Dicho con palabras de Mendoza (2017), se refiere que es producto de sacrificio donde “todo trabajador invierte durante su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. Lo que significa que el trabajador reconoce los costos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p. 4).

Se produce cuando hay cambios en la organización debido a la pérdida que sufrió, en ello dicho trabajador visualiza los panoramas y cree que la mejor opción es permanecer dentro de la organización debido a que no se siente seguro fuera de ella; esto porque siente que el tiempo invertido de su vida, esfuerzo y dinero, así que no está preparado para dejar dicha institución donde labora.

### 3.3 Bases conceptuales

- **Régimen:** La Real Academia Española (2014), “Conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad” (párr. 2).
- **Beneficios:** Francisco (2018), “la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica” (párr. 1).
- **Salario:** Pérez y Gardey (2014), “denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado” (párr. 1).
- **Compromiso organizacional:** Coronado et al. (2020), “entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional” (párr. 1).
- **Compromiso normativo:** Guerrero (2019), “relacionado al sentimiento de obligación de permaneces en la organización” (p. 20).
- **Compromiso de continuidad:** Guerrero (2019), “relacionado a los costes de salida de la organización” (p. 20).

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 **Ámbito**

Teniendo en cuenta a Valdivia (2009) citado en Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), señala que “este componente desempeña tres funciones principales: delimita geográficamente el lugar donde se va a desarrollar la investigación, donde tendrán validez los resultados alcanzados y constituye un criterio de inclusión de las unidades de estudio” (p. 59).

Caso similar, Vásquez (2020), postula que es “la frontera o el límite hasta dónde va la investigación, es decir, es dónde se desarrollará la investigación, en que unidad análisis y en qué área, en qué lugar geográfico” (diapositiva 2).

Ahora bien teniendo como referencia lo que agregan los dos autores se puede decir que el estudio se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco que se encuentra ubicado en el Jirón Unión Mz H Lote 01-Yacus, Huánuco.

### 4.2 **Tipo y nivel de investigación**

#### 4.2.1 **Tipo de estudio**

Balestrini (2006), alude que “¿cuál es el tipo de investigación que se incorporará dentro del estudio, con su respectivo esquema de investigación, atendiendo al problema considerado?” (p. 129).

En la opinión de Sánchez y Meza (2017), sostiene que “la investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (p. 45).

También, Prieto y Hoz (2017), plantea que “la investigación básica posee como propósito central de enriquecer el conocimiento que se tiene sobre el fenómeno, objeto o situación estudiada. Se caracteriza porque su finalidad principal es formular nuevas teorías e interpretaciones sobre un tema determinado” (p. 83).

Al respecto conviene decir que el tipo de estudio fue APLICADA, básicamente en este tipo de estudio se pretende estudiar a las variables en su

contexto real, es decir analizar cómo viene funcionando la municipalidad para luego plantear las soluciones adecuadas.

Además, al determinar la situación de la municipalidad se pudo explicar las principales causas de lo que viene ocurriendo.

#### 4.2.2 Nivel de estudio

Bernal (2016), declara que “la investigación correlacional asume la medición de la relación entre las variables de estudio” (p. 148).

Al llegar a este punto se puede agregar que el nivel de estudio fue Explicativo-Correlacional porque se determinó el grado de relación o asociación de los regímenes laborales con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Yacus en el periodo 2022.

### 4.3 Población y muestra

#### 4.3.1 Descripción de la población

Citando a Prieto y De la Orden (2017), manifiesta que “la población es un dicho conjunto, compuesto por la totalidad de los elementos, individuales o factores que forman parte de nuestro objeto de estudio, y en un lugar y tiempo determinado, poseen cualidades similares y observables” (p. 84).

Jany (1994) citado Torres (2016), deduce que “la población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 210).

Aquí vale la pena decir que se consideró a los 79 trabajadores que son parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022.

*Tabla 1*  
*Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022*

REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
DECRETO LEGISLATIVO 728	15
DECRETO LEGISLATIVO 276	21
DECRETO LEGISLATIVO 1057	19
CAS DIRECTIVO	11
ALCALDE	1
LOCADORES	12
TOTAL	79

Nota. Obtenido de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yacus. Elaboración propia.

### **4.3.2 Muestra y método de muestreo**

Bernal (2016), describe que “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 211).

Teniendo en cuenta a Vílchez (2017), deduce que “la muestra por fines especiales son muestras por conveniencia, pero en las que se escoge a aquellos miembros que cumplan con criterios” (p. 21).

Con base en Prieto y De la Orden (2017), ratifica que “la muestra es una parte del total de la población, cuyas características resulten similares, y por tanto, representativas de la totalidad de la población” (p. 85).

Fueron 79 los trabajadores, considerados en la muestra, que son parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022.

### **4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de la Municipalidad Distrital de Yacus en cualquier régimen laboral.
- Trabajadores que hayan estado en la entidad por al menos seis meses.
- Trabajadores que den su consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que estén en periodo de prueba.
- Trabajadores que estén en licencia médica o permiso no remunerado por un periodo prolongado.
- Trabajadores que estén en situación de conflicto laboral o que hayan presentado demandas contra la organización.
- Trabajadores que no deseen participar en la investigación.

#### 4.4 Diseño de investigación

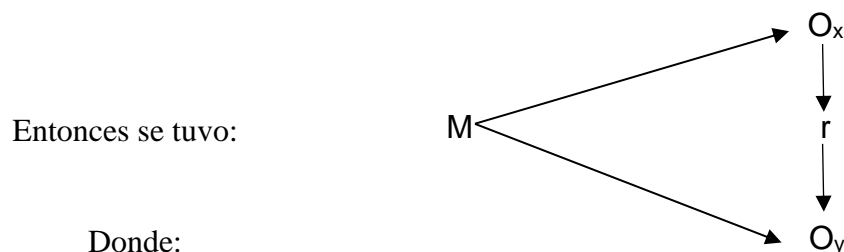
Bernal (2016), relaciona que “la definición de un diseño de investigación está determinada por el tipo de investigación que va a realizarse y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación” (p. 194).

Como plantea Rodríguez (2011), ratifica que "el diseño de la investigación podrá ser de tipo no experimental o cuasiexperimental. Si es no experimental, el diseño puede ser de tipo transversal, longitudinal o de panel. Si es cuasiexperimental, el diseño puede ser con grupos intactos" (p. 52).

Como señala Prieto y Hoz (2017), refiere que “el diseño experimental se sustenta en obtener información y construir conocimiento a partir de acciones intencionales y coordinadas con la finalidad de reproducir el fenómeno estudiado o modificar algunas de sus variables” (p. 84).

Hay que mencionar que fue NO EXPERIMENTAL porque no se tocaron las variables y solo se observó en su forma normal.

Es decir tanto al V1 y al V2 no se controlaron o manipularon ya que si se hace lo contrario se estaría incurriendo en otro tipo de diseño.



- **M:** Muestra de la investigación
- **Ox** = observaciones obtenidas de los regímenes laborales.
- **Oy** = observaciones obtenidas del compromiso organizacional.
- **r:** = relación entre Ox y Oy

#### 4.5 Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1 Técnicas

Prieto y Hoz (2017), argumentan que “toda técnica de investigación debe cumplir con los objetivos: 1. Aportar elementos para reunir y organizar la información, 2. Permitir el manejo y procesamiento de los datos reunidos, 3.

Brindar elementos para orientar el proceso de construcción de conocimientos” (p. 86).

Hochman y Montero (1986) citado en Balestrini Acuña (2006), describen que “aquellas técnicas relacionadas con el análisis documental de las fuentes bibliográficas, pero que al mismo tiempo facilitarán la redacción del trabajo escrito, como lo son, las técnicas de: análisis de contenido, observación documental presentación resumida de un texto, resumen analítico” (p. 147).

Se usó como técnica principal la encuesta que contribuyó a formular las preguntas que estén más ligadas a las variables que se estudiaron, sin embargo, como técnica secundaria se utilizó la pesquisa documentaria para fines bibliográficos, por ende, se usaron tesis, revistas libros y de internet.

#### 4.5.2 Instrumentos

Bernal (2016), deduce que “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis” (p. 245).

A juicio de Prieto y Hoz (2017), señalan que “los cuestionarios son un conjunto de preguntas organizadas, con la finalidad de obtener información acerca del tema o fenómeno de estudio, en múltiples ocasiones, son el elemento base para la realización de entrevistas y de encuestas” (p. 87).

Al llegar a este punto conviene decir que fue el CUESTIONARIO el que permitió elaborar un balotario que lleve preguntas relacionadas al régimen laboral y el compromiso organizacional.

*Tabla 2*  
*Resumen*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Encuesta	Cuestionario

**4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.** La presente investigación considerará en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

*Tabla 3*

*Juicio mediante expertos*

<b>EXPERTOS</b>	<b>APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>
Dr. Werner Pinchi Ramírez	APLICABLE
Mg. Nelson Cabrera Cecilio	APLICABLE
Mg. Liliana Caballero Copara	APLICABLE
Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre	APLICABLE
Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas	APLICABLE

Lo que se obtuvo mediante el juicio de expertos es el valor promedio que se encuentra entre 3 y 4 puntos, lo que significa que pertenece a la escala de valores excelentes, por lo tanto, los instrumentos son aplicables.

**4.5.2.2 Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.** La confiabilidad para el instrumento fue a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

*Tabla 4*  
*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>RESULTADOS</b>
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.805
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.837

El resultado que se generó del instrumento 1 es de 0.805, a comparación del instrumento 2 que resultó ser de 0.837, estos valores manifiestan que son superiores al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60), por tal razón, permite calificar al cuestionario.

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Se usó Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25 para que contribuya con todo el procesamiento de la data que se generó luego de las respuestas que se obtengan del personal de la Municipalidad distrital de Yacus.

Como bien se sabe el formato APA permite colocar los gráficos y tablas de manera correcta dentro de una investigación, es por ello que se utilizó el de la séptima edición para el estudio. Todo gráfico y tabla esta sintetizada para la rápida retención de lo que se pretende explicar a los investigadores y a la academia.

#### **4.7 Aspectos éticos**

Se consideraron como aspecto ético lo siguiente:

- Se usó el formato APA séptima edición para las respectivas citas y referencias.
- Se respetó el reglamento de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL para todo el estudio.



## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

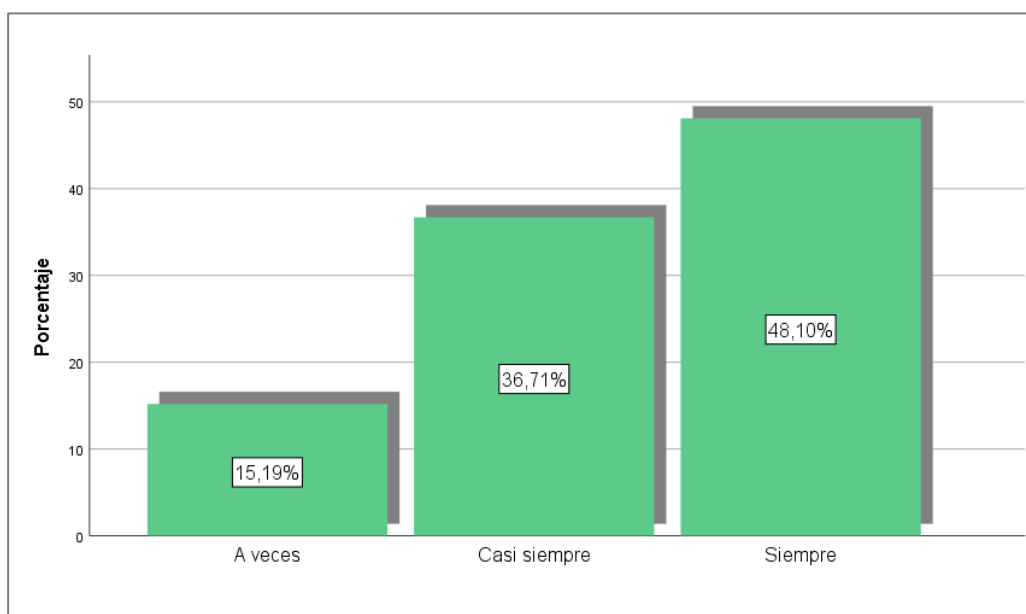
#### a) Regímenes Laborales

*Tabla 5*  
*Regímenes Laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	15.2	15.2	15.2
Casi siempre	29	36.7	36.7	51.9
Siempre	38	48.1	48.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 1*  
*Regímenes Laborales*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 5

#### **Interpretación y analisis**

De acuerdo a la tabla 5 y la figura 1, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto a si reciben los beneficios que les brinda el régimen laboral bajo el que se encuentra, donde

podemos notar que el 15.19% menciona que a veces se beneficia, el 36.71% dice que se beneficia casi siempre y el 48.10% menciona que se beneficia siempre.

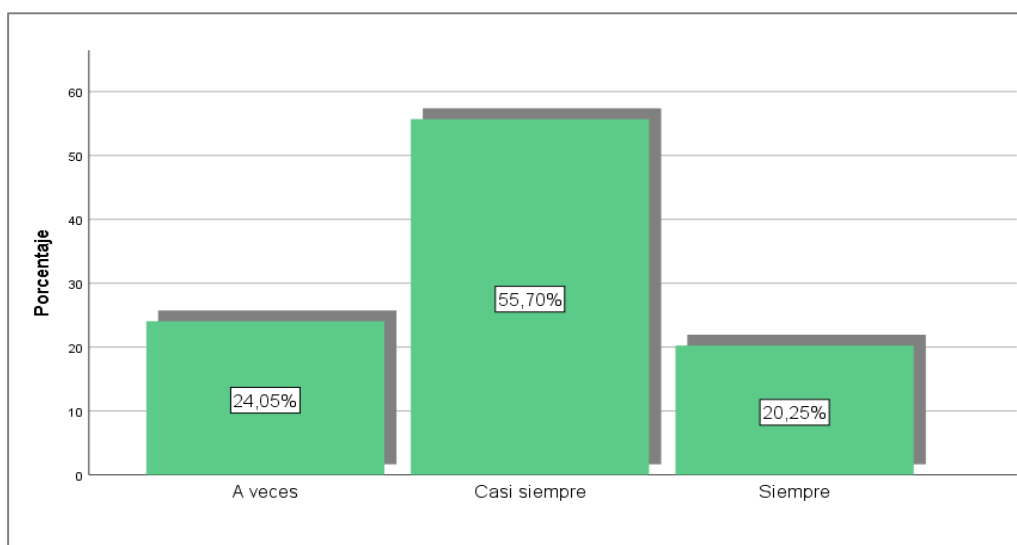
- **Beneficios laborales**

*Tabla 6*  
*Beneficios laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	24.1	24.1	24.1
Casi siempre	44	55.7	55.7	79.7
Siempre	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 2*  
*Beneficios laborales*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 6

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 1, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto a si reciben los beneficios sociales que les brinda el régimen laboral bajo el que se encuentra, donde podemos notar que el 24.05% menciona que a veces se beneficia, el 55.70% dice que se beneficia casi siempre y el 20.25% menciona que se beneficia siempre.

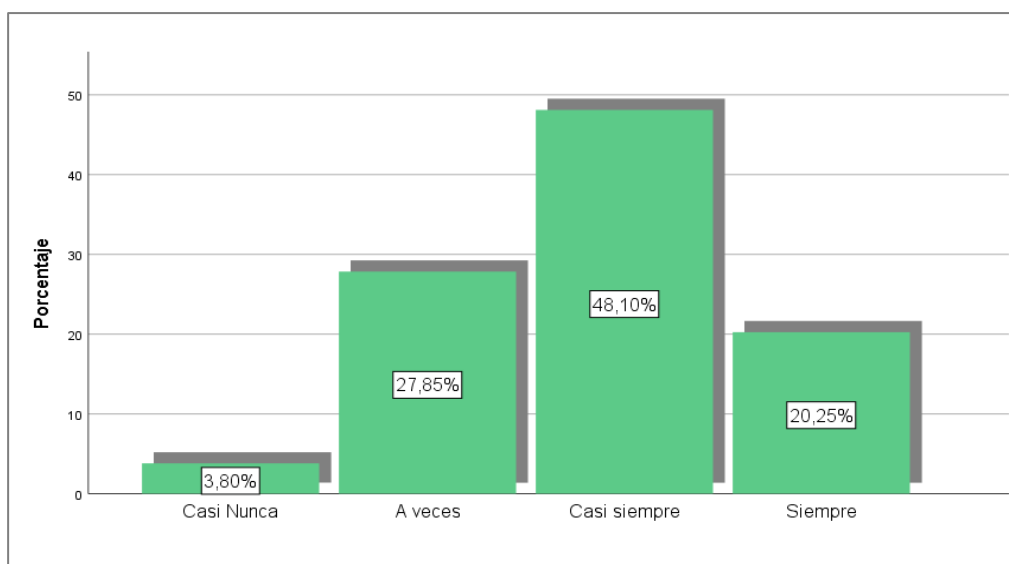
- **Beneficios sociales**

*Tabla 7*  
*Beneficios sociales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	3.8	3.8	3.8
A veces	22	27.8	27.8	31.6
Casi siempre	38	48.1	48.1	79.7
Siempre	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 3*  
*Beneficios sociales*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 7

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 7 y la figura 1, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto a si reciben los beneficios sociales que le brinda el régimen laboral bajo el que se encuentra, donde podemos notar que el 3.80% menciona que casi nunca se beneficia, el 27.85% dice que se beneficia a veces, el 48.10% dice que se beneficia casi siempre y el 20.25% menciona que se beneficia siempre.

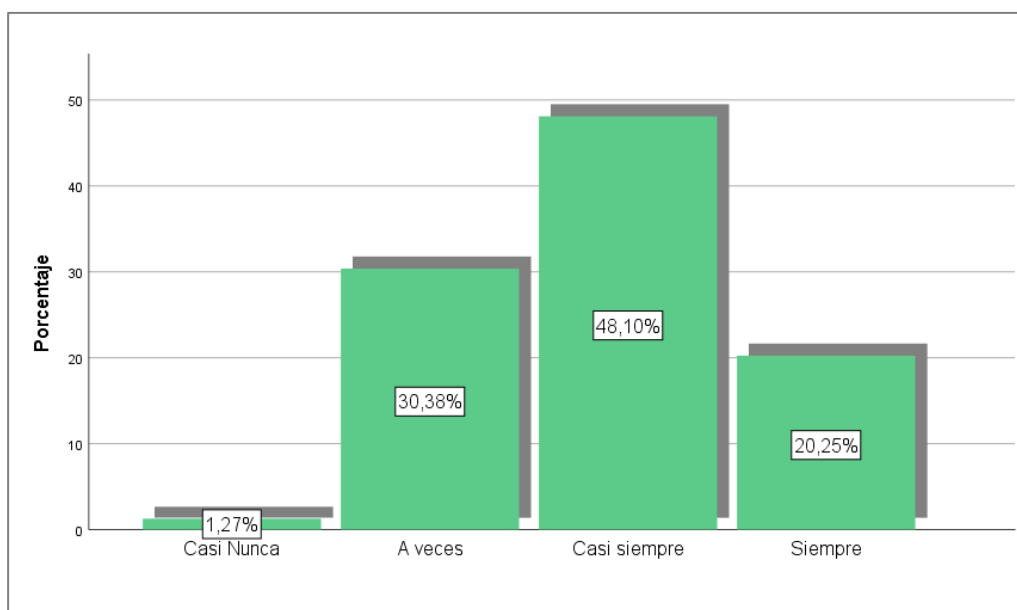
- **Beneficios salariales**

*Tabla 8*  
*Beneficios salariales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	1.3	1.3	1.3
A veces	24	30.4	30.4	31.6
Casi siempre	38	48.1	48.1	79.7
Siempre	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 4*  
*Beneficios salariales*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 8

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 1, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto a si reciben los beneficios salariales que le brinda el régimen laboral bajo el que se encuentra, donde podemos notar que el 1.27% menciona que casi nunca se beneficia, el 30.38% dice que se beneficia a veces, el 48.10% dice que se beneficia casi siempre y el 20.25% menciona que se beneficia siempre.

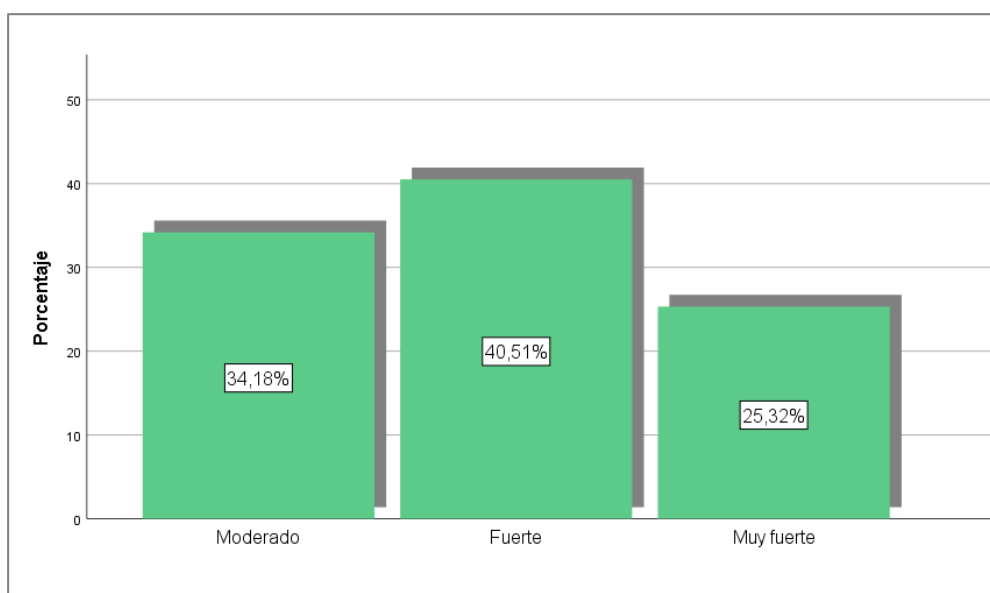
## b) Compromiso organizacional

*Tabla 9*  
*Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	27	34.2	34.2	34.2
Fuerte	32	40.5	40.5	74.7
Muy fuerte	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 5*  
*Compromiso organizacional*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 9

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 5, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto al compromiso que presenta con la municipalidad, donde podemos notar que el 34.18% menciona que el compromiso es moderado, el 40.51% dice que el compromiso es fuerte y el 25.32% menciona que el compromiso es muy fuerte.

- **Compromiso afectivo**

*Tabla 10*

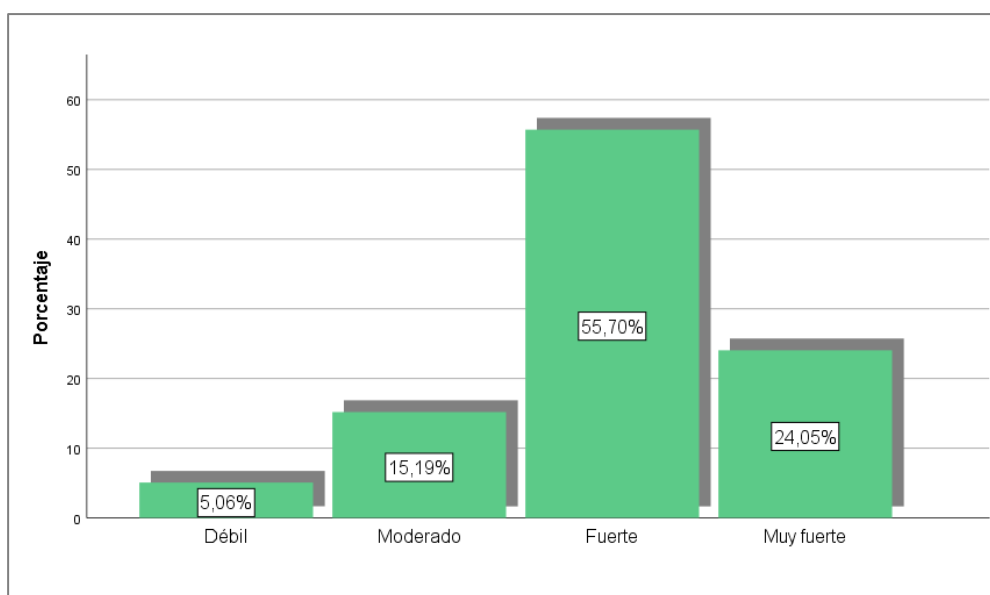
*Compromiso afectivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Débil	4	5.1	5.1	5.1
Moderado	12	15.2	15.2	20.3
Fuerte	44	55.7	55.7	75.9
Muy fuerte	19	24.1	24.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 6*

*Compromiso afectivo*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 10

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 6, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto al compromiso afectivo que presenta con la municipalidad, donde podemos notar que el 5.06% menciona que el compromiso es débil, el 15.19% menciona que el compromiso es moderado, el 55.70% dice que el compromiso es fuerte y el 24.05% menciona que el compromiso es muy fuerte.

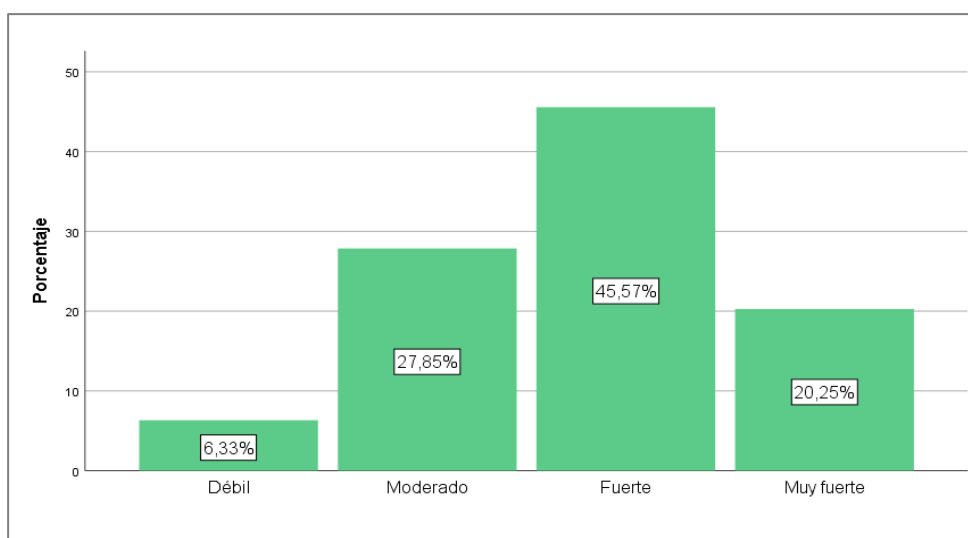
- **Compromiso normativo**

*Tabla 11*  
*Compromiso normativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Débil	5	6.3	6.3	6.3
Moderado	22	27.8	27.8	34.2
Fuerte	36	45.6	45.6	79.7
Muy fuerte	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 7*  
*Compromiso normativo*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 11

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 11 y la figura 7, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto al compromiso normativo que presenta con la municipalidad, donde podemos notar que el 6.33% menciona que el compromiso es débil, el 27.85% menciona que el compromiso es moderado, el 45.57% dice que el compromiso es fuerte y el 20.25% menciona que el compromiso es muy fuerte.

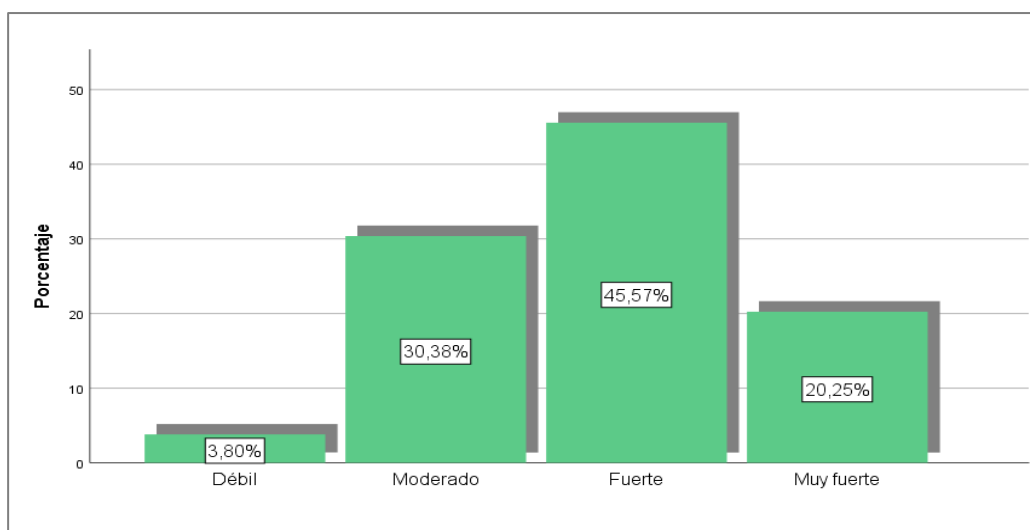
- **Compromiso continuo**

*Tabla 12*  
*Compromiso continuo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Débil	3	3.8	3.8	3.8
Moderado	24	30.4	30.4	34.2
Fuerte	36	45.6	45.6	79.7
Muy fuerte	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 8*  
*Compromiso continuo*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 12

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 12 y la figura 8, se muestran los resultados obtenidos para conocer la opinión de los trabajadores encuestados con respecto al compromiso continuo que presenta con la municipalidad, donde podemos notar que el 3.80% menciona que el compromiso es débil, el 30.38% menciona que el compromiso es moderado, el 45.57% dice que el compromiso es fuerte y el 20.25% menciona que el compromiso es muy fuerte.



## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### a) Prueba de normalidad

*Tabla 13*

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Regímenes Laborales	0.161	79	0.000	0.951	79	0.015
Compromiso Organizacional	0.158	79	0.001	0.932	79	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### Análisis e interpretación

A causa de que la muestra de la presente investigación es de 79 trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus y dicho valor es mayor a 50 datos, se elige la prueba de Kolmogorov-Smirnov para confirmar la normalidad de los datos. Y como se indican en la tabla 13 se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y 0.001 para Regímenes Laborales y Compromiso Organizacional respectivamente; siendo éstos menores a 0,05 (P-valúe), lo cual nos revela que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

### b) Contratación de hipótesis general

- **H<sub>0</sub>**: Los regímenes laborales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>1</sub>**: Los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

Tabla 14  
Contratación de hipótesis general

			Regímenes Laborales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Regímenes Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	0,745**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,745**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

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

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 14, la Rho de Spearman entre la variable Regímenes Laborales y la variable Compromiso Organizacional, es de 0.745 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva alta y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.

### c) Contrastación de hipótesis específica 1

- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios laborales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>1</sub>**: Los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

Tabla 15  
Contrastación de hipótesis específica 1

			Beneficios Laborales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0,568**
		N	79	79
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,568**	1.000
		N	79	79

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

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 15, la Rho de Spearman entre la dimensión Beneficios Laborales y la variable Compromiso organizacional, es de 0.568 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### d) Contrastación de hipótesis específica 2

- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios sociales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>2</sub>**: Los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

Tabla 16  
Contrastación de hipótesis específica 2

			Beneficios sociales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	1.000	0,607**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,607**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

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

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

#### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 16, la Rho de Spearman entre la dimensión Beneficios sociales y la variable Compromiso organizacional, es de 0.607 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### e) Contrastación de hipótesis específica 3

- **H<sub>0</sub>**: Los beneficios salariales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.
- **H<sub>3</sub>**: Los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022.

Tabla 17

Contrastación de hipótesis específica 3

			Beneficios salariales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios salariales	Coefficiente de correlación	1.000	0,651**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,651**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

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

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 17, la Rho de Spearman entre la dimensión Beneficios salariales y la variable Compromiso Organizacional, es de 0.651 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### 5.3 Discusión de resultados

Los resultados indican que los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, y de acuerdo a la Rho de Spearman fue de 0.745 por lo cual existe una correlación positiva alta.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indican que los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indican que los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Con respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indican que los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Estos resultados son parecidos a los obtenidos por Rodríguez (2019), en su tesis de licenciatura titulada cuyo objetivo fue “Determinar de qué manera los Regímenes Laborales inciden en el Desempeño Laboral de los servicios de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017”, quien demostró que no existe una relación significativa entre las variables Régimen laboral y Desempeño laboral a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, la Universidad Nacional de Trujillo, debe capacitar adecuadamente a su personal ya que esta es una herramienta fundamental para el

crecimiento de la institución y oportunidad para el recurso humano al aumentar su capacidad y competitividad y por ende en su desempeño laboral.

Para Paredes (2018), en su tesis de maestría cuyo objetivo fue “establecer la diferencia en la satisfacción laboral del Personal Asistencial de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018, según régimen laboral”, y concluyó que: “Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma la hipótesis que si existe diferencia significativa en la satisfacción laboral a favor del grupo de trabajadores pertenecientes al régimen laboral N° 276 en comparación a los trabajadores del régimen laboral N° 1057, diferencia que toma el valor de 18,4 puntos, que representa una diferencia grande de acuerdo al tamaño del efecto que adopta el valor 1,5 puntos”.

Gutiérrez (2019), en su tesis de maestría con el objetivo de “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”, concluyó que: “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”.

Con respecto al compromiso organizacional, Hurtado (2021), en su tesis de maestría titulada “Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019”, tuvo como objetivo “determinar de qué manera el Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019”, quien llegó a la conclusión que: “El Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000”.

Para Ramírez (2020), en su tesis de maestría cuyo objetivo fue “analizar en qué medida el Compromiso Organizacional se relaciona con la Calidad de Atención en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco”, quien concluyó en: “Encontramos una relación estadísticamente significativa entre el “Compromiso organizacional” y la “Calidad de Servicio”. Como

resultado del trabajo de investigación se estableció que existe un valor correlacional, que es de un 0.776, entre las variables de estudio: Compromiso Organizacional y Calidad de Servicio según el coeficiente de relación de Spearman. Lo cual evidencia que mejorando aspectos como el del Compromiso Organizacional, podemos lograr resultados positivos en la Calidad de Atención, mediante estrategias que involucren al personal de salud o cliente interno al cual también es necesario prestar atención en la medida de lo posible con respecto al entorno en el cual desempeña sus labores”.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

El aporte científico de la investigación es el que de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo demostrar que los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022 y existe una correlación positiva alta entre ambas. Por lo tanto, el controlar y mejorar la variable Regímenes laborales, que quiere decir cumplir conforme a ley con todos los beneficios que los regímenes laborales otorgan a los trabajadores, afecta de manera significativamente sobre el compromiso laboral de los trabajadores hacia la municipalidad. También es importante mencionar que se brindó instrumentos de recolección de datos, que fueron evaluados por expertos, para aquellos futuros investigadores que desean profundizar a un más sobre la incidencia de los regímenes laborales en el compromiso laboral.



## CONCLUSIONES

1. Los resultados indican que los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, y de acuerdo a la Rho de Spearman fue de 0.745 por lo cual existe una correlación positiva alta.

Esto significa que los diferentes regímenes laborales implementados en la organización tienen un impacto importante en el compromiso de los empleados, lo que sugiere que una adecuada gestión de los regímenes laborales podría ser una estrategia efectiva para mejorar el compromiso y la productividad de los empleados.

2. Con respecto a la contratación de la hipótesis específica 1, los resultados indican que los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos son importantes porque sugieren que los beneficios laborales, como los planes de seguro médico, los días de vacaciones y otros incentivos, pueden ser efectivos para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, la administración de la municipalidad distrital de Yacus podría considerar la implementación de un paquete de beneficios laborales más atractivo para mejorar el compromiso y la retención del personal.

3. Con respecto a la contratación de la hipótesis específica 2, los resultados indican que los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos son importantes porque sugieren que los beneficios sociales, como los programas de capacitación, los eventos sociales y otras actividades recreativas, pueden ser efectivos para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, la administración de la municipalidad distrital de Yacus podría considerar la implementación de un paquete de beneficios sociales más atractivo para mejorar el compromiso y la retención del personal.

4. Con respecto a la contratación de la hipótesis específica 3, los resultados indican que los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus - Huánuco 2022, esto según el nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos son importantes porque sugieren que los beneficios salariales, como los aumentos de sueldo, los bonos y otras compensaciones financieras, pueden ser efectivos para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, la administración de la municipalidad distrital de Yacus podría considerar la implementación de un paquete de beneficios salariales más atractivo para mejorar el compromiso y la retención del personal.

## SUGERENCIAS

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad distrital de Yacus:

1. Aumentar el compromiso afectivo, el compromiso normativo y compromiso continuo en los trabajadores, incorporando medidas de capacitación a través del Plan de desarrollo de las personas, para lograr el compromiso organizacional con la Municipalidad distrital de Yacus.
2. Con el objetivo de mejorar el compromiso organizacional se recomienda, realizar evaluaciones de compromiso organizacional en periodos de 6 meses, para que de esta manera se pueda evaluar y detectar puntos de mejora en el compromiso de los trabajadores frente a la municipalidad.
3. Realizar actividades que incrementen el compromiso afectivo; 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.
4. 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.
5. 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.

## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2014). *Los regímenes laborales en el Perú*. Lima: SERVIR.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_-\\_Cap2.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF)
- Balestrini Acuña, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación (Séptima ed).
- Bernal Torres, C. (2016). Metodología de la investigación (Cuarta edi).
- Boza, G. (2016). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo. *THĒMIS - Revista de Derecho*(65).  
[https://pe.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=9b52f6689ec695eead1643aacee21f4&from\\_section=relacionados](https://pe.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=9b52f6689ec695eead1643aacee21f4&from_section=relacionados)
- Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional.  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf;jsessionid=FFA7F507AB56CFAAA6E5E2857A72BB41?sequence=1>
- Calle, C. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/22957?locale=es>
- Campos, S. (2010). ¿Cuándo estamos ante el régimen laboral especial? *IV Congreso Nacional Cusco*. Cusco. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-689-700.pdf>
- Chanamé, J. (7 de Diciembre de 2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú?* . Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>

- Claure, M., & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Scielo*, 2(1), 77-83. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)
- Coll, F. (8 de Noviembre de 2020). *Compromiso organizacional*. Economiapedia: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Condori, A. (2017). *Aplicación del régimen por servicios no personales a los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, vulnerando derechos laborales y jurídicos con tendencias penales. periodo 2016 -2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2753>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)
- Fernández, Á. (2017). *El compromiso organización*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Francisco, J. (8 de Junio de 2018). *Beneficio*. Economiapedia: <https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de meyer y allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Gutierrez, M. (2019). *Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de

- Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional].  
Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3048>
- Gúzman, E. (2018). *Compromiso Organizacional, Interacción Trabajo-Familia en el Bienestar Subjetivo de Docentes*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio Institucional.  
<http://riaa.uaem.mx:8080/xmlui/handle/20.500.12055/2053>
- Harris, J., Paz, A., & Franco, F. (2014). Compromiso organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela. *Económicas CUC*, 35(1), 91-106.
- Hurtado, J. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>
- Instituto De Ciencias HEGEL. (14 de Enero de 2021). *Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones*. Instituto De Ciencias HEGEL:  
<https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-los-beneficios-laborales-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- La Nación . (21 de Julio de 2003). *Beneficios salariales y no salariales*. La Nación:  
<https://www.nacion.com/economia/beneficios-salariales-y-no-salariales/H35P6S2VZRDSBKIS4LFCAUUXNM/story/>
- Lawyers Miranda. (4 de Mayo de 2013). *¿Cuáles son los beneficios de los trabajadores del régimen laboral general y del régimen laboral especial de la Ley MYPE?* Lawyers Miranda: <https://mirandalawyers.com/bloglegal/?p=858>
- LEY N° 28175. (19 de febrero de 2004). Ley marco del empleo público.  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_per\\_26\\_ley\\_28175.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf)
- Loaiza, J. (2020). *Regimenes laborales, y su asociacion con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq,*

- Cusco 2020. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza\\_c\\_hjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza_c_hjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MATERIABIZ. (6 de Agosto de 2012). *5 principios para generar compromiso*. Materiabiz: <https://materiabiz.com/5-principios-para-generar-compromiso/>
- Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesiones de la salud del centro quirurgico del Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín ]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Orientacion Universia. (10 de Mayo de 2019). *¿Conoces tus beneficios laborales?* Orientacion Universia: <https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/consejos/conoces-tus-beneficios-laborales-4659.html>
- Paredes, Y. (2018). *Regímenes Laborales Y Satisfacción Laboral Del Personal Asistencial De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Del Cusco – 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33823>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Pérez, J., & Gardey, A. (2014). *Salario*. Definición de : <https://definicion.de/salario/>
- Pérez, M. (2020 de Octubre de 2021). *Laboral*. Concepto definicion: <https://conceptodefinicion.de/laboral/>
- Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2017). Metodología de la investigación (Tercera Ed). <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Quispe, E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque - Essalud 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional . <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1>
- R & C Consulting. (22 de Octubre de 2017). *¿CUÁLES SON LOS REGIMENES LABORALES PÚBLICOS?* R & C Consulting: <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=Un%20r%C3%A9gimen%20laboral%20es%20el,Son%20e>  
[n%20total%2015%20aproximadamente](https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=Un%20r%C3%A9gimen%20laboral%20es%20el,Son%20e)).
- Ramírez, A. (2020). *El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - periodo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2761>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. [versión 23.5 en línea]: <https://dle.rae.es/r%C3%A9gimen>
- Rodríguez, A. (2011). *Guía de Investigación Científica*. Lima-Perú: Fondo editorial: Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH).
- Rodríguez, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo - sede central 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14169>



- Rus, E. (1 de Marzo de 2022). *Beneficios sociales*. Economiapedia: <https://economipedia.com/definiciones/beneficios-sociales.html>
- Sánchez, y Reyes. (2017). Metodología y Diseños en la investigación Científica. Lima: Business Support Aneth.
- Tamayo T, M. (2003). Proceso de Investigación Científica. México: Limusa S.A.
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28319?mode=full>
- Torella, M. (2014). “*Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*.” [Tesis de maestría, Universidas de Buenos Aires]. Repositorio Institucional. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730-LaTorellaM.pdf>
- Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Advocatus*(004), 201-228. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2290>
- Vásquez. (2020). *Ámbito* [Diapositiva 2]. Material Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Asignatura Taller de Tesis II
- Vílchez, J. (2017). Inferencia Estadística para Investigadores. Huánuco: CARVIL A.S.C.

# **A N E X O S**

## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO: REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS-HUÁNUCO 2022</b>							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Instrumentos Ítems	METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p><b>PG:</b> ¿Qué incidencia tienen los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la incidencia de los beneficios laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿De qué manera los beneficios sociales inciden en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022?</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la incidencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>OE1:</b> Analizar la incidencia de los beneficios laborales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Explicar la incidencia de los beneficios sociales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p>	<p><b>HIG:</b> Los regímenes laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>H0:</b> Los regímenes laborales no inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> Los beneficios laborales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p>	<b>VI</b>	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Convenios institucionales.</li> <li>➤ Jornadas de capacitación.</li> <li>➤ Oportunidades de ascenso.</li> <li>➤ Oportunidades de línea de carrera.</li> </ul>	Cuestionario 1-5	<p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño</b> No experimental, Observacional</p> <p style="text-align: center;"><b>O<sub>x</sub>      →      O<sub>y</sub></b></p> <p>Donde: O<sub>x</sub>= observaciones obtenidas de la variable x. O<sub>y</sub>= observaciones obtenidas de la variable y. ➡= Influencia entre O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub></p> <p><b>Población:</b> Se considerará a los 150 trabajadores que son parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> Serán 79 los trabajadores,</p>
			<b>VI</b>	Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prestaciones de salud.</li> <li>➤ Bonificaciones.</li> <li>➤ Otorgación de CTS.</li> <li>➤ Licencias.</li> </ul>	Cuestionario 6-10	
			<b>VI</b>	Beneficios Salariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Remuneración equitativa.</li> <li>➤ Pago de horas extras.</li> <li>➤ Aguinaldos.</li> <li>➤ Vacaciones.</li> </ul>	Cuestionario 11-15	
			<b>VD</b>	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Esfuerzo y tiempo invertido.</li> <li>➤ Satisfacción de necesidades.</li> <li>➤ Desarrollo personal.</li> </ul>	Cuestionario 1-5	

<p><b>PE3:</b> ¿Cómo los beneficios salariales inciden en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022?</p>	<p><b>OE3:</b> Determinar la incidencia de los beneficios salariales en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p>	<p><b>HE2:</b> Los beneficios sociales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p> <p><b>HE3:</b> Los beneficios salariales inciden significativamente en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Valoración del trabajo.</li> </ul>		<p>considerados en la muestra, que son parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus-Huánuco 2022.</p>
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto de normas.</li> <li>➤ Valores institucionales.</li> <li>➤ Objetivos institucionales.</li> <li>➤ Compatibilidad de valores.</li> </ul>	Cuestionario 6-10	
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Discontinuidad laboral.</li> <li>➤ Sentido de pertenencia.</li> <li>➤ Sentido de gratitud.</li> <li>➤ Sentido de retribución.</li> </ul>	Cuestionario 11-15	



## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS - HUÁNUCO 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de los regímenes laborales inciden en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de Yacus-Huánuco 2022.

**INVESTIGADOR:**

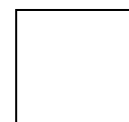
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2022

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO 1

**Estimado(a) trabajador(a):** “El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre los regímenes laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yacus y sus beneficios. Por lo que se le suplica responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico”.

**Instrucciones:** “Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración”.

**Datos generales:** Sexo. F ( ) M ( ) Edad: ..... Régimen laboral:  
 .....Área laboral: .....Tipo de trabajo:  
 .....Tiempo de servicio:.....

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>REGÍMENES LABORALES</b>						
<b>Beneficios Laborales</b>						
1	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.					
2	Me beneficio. de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.					
3	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.					
4	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.					
<b>Beneficios Sociales</b>						
5	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.					
6	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)					
7	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.					
8	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.					
<b>Beneficios Salariales</b>						
9	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.					
10	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.					
11	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.					
12	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.					

## Calificación y Puntaje del Cuestionario

### Variable: Regímenes laborales

Baremación	Variable
	Regímenes laborales
N° ítems	12
Puntaje mínimo	$12 * 1 = 12$
Puntaje máximo	$12 * 5 = 60$
Amplitud	$(60 - 12) / 5 \approx 10$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Nunca	[12-22]
Casi nunca	[23-32]
A veces	[33-43]
Casi siempre	[44-53]
Siempre	[54-60]

### Dimensión: Beneficios laborales

Baremación	Dimensión
	Beneficios laborales
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Nunca	[4-7]
Casi nunca	[8-10]
A veces	[11-13]
Casi siempre	[14-16]
Siempre	[17-20]

### Dimensión: Beneficios sociales

Baremación	Dimensión
	Beneficios sociales
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Nunca	[4-7]
Casi nunca	[8-10]
A veces	[11-13]
Casi siempre	[14-16]
Siempre	[17-20]

### Dimensión: Beneficios salariales

Baremación	Dimensión
	Beneficios salariales
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Nunca	[4-7]
Casi nunca	[8-10]
A veces	[11-13]
Casi siempre	[14-16]
Siempre	[17-20]

## ANEXO 04

### CUESTIONARIO 2

**Estimado(a) trabajador(a):** “El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el compromiso organizacional de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yacus. Por lo que se le suplica responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico”.

**Instrucciones:** “Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración”.

**Datos generales:** Sexo. F ( ) M ( ) Edad: ..... Área laboral: .....

**Tipo de trabajo:**.....**Tipo de contrato:** .....**Tiempo de servicio:**.....

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.					
2	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.					
3	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.					
4	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.					
<b>Compromiso normativo</b>						
5	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.					
6	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.					
7	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.					
8	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.					
<b>Compromiso continuo</b>						
9	Me sentiría culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.					
10	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.					
11	No estaría bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.					
12	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.					



## Calificación y Puntaje del Cuestionario

### Variable: Compromiso organizacional

Baremación	Variable
	Regímenes laborales
N° ítems	12
Puntaje mínimo	$12 * 1 = 12$
Puntaje máximo	$12 * 5 = 60$
Amplitud	$(60 - 12) / 5 \approx 10$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Muy Débil	[12-22]
Débil	[23-32]
Moderado	[33-43]
Fuerte	[44-53]
Muy Fuerte	[54-60]

### Dimensión: Compromiso afectivo

Baremación	Dimensión
	Compromiso afectivo
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Muy Débil	[4-7]
Débil	[8-10]
Moderado	[11-13]
Fuerte	[14-16]
Muy Fuerte	[17-20]

### Dimensión: Compromiso normativo

Baremación	Dimensión
	Compromiso normativo
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Muy Débil	[4-7]
Débil	[8-10]
Moderado	[11-13]
Fuerte	[14-16]
Muy Fuerte	[17-20]

### Dimensión: Compromiso continuo

Baremación	Dimensión
	Compromiso continuo
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 \approx 3$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Muy Débil	[4-7]
Débil	[8-10]
Moderado	[11-13]
Fuerte	[14-16]
Muy Fuerte	[17-20]

## ANEXO 05

### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio. de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.				
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)				
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.				
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( ) NO ( )

**Firma y Sello**

### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.				
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.				
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.				
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.				
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.				
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.				
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.				
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.				
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiría culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.				
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.				
	No estaría bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.				
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( ) NO ( )

**Firma y Sello**

### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: Dr. Werner Pinchi Ramírez Especialidad: Doctor en ciencias económicas y sociales, mención: economía y sociología

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)	4	4	4	4
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Dr. Werner Pinchi Ramirez

### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: Dr. Werner Pinchi Ramírez Especialidad: Doctor en ciencias económicas y sociales, mención: economía y sociología

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.	4	4	4	4
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.	4	4	4	4
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.	4	4	4	4
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.	4	4	4	4
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiría culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	No estaría bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.	4	4	4	4
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Dr. Werner Pinchi Ramirez

### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: : Nelson Cabrera Cecilio Especialidad: Maestro en gestion publica sociologia

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio. de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)	4	4	4	4
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: Nelson Cabrera Cecilio Especialidad: Maestro en gestion publica sociologia

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.	4	4	4	4
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.	4	4	4	4
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.	4	4	4	4
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.	4	4	4	4
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiria culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	No estaria bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.	4	4	4	4
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en gestión pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)	4	4	4	4
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en gestion publica

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.	4	4	4	4
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.	4	4	4	4
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.	4	4	4	4
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.	4	4	4	4
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiria culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	No estaria bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.	4	4	4	4
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre Especialidad: Economista

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”


DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)	4	4	4	4
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**


El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre Especialidad: Economista

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”  (Ctrl) ▾

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.	4	4	4	4
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.	4	4	4	4
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.	4	4	4	4
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.	4	4	4	4
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiria culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	No estaria bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.	4	4	4	4
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



### Validación del instrumento sobre Regímenes Laborales

Nombre del experto: Jorge Rubén Hilario Cárdenas Especialidad: Dr. Gestión Empresarial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Beneficios Laborales</b>	Me beneficio de los convenios institucionales con las que cuenta la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de jornadas de capacitación que brinda la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	3	4
	Me beneficio de oportunidades de ascenso entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de oportunidades de hacer línea de carrera en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	3	4
<b>Beneficios Sociales</b>	Me beneficio de las prestaciones de salud brindadas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de las bonificaciones que brinda la municipalidad distrital de Yacus (día del trabajador municipal, día del padre y día de la madre, día del trabajo, etc.)	4	4	4	4
	Me beneficio de la otorgación del C.T.S como trabajador de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de licencias por maternidad o paternidad cuando lo solicite por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	3	4	4
<b>Beneficios Salariales</b>	Me beneficio de una remuneración equitativa a su jornada laboral en la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de horas extras reconocidas y a su vez son remuneradas por la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de los aguinaldos correspondiente a los meses de julio y diciembre por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Me beneficio de vacaciones remuneradas por parte de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas

### Validación del instrumento sobre Compromiso Organizacional

Nombre del experto: Jorge Rubén Hilario Cárdenas Especialidad: Dr. Gestión Empresarial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso afectivo</b>	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.	4	4	4	4
	La municipalidad distrital de Yacus me brinda todo lo que necesito.	4	4	3	4
	Trabajar en la municipalidad distrital de Yacus me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente	4	4	4	4
	En la municipalidad distrital de Yacus valoran mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	Respeto las normas de la municipalidad distrital de Yacus porque las considero adecuadas.	4	4	4	4
	Me identifico con los valores de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	3	4
	Me identifico con los objetivos de la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Trabajo en la municipalidad distrital de Yacus porque sus valores son compatibles con mis valores.	4	4	4	4
<b>Compromiso continuo</b>	Me sentiria culpable si dejara la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	4	4
	Le debe mucho a la municipalidad distrital de Yacus.	4	4	3	4
	No estaria bien dejar la municipalidad distrital de Yacus porque me ha dado mucho.	4	4	4	4
	Lo correcto es permanecer en la municipalidad distrital de Yacus para retribuirle por lo que me ha brindado.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas

**ANEXO 06**  
**BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO**

N°	REGÍMENES LABORALES												COMPROMISO ORGANIZACIONAL												
	Beneficios Laborales				Beneficios Sociales				Beneficios Salariales				Compromiso afectivo				Compromiso normativo				Compromiso continuo				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
1	1	1	2	1	5	3	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	5	4	1	5	5	5	3	
2	1	1	1	5	5	3	5	3	4	4	4	4	1	5	1	1	4	1	4	3	4	5	3	4	
3	3	2	1	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
6	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	5	
7	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
8	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	

## ANEXO 08

### RESULTADO DE LA PRUEBA PILOTO

N°	I T E M S REGÍMENES LABORALES												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	2	1	5	3	4	1	4	4	4	4	34
2	1	1	1	5	5	3	5	3	4	4	4	4	40
3	3	2	1	5	4	3	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
6	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	43
7	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	53
8	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
TOTAL COLUMNAS	34	31	33	43	46	37	46	36	41	43	40	42	472
PROMEDIO	3.4	3.1	3.3	4.3	4.6	3.7	4.6	3.6	4.1	4.3	4.0	4.2	47
Varianza	2.0	1.7	2.2	1.6	0.3	0.2	0.3	1.6	0.3	0.2	0.2	0.4	42.177778

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	12
<b><math>\sum S_i^2</math></b>	11.0
<b><math>V^2</math></b>	42.1778

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
<b>SECCIÓN 2</b>	0.73814542
<b>ABSOUTO</b>	0.73814542

<b><math>\alpha</math></b>	0.805
----------------------------	-------

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

N°	ITEMS COMPROMISO ORGANIZACIONAL												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	5	5	3	33
2	1	5	1	1	4	1	4	3	4	5	3	4	36
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	56
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	52
5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	50
6	2	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	5	43
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	55
8	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	48
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	54
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	51
PROMEDIO	3.3	3.9	3.3	3.5	4.1	4.4	4.0	3.7	4.7	4.7	4.4	3.8	48
Varianza	2.2	1.7	1.8	2.5	1.4	1.6	0.2	1.6	0.2	0.2	0.7	0.6	63.511

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	12
----------	----

$\sum S_i^2$	14.8
--------------	------

$V^2$	63.511
-------	--------

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
------------------	-------

<b>SECCIÓN 2</b>	0.7669699
------------------	-----------

<b>ABSOUTO S2</b>	0.7669699
-------------------	-----------

<b><math>\alpha</math></b>	0.837
----------------------------	-------

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente



## ANEXO 09

### BASE DE DATOS

N°	REGÍMENES LABORALES												COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
	Beneficios laborales				Beneficios sociales				Beneficios salariales				Compromiso afectivo				Compromiso normativo				Compromiso continuo			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	4	3	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3
2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3
5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4
6	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2
7	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2
8	4	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3
9	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
10	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4
11	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
12	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	5	4	4	2	4	3	1	3	1	3	3	2	4
14	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2
15	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2
16	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	1	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2
17	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	2
18	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2
19	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3
20	4	4	4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2
21	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
23	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
24	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2
25	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2
26	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3
27	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3
28	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4
29	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
30	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3
31	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
32	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3
34	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2
35	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4
36	4	4	4	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2
37	4	2	4	2	2	2	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	3
38	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4
39	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	1	3
40	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2
41	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
42	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
43	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2
44	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	5	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4
46	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
47	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4
48	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3
49	4	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3
50	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	5	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2

51	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	4
52	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	5	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3
53	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2
54	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2
55	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
56	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4
57	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
58	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	
59	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3
60	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4
61	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
62	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
63	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
64	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4
65	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2
66	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4
67	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4
69	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4
70	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3
71	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4
72	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
73	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
74	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4
75	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3
76	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3
77	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4
78	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3
79	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2

## NOTA BIOGRÁFICA

**Yashin Areche Flores**, nació el 19 de abril de 1997 en el distrito de Monzón, provincia de Huamalíes en el departamento de Huánuco, cursó sus estudios primarios y secundarios en la G.U.E. “Leoncio Prado”, culminándolo en el 2013. En el 2015 ingresó a estudiar economía en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, graduándose como economista en el año 2019.

En el campo laboral, actualmente se desempeña como jefe de Recursos Humanos en la empresa Consorcio Ejecutor Recuay I, dedicada al rubro de la construcción.

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**



*Huánuco – Perú*

**ESCUELA DE POSGRADO**

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
 Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **miércoles 19 DE ABRIL DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Juan GARCIA CESPEDES	Presidente
Dra. Melida Sara RIVERO LAZO	Secretaria
Mg. Rocio Esmeralda CHAVEZ CABELLO	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ (Resolución N° 02625-2022-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Yashin ARECHE FLORES.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS - HUÁNUCO 2022"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
 .....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Diecinueve (17)  
 Equivalente a muy bueno, por lo que se declara Aprobado  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las. 20:45 horas de 19 de abril de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 DNI N° 22405302

.....  
**SECRETARIO**  
 DNI N° 22405539

.....  
**VOCAL**  
 DNI N° 22481023

**Leyenda:**  
 19 a 20: ExcelenteS  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01024-2023-UNHEVAL/EPG)



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

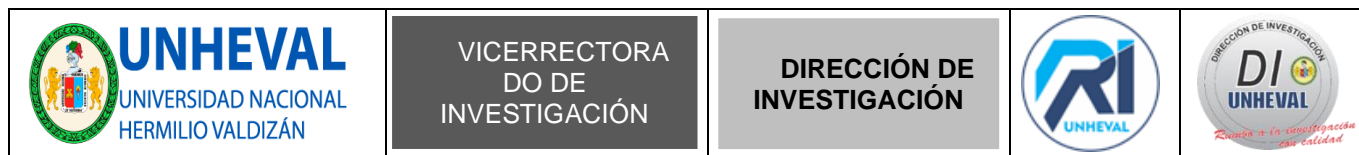
### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS - HUÁNUCO 2022”**, realizado por el Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Yashin ARECHE FLORES**, cuenta con un **índice de similitud del 17%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 22 de marzo de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	ARECHE FLORES YASHIN							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	987677177
Nro. de Documento:	72553488					Correo Electrónico:	af.yashin@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

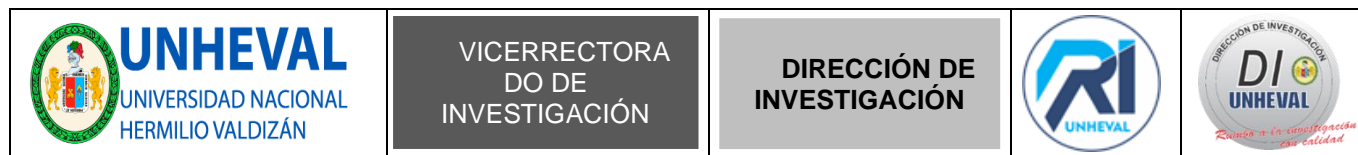
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO				ORCID ID:	0000-0002-7237-3936		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22418408

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	GARCIA CESPEDES JUAN
Secretario:	RIVERO LAZO MELIDA SARA
Vocal:	CHAVEZ CABELLO ROCIO ESMERALDA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	




**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YACUS - HUÁNUCO 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL</b>
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	REGÍMENES LABORALES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	BENEFICIOS SALARIALES			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>	X	
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

 <b>UNHEVAL</b> UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORA DO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	--	-------------------------------	---	---

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ARECHE FLORES YASHIN	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	72553488	
Firma:		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
Firma:		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha: 27/04/2023</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.