



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA – 2023

Kenny Jorge Ticona Pari

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



JULIACA – PERÚ, 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA – 2023

Kenny Jorge Ticona Pari

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



JULIACA – PERÚ, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA – 2023

Kenny Jorge Ticona Pari

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías

Juliaca - Perú, 2025

Ticona-Pari, K.J. (2025). *Regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Ticona Pari, Kenny Jorge.

TÍTULO: Regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (98 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-0000182-05/T52

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. José Oscar Huanca Frías

PALABRAS CLAVE:

Administración pública, compromiso organizacional, régimen laboral, régimen público, servidores públicos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA –
2023”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Kenny Jorge Ticona Pari

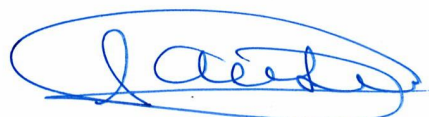
Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Ledú Analí Ferreyros Calisaya
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

Mg. Ana Lucia Férrero Gonzáles
JURADO



Firma del 2do miembro

Dr. Ronald Mamani Ticona
JURADO



Firma del 3er miembro

Dr. José Oscar Huanca Frías
ASESOR



Firma del asesor

Kenny Jorge Ticona Pari

REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA M...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:611814216

Fecha de entrega

1 ago 2026, 9:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 ago 2026, 9:24 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS....docx

Tamaño del archivo

3.0 MB

98 páginas

21.267 palabras

121.156 caracteres



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 07.08.2026 15:05:22 -05:00

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.08.2026 15:05:32 -05:00

DEDICATORIA

Queridos papitos Jorge y Natali, me sumerjo en un mar de reflexión y el agradecimiento, para expresar mi gratitud hacia ustedes. Mi viaje académico ha sido un sendero desafiante, lleno de altibajos, pero a lo largo de cada curva, su apoyo incondicional ha sido mi faro guía, han sido mis pilares fundamentales.

A mi hermanita Yuly, cuyo apoyo infinito lleno de consejos y empuje fue un impulso fundamental para seguir adelante aun en los momentos que más lo necesite. A Rosmery, mi hermana a pesar que no la conozca físicamente, siempre presente la llevo en mi corazón, fuente de fortaleza para no rendirme y seguir aspirando a nuevas metas.

En cada página de este escrito, he plasmado no solo el sudor y esfuerzos que conlleva los aprendizajes, sino también el amor, la inspiración y la fuerza que he recibido de cada uno de ustedes. Este logro es tan de ustedes como mío, pues cada paso que he dado ha sido guiado por sus enseñanzas y afecto.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud profunda,

A papa Dios, fuente inagotable de sabiduría y guía, agradezco por iluminar mi camino y fortalecer mi perseverancia en esta travesía académica.

Al Dr. José Huanca, mi asesor, expreso mi sincero agradecimiento por su guía y acompañamiento académico, los cuales fueron clave para la finalización de este trabajo.

A la Universidad Nacional de Juliaca, expreso mi gratitud por la formación recibida y por contribuir a mi desarrollo académico y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	16
1.1 Problema de investigación	16
1.2 Pregunta de investigación	18
1.3 Objetivo de investigación	19
1.4 Justificación	19
Capítulo II	
Revisión de literatura	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco teórico	28
2.3 Marco conceptual	34
2.4 Hipótesis de investigación	37
2.5 Variables de investigación	38
Capítulo III	
Materiales y metodos	39
3.1 Diseño de investigación	39
3.2 Ámbito de estudio	40
3.3 Población y muestra	40
3.4 Recolección de datos	41
3.5 Validación de instrumento	41
3.6 Confiabilidad del instrumento	42
3.7 Análisis de datos	43
Capítulo IV	
Resultados y discusión	48

4.1	Resultados	48
4.1.1	Dimensiones de los regímenes laborales	48
4.1.2	Dimensiones del compromiso organizacional	52
4.1.3	Influencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional	56
4.1.4	Influencia del régimen laboral en el compromiso afectivo	58
4.1.5	Influencia del régimen laboral en el compromiso para continuar	59
4.1.6	Influencia del régimen laboral en el compromiso normativo	61
4.2	Discusión	63
	Conclusiones	69
	Recomendaciones	70
	Referencias	71
	Anexos	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	38
Tabla 2	Población	40
Tabla 3	Validación a juicio de expertos	42
Tabla 4	Fiabilidad de los regímenes laborales y compromiso organizacional	42
Tabla 5	Supuesto de Normalidad	44
Tabla 6	Supuesto de no Multicolinealidad	45
Tabla 7	Pruebas de normalidad de los residuos de las variables regímenes laboral y compromiso organizacional	46
Tabla 8	Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso para	47
Tabla 9	Valor de supuesto de Colinealidad de los regímenes laborales en el compromiso organizacional	47
Tabla 10	Régimen Laboral 276	48
Tabla 11	Régimen Laboral CAS	49
Tabla 12	Régimen de la actividad privada	50
Tabla 13	Regímenes Laborales	51
Tabla 14	Compromiso Afectivo	52
Tabla 15	Compromiso para Continuar	53
Tabla 16	Compromiso Normativo	54
Tabla 17	Compromiso Organizacional	55
Tabla 18	Análisis de varianza de los regímenes laborales y el	56
Tabla 19	Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso	56
Tabla 20	Coefficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso	57
Tabla 21	Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso afectivo	58
Tabla 22	Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso	58
Tabla 23	Coefficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso	59
Tabla 24	Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso para	59
Tabla 25	Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso	60

Tabla 26	Coeficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso	60
Tabla 27	Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso normativo	61
Tabla 28	Coeficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso	62
Tabla 29	Coeficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Régimen Laboral de la carrera público administrativa	48
Figura 2	Régimen de contratación administrativa de servicios	49
Figura 3	Decreto legislativo N° 728	50
Figura 4	Regímenes de empleo	51
Figura 5	Identificación con la organización	52
Figura 6	Intención de permanencia	53
Figura 7	Responsabilidad Normativa	54
Figura 8	Compromiso institucional	55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	77
Anexo 2	Planilla del personal proporcionado por la oficina de recursos humanos del 2022	79
Anexo 3	Instrumentos de los regímenes laborales	80
Anexo 4	Instrumentos del compromiso organizacional	82
Anexo 5	Validación de instrumentos del régimen, experto 01	84
Anexo 6	Validación de instrumentos del compromiso experto 01	85
Anexo 7	Validación de instrumento del régimen, experto 02	86
Anexo 8	Validación de instrumento compromiso experto 02	87
Anexo 9	Validación de instrumento del régimen experto 03	88
Anexo 10	Validación de instrumento compromiso experto 03	89
Anexo 11	Solicitud para la ejecución del instrumento de investigación	90
Anexo 12	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Lampa	91
Anexo 13	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Lampa	91
Anexo 14	Vaciado de datos en Excel	92
Anexo 15	Plan de mejora para compromiso organizacional en Lampa.	93

RESUMEN

Los regímenes laborales son un factor clave en el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos, ya que repercute en su motivación, estabilidad y sentido de pertenencia a la institución. La coexistencia de numerosas modalidades de contratación en el sector público peruano ha dado lugar a una desigualdad laboral con repercusiones en el rendimiento de los empleados y en sus relaciones con la entidad. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023. La investigación se efectuó desde un enfoque cuantitativo, de diseño transversal no experimental y de carácter explicativo. Se empleó la técnica de encuesta y como instrumento cuestionarios validados con una confiabilidad de Alfa de Cronbach superiores a 0.90, se emplearon a una muestra censal de 70 servidores públicos. Los resultados revelaron la existencia positiva y significativa de una influencia entre el régimen laboral y el compromiso organizativo con $r = 0,812$, además, el coeficiente ($R^2 = 0,659$) explica el 65.9% de variabilidad en el compromiso organizativo. Además, los tipos de regímenes influyen positivamente y significativamente en el compromiso afectivo ($r = 0.631$; $R^2 = 0,398$), compromiso de continuidad ($r = 0,737$; $R^2 = 0,544$) y compromiso normativo ($r = 0,790$; $R^2 = 0,623$). Se concluye que el compromiso organizativo de los servidores públicos del Municipio Provincial de Lampa se ve significativamente influido por las condiciones de sus contratos de trabajo, lo que indica que la mejora de las condiciones laborales es esencial para fomentar un vínculo más estrecho entre los servidores y la entidad.

Palabras clave: administración pública, compromiso organizacional, régimen laboral, régimen público, servidores públicos.

ABSTRACT

Employment regimes are a key factor in the level of organizational commitment of public servants, as they impact their motivation, stability, and sense of belonging to the institution. The coexistence of numerous employment contract modalities in the Peruvian public sector has led to labor inequality with repercussions on employee performance and their relationship with the entity. The objective of this research was to determine the influence of employment regimes on the organizational commitment of public servants at the Provincial Municipality of Lampa in 2023. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and explanatory design. The survey technique was used, and validated questionnaires with a Cronbach's alpha reliability greater than 0.90 were administered to a census sample of 70 public servants. The results revealed a positive and significant influence between employment status and organizational commitment ($r = 0.812$). Furthermore, the coefficient ($R^2 = 0.659$) explains 65.9% of the variability in organizational commitment. Additionally, the types of employment status positively and significantly influence affective commitment ($r = 0.631$; $R^2 = 0.398$), continuity commitment ($r = 0.737$; $R^2 = 0.544$), and normative commitment ($r = 0.790$; $R^2 = 0.623$). It is concluded that the organizational commitment of public servants in the Provincial Municipality of Lampa is significantly influenced by the conditions of their employment contracts, indicating that improving working conditions is essential to fostering a closer bond between employees and the institution.

Keywords: public administration, organizational commitment, labor regime, public regime, public servants.

INTRODUCCIÓN

La presencia y las actividades de las organizaciones cobran vital importancia en la configuración de las sociedades contemporáneas, ya que influyen en diversas facetas del individuo (Pfeffer, 2001). En este contexto, la gestión organizativa ha experimentado una transformación, avanzando hacia modelos en los que el compromiso de los empleados supone un componente decisivo para la eficiencia de la entidad y la generación de beneficios sostenibles (Tziner et al., 2011). El compromiso organizativo es un componente estratégico de las instancias estatales que va más allá de la mera relación laboral, ya que incide en la conducta y como desempeñan sus funciones los empleados estatales. Esta dedicación se manifiesta no solo en la eficacia de la institución a la hora de atender las solicitudes de los ciudadanos, también en el acatamiento constante de las metas y las obligaciones instituidas por el Estado para salvaguardar el bienestar social.

El mercado laboral ha experimentado importantes cambios estructurales a escala mundial, entre los que se incluyen recortes de plantilla, procesos de reestructuración y la introducción de formas de contratar más temporales o flexibles (Aviad, 2019). Impulsados por el objetivo de mejorar el rendimiento institucional, estos cambios han planteado cuestiones relevantes en materia de seguridad laboral, igualdad dentro del organismo y el sentido de identificación de los empleados, aspectos que están estrechamente concernientes con el compromiso organizativo.

En Perú, el empleo en el sector público se organiza según múltiples modelos contractuales que se rigen por normas legislativas distintas, en lugar de un único modelo. El sistema de la función pública del Decreto Legislativo (DL) N.º 276, la integración del personal bajo las normas del sector privado prevista en el DL N.º 728 y la creación y regulación de la modalidad de contrato de servicios administrativos del DL N.º 1057 son, todos ellos, consecuencia de esta diversidad normativa. Debido a esta diversidad, existen importantes retos en materia administrativa, situaciones laborales injustas y disparidades salariales que repercuten directamente en el rendimiento y la motivación de los empleados (PCM, 2013).

La Municipalidad Provincial de Lampa es un claro reflejo de este problema. La coexistencia de múltiples regímenes laborales en esta entidad ha dado lugar a desigualdades entre los empleados públicos, lo que dificulta la gestión interna y merma el compromiso con la

organización. Además de afectar negativamente al bienestar del personal, la falta de claridad sobre las responsabilidades, las prestaciones y las expectativas de cada régimen repercute también directamente en la calidad de los servicios ofrecidos, algo que se refleja en las frecuentes quejas y en el descontento de los ciudadanos.

Bajo este escenario institucional, la investigación se orienta a examinar de qué manera las modalidades de vinculación laboral existentes influyen en el nivel de compromiso organizativo del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Lampa. Con el propósito de desarrollar este análisis de forma ordenada y coherente, el trabajo académico se organiza en cuatro secciones capitulares que abordan progresivamente los aspectos fundamentales del estudio.

En el primero se expone el problema que motiva el estudio, precisando los objetivos que se persiguen, las interrogantes que orientan el análisis y los argumentos que sustentan su relevancia académica e institucional.

El segundo capítulo está destinado al sustento teórico del estudio, en el cual se examinan los principales antecedentes vinculados al tema, se desarrollan los enfoques conceptuales y teóricos pertinentes, y se delimitan las hipótesis y variables que guían la investigación.

En el tercer apartado se detalla el camino metodológico seguido, describiendo el tipo y diseño de investigación adoptados, el entorno donde se sitúa el estudio, así como las peculiaridades de la población y muestra.

El cuarto capítulo expone los hallazgos obtenidos a partir del trabajo empírico, los cuales son examinados e interpretados en base a los objetivos trazados y el marco teórico desarrollado.

Finalmente, el estudio culmina con la formulación de conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados alcanzados, complementándose con las bibliográficas y los anexos que amparan y fortalecen el contenido de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las organizaciones constituyen una parte importante de la forma en la que se estructuran y funcionan las sociedades modernas y están presentes en la mayor parte de los ámbitos de la vida humana (Pfeffer, 2001). Hoy en día, las entidades han asumido un enfoque diferente en la administración, ya que para alcanzar sus metas y obtener resultados, es necesario contar con empleados dedicados y responsables en sus labores, lo que contribuye a un rendimiento óptimo en la organización (Tziner et al., 2011).

Las entidades enfrentan numerosos desafíos, uno de ellos es la necesidad de atraer talento sumamente eficiente en su labor. En la economía ágil y mundial en la que vivimos hoy, las entidades dependen en gran medida de la calidad de su capital humano, por lo que es fundamental para lograr eficacia en los servicios que ofrecen (Reiche, 2007). Según Oxford Economics (2019) en su informe denominado Workforce of 2020, informan que a nivel global solamente el 13% de los trabajadores manifiestan sentirse comprometidos, lo que resulta alarmante, pues contar con empleados comprometidos en una entidad es muy beneficioso, ya que incrementan los resultados y la productividad. De acuerdo con lo que señalan Blanco y Castro (2011), el compromiso abarca la noción de fidelidad hacia la entidad, posiblemente debido a la obtención de ciertos beneficios como la capacitación, lo que genera un sentido de obligación de ofrecer algo a cambio. Esta noción se relaciona con conceptos de mutualidad, que postula que los individuos sienten un deber moral interno de retribuir las ventajas recibidas. El vínculo entre una organización y sus colaboradores ha cambiado como efecto de los cambios estructurales producidos en el actual panorama laboral, entre los que se incluyen los recortes de plantilla, la tercerización de funciones y reorganización de procedimientos institucionales.

El entorno laboral está experimentando múltiples transformaciones, que se manifiestan en la disminución de personal, subcontratación de roles y reestructuración de organizaciones que se vuelven más ágiles. Aviad (2019) menciona que, además, hay una tendencia generalizada en la que la mayoría de los organismos buscan no establecer compromisos a largo plazo con sus empleados, optando por modalidades de empleo menos convencionales y temporales

(como trabajo parcial, temporal o a través de agencias). Este nuevo modelo de trabajo se caracteriza por una menor disposición hacia los compromisos con la organización y una propensión a evadir vínculos laborales prolongadas con la entidad. De acuerdo con Estela et al. (2018), para evitar un problema dentro de la organización, lo fundamental es entender aquellos elementos influyentes en alcanzar los objetivos y la dedicación de empleados, puesto que son vistos como cruciales, que a su vez ayuda a reforzar a la entidad.

La función pública peruana experimentó cambios significativos en la gestión y regulación de las condiciones laborales. Como respuesta a diversas fases de modernización y reforma administrativa, las instituciones estatales han respaldado activamente estos procesos. El establecimiento de múltiples regímenes laborales trajo consigo importantes limitaciones en la contratación y el nombramiento de trabajadores, lo que, en última instancia, afectó a la aplicación eficaz de los procesos descritos en la Ley de la Carrera Administrativa, regulada por el DL N.º 276. A medida que surgían nuevos tipos de relaciones laborales, el alcance de la ley se fue reduciendo gradualmente. Debido a esta circunstancia, muchas entidades públicas aplicaron un modelo de contratación al estilo del SNP, que excluía a los trabajadores de la nómina estatal y modificaba de manera significativa el vínculo entre los empleados y la administración pública. Esto tuvo efectos perjudiciales sobre el acceso formal al empleo público y socavó valores fundamentales como la equidad de oportunidades, la meritocracia y la estabilidad laboral.

En la actualidad, en Perú, las instituciones gubernamentales contratan trabajadores mediante tres sistemas laborales: D. L. N°276, D. L. N°728 y D. L. 1057 (CAS). De acuerdo con lo que señala el consejo de ministros, “La existencia de estos tres sistemas ha provocado un caos administrativo, desigualdades y falta de motivación entre el personal. Aunque desempeñan funciones similares, las regulaciones y salarios son distintos. Llegando a tener una cantidad excesiva de normativas del empleo, con 100 o más categorías salariales y una nómina estatal con distintos criterios de remuneración” (Presidencia de Consejo de ministros [PCM], 2013). Asimismo, dentro del sector público, se evidencia la inexistencia de un sistema único y articulado para la incorporación de los servidores públicos, debido a que actualmente coexisten diversas modalidades de contratación que dan lugar a distintos tipos de vínculo laboral, escenario que no fortalece la gestión institucional sino que genera percepciones de inestabilidad entre los trabajadores, quienes enfrentan incertidumbre respecto a la continuidad de su empleo y al ejercicio pleno de sus derechos, lo que termina

afectando su identificación con la entidad pública y debilitando de manera gradual el compromiso organizacional necesario para una administración pública eficiente y orientada al interés colectivo.

La Municipalidad Provincial de Lampa gestiona a su personal bajo tres regímenes laborales DL N.º 276, DL N.º 728 y el DL N.º 1057 distinguidos como CAS cuya coexistencia genera problemas de gestión y ha creado disparidades en las condiciones de trabajo y los sueldos del personal, lo que afecta de forma adversa la motivación y el rendimiento. La PCM (2013) señala que empleados que realizan tareas similares son regulados por diferentes reglas y reciben salarios diferentes, lo cual provoca caos interno y malestar dentro de la organización. Cabe precisar que la municipalidad de Lampa cuenta con 70 servidores públicos contratados bajo los tres regímenes laborales, lo cual evidenció numerosas deficiencias y problemáticas que obstaculizan el compromiso organizacional. La aplicación simultánea de estos regímenes ha generado una percepción de desigualdad entre los servidores públicos y un claro malestar por las diferencias salariales, a pesar de realizar funciones similares. Esta situación dificulta al ámbito interno de la organización y debilita el compromiso de los mismos. Con ello experimentan inestabilidad laboral, recurriendo a trabajos atípicos y temporales. Aproximadamente cuatro de cada diez empleados públicos de todo el país trabajan con contratos temporales (PCM, 2013); el municipio de Lampa no es una excepción. Además, se ha observado que existe una falta de información y formación sobre las ventajas específicas que ofrece cada régimen laboral, la duración de los contratos y las modalidades de remuneración. El compromiso de los empleados se ve mermado como consecuencia de reacciones inadecuadas que afectan a la eficacia y la eficiencia. En última instancia, unas políticas poco claras y la escasez de mano de obra influyen no solamente en el bienestar de los empleados, sino además en la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos, lo que da lugar a frecuentes quejas y a un descontento entre la ciudadanía. La insatisfacción con la municipalidad queda patente en estas quejas.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Cómo influyen los regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023?

1.2.2 Pregunta específicos

- ¿Cómo influye el régimen laboral en el compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023?
- ¿Cómo influye el régimen laboral en el compromiso para continuar de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023?
- ¿Cómo influye el régimen laboral en el compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023?

1.3 OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la influencia del régimen laboral en el compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.
- Identificar la influencia del régimen laboral en el compromiso para continuar de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.
- Identificar la influencia del régimen laboral en el compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica

El estudio se realiza con la práctica de brindar información necesarios para mejorar el comportamiento organizativo y el entorno interno de recursos humanos en el sector público, especialmente en el marco de las normativas vigentes. La coexistencia de los tres principales regímenes en materia laboral del Perú y los marcos normativos que rigen las prácticas de contratación en el municipio de Lampa generan efectos distintos en la conducta en que los

funcionarios públicos se vinculan con el ente, a pesar de que se reconocen los modelos de compromiso organizativo y de que estudios nacionales y locales han encontrado asociaciones entre los regímenes laborales y el compromiso. Estos efectos se manifiestan en los aspectos afectivos, de retención y normativos del compromiso organizacional. El presente estudio analiza cómo las distintas modalidades de contratación logran influir en el compromiso organizativo de los empleados del municipio de Lampa, teniendo en cuenta de forma independiente sus componentes afectivos, normativos y de antigüedad, a la luz de la escasa evidencia disponible actualmente sobre este tema. Además, el estudio ofrece datos empíricos locales sobre las formas en que las condiciones laborales y las variaciones contractuales dan lugar a desorganización administrativa, distorsiones y desmotivación de los empleados (PCM, 2013). Al proporcionar un conocimiento más completo de cómo las normas institucionales sobre los regímenes de empleo influyen en el estado psicológico de los funcionarios públicos, los resultados enriquecen el marco teórico y allanan el terreno para futuras investigaciones que puedan profundizar en este tema.

Justificación Práctica

considerando que los recursos humanos son componentes estratégicos para el buen funcionamiento de las entidades, este estudio analiza la importancia de las condiciones laborales del sector público y su impacto en el compromiso organizativo. Esta cuestión reviste especial importancia para el municipio de Lampa, ya que el compromiso de los servidores con la entidad influye tanto en la calidad de servicios prestados al público como en el correcto desempeño de las funciones institucionales. Por ello, se considera fundamental analizar los factores que intervienen, ya que su adecuada gestión es necesaria tanto para la eficacia de la organización como para el afianzamiento de una función pública profesional centrada en el bien común.

Justificación Metodológica

El rigor científico del estudio queda garantizado por su enfoque metodológico, centrado en alcanzar los objetivos fijados mediante el uso metódico de métodos, técnica e instrumentos previamente establecidos y con niveles suficientes de fiabilidad. Uno de los muchos componentes influyentes en la situación de los empleados del municipio provincial de Lampa quedó explicado gracias a la información coherente obtenida mediante la aplicación del método científico, lo que permitió obtener resultados fiables en el ámbito administrativo y organizativo.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

En atención a la importancia del presente estudio, se consideró pertinente revisar diversos trabajos previos, investigaciones y artículos científicos relacionados con la temática, entre los cuales se pueden clasificar los siguientes:

2.1.1 A nivel internacional

Araya et al., (2020), en su artículo sobre el compromiso organizativo elaborado en un centro educativo chilena gestionada por el municipio, analizaron el nivel de compromiso organizativo del personal teniendo en cuenta factores laborales y sociodemográficos. Para ello, se utilizaron escala tridimensional de compromiso organizativo de Meyer y Allen, que se aplicó a sesenta empleados. Los resultados, con valores medios de 3,38 en la dimensión emotiva, 3,24 en continuidad y 3,19 en normativa, pusieron de manifiesto un nivel intermedio de compromiso, con una variación mínima entre sus elementos. El análisis estadístico, con una F de 7,88 y una significación de 0,001, reveló diferencias significativas únicamente en el compromiso normativo, que se relacionó con la variable de la edad y puso de manifiesto una orientación moral más marcada hacia la institución entre los trabajadores de más edad. En base a estos hallazgos, esta investigación sugiere que se deberían desarrollar y poner en práctica estrategias integrales para mejorar el compromiso organizativo de los miembros del personal. Dichas estrategias deberían centrarse en reforzar el vínculo afectivo, la permanencia y la recíproca relación de los funcionarios con la organización, mediante la creación de un plan de vida organizativa que armonice las metas individuales con los objetivos de la institución. El hecho de que se observe mayores compromisos normativos entre los trabajadores de más edad podría sugerir una conexión indirecta con la continuidad laboral o la antigüedad, elementos inherentes a regímenes profesionales como el DL 276, aunque el estudio no examine directamente el régimen laboral de forma independiente. Al demostrar que el compromiso es bajo en el sector público y que las variables de antigüedad o permanencia pueden influir, este estudio incorpora la investigación del municipio de Lampa y respalda la necesidad de métodos transversales para mejorar el compromiso emotivo, permanente y recíproco.

Barros et al., (2024), se propusieron analizar el alcance del principio y el derecho a las condiciones equitativas y no discriminatorias a través de estudios doctrinales y normativos sobre la legislación en Ecuador, así como su influencia en las condiciones de trabajo en los regímenes laborales. La tesis se llevó de forma cualitativa con el fin de comprender el problema identificado mediante un enfoque reflexivo y una recomendación convincente centrada en sus causas subyacentes. El estudio se llevó a cabo utilizando enfoques teóricos tanto deductivos como inductivos, lo que permitió estructurar el contexto, hacer un análisis de las diferentes concepciones de cada variable y evaluar a fondo a los agentes implicados, lo cual facilitó la extracción de los resultados. Se entrevistó a empleados acogidos a la Ley de la Función Pública y a un experto en derecho laboral, teniendo en cuenta las normas técnicas pertinentes y las sugerencias formuladas. Los resultados demostraron que, aunque en general no se ha restringido el acceso a los permisos de estudios, es necesario modificar la legislación vigente para promover condiciones de trabajo justas e iguales posibilidades de crecimiento profesional para todo el personal. Aunque el estudio se centra en los permisos de estudios, sus conclusiones hacen hincapié en la importancia de modificar la ley para asegurar igualdades y poner fin a la violación de derechos derivada de la desigualdad entre empleado público, así como al descontento por las diferencias salariales observadas en el municipio de Lampa como consecuencia de la coexistencia de diversos regímenes laborales. Este contexto ampara teóricamente la idea de que las disparidades en las condiciones laborales, que van más allá del salario, pueden tener un efecto perjudicial en la percepción de la imparcialidad, a su vez, en el compromiso de los empleados, un componente crucial para el municipio provincial de Lampa.

Bolaños et al., (2022), se propusieron evaluar cómo los distintos regímenes laborales afectan al grado de satisfacción de los empleados de la UGEL Pallasca en 2022. En el estudio participaron 48 trabajadores y se utilizó un enfoque transversal, no experimental y descriptivo para investigar la conexión entre las distintas modalidades de contrato y los niveles de complacencia. En los hallazgos, la mayoría de los trabajadores contratados en virtud del DL N.º 276 manifestaron altos niveles de satisfacción, que reveló diferencias estadísticamente significativas entre los regímenes de empleo. Por su parte, los empleados amparados por la Ley n.º 29944 y el DL N.º 1057 mostraron, en su mayoría, niveles moderados de satisfacción. Estos hallazgos llevaron a concluir de que la valoración de la complacencia de los trabajadores de la UGEL se ve directamente afectada por la coexistencia de diversos regímenes laborales. Esto respalda la conclusión de la investigación de que las

condiciones laborales subyacentes a cada régimen influyen en la apreciación de los que trabajan. Además, esto demuestra que la estabilidad y las ventajas del régimen 276 tienden a aumentar la complacencia de los trabajadores, mientras que los regímenes como el CAS, pueden estar relacionados con una menor complacencia. Esto guarda relación con el inconveniente del desequilibrio laboral en el municipio de Lampa y su impacto en el compromiso.

Mapén y Ramírez (2019), se propusieron determinar si existían correlaciones entre factores sociodemográficos y el compromiso organizativo de los trabajadores públicos de un organismo gubernamental de Tabasco (México). El estudio manejó un diseño transversal, descriptivo y no experimental, así como métodos cuantitativos. Con un valor de fiabilidad de 0,824, el instrumento desarrollado por Meyer y Allen mostró un grado suficiente de consistencia interna. Los hallazgos a diferencia del componente continuidad, que registró los valores más bajos, mostraron que el compromiso organizativo de los personales no superaba el 60%, con una tendencia más positiva en el componente emocional. Además, la investigación no encontró ninguna correlación significativa entre los aspectos sociodemográficos y el compromiso organizativo de los funcionarios. El hecho de que la precariedad laboral y la prevalencia de los contratos CAS en Perú sean componentes que, naturalmente, influyen en la concepción de la seguridad laboral hace que este patrón de escaso compromiso con el empleo estable resulte digno de mención. Las conclusiones de Mapén y Ramírez respaldan la importancia de estas características para los empleados públicos, al demostrar que, aunque en otras realidades latinoamericanas, las carencias de estabilidad o de perspectivas a futuro que ofrecen estos regímenes laborales pueden suponer un obstáculo para el compromiso con el empleo estable.

2.1.2. A nivel nacional

Areche (2023), se propuso explicar el vínculo entre el nivel de compromiso organizativo y los modelos del régimen laboral en los empleados municipales de Yacus, en Huánuco, 2022. Para ello, se optó por una técnica aplicada de diseños no experimentales, utilizando una muestra representativa de servidores estatales de dicha entidad. Para recopilar información se recurrió a encuestas, y se manejó cuestionarios como herramienta de medida, y mediante estadísticas descriptivas e inferenciales contrastaron las hipótesis. Los hallazgos demostraron que con un umbral de significación inferior a 0,05 y rho de 0,745 indican

positiva correlación, es decir, las condiciones laborales influyen significativamente en el compromiso organizativo del personal municipal. Estas derivaciones concuerdan con los obtenidos en el municipio de Lampa, donde se observó una correlación igualmente elevada, lo que indica la existencia de tendencias recurrentes en la administración municipal. Esto pone de realce la exigencia de abordar las condiciones laborales como medio para mejorar el compromiso organizativo a nivel local.

En su tesis, Loaiza (2020), se propuso determinar la relación entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Wánchaq, en Cusco, en 2020. En el estudio cuantitativo participaron 139 empleados públicos del municipio de Wánchaq; dicho estudio utilizó diseños no experimentales y de nivel descriptivos-correlacionales. Los datos revelaron que la mayoría de los personales están contratados en virtud del régimen del CAS, sujeto al DL N.º 1057, seguidos de los amparados por el DL N.º 276. El régimen privado, instaurado por el DL N.º 728, representa una proporción reducida. Del mismo modo, se constató que un porcentaje considerable de trabajadores no se sienten plenamente integrados en la entidad y no consideran que las problemáticas del ente sean propios, reflejándose ello en su intención de seguir trabajando o no para la entidad. La conclusión fundamental fue que existe asociaciones estadísticamente significativas entre las condiciones laborales y el compromiso en el municipio de Wánchaq. Además, la información precisa que hay frecuencia del régimen CAS (61,2 %), lo que nos permite deducir que en Lampa se da una situación similar, así como la cuestión de la precariedad laboral y la ambigüedad en torno a las ventajas de estar acogido al régimen CAS. Los descubrimientos de Loaiza, según los cuales una parte considerable de los empleados no considera que los problemas de la organización sean también los suyos o no se siente parte esencial del equipo, ponen de manifiesto un bajo grado de identificación y pertenencia, lo que se traduce directamente en una falta de compromiso organizativo que se pretende mejorar y comprender. La falta de compromiso con el trabajo a largo plazo queda patente en la afirmación de que muchas personas no asocian la permanencia en el empleo con ventajas ni recompensas.

Delgado (2022), en su tesis se propuso establecer el vínculo entre el compromiso organizativo de los trabajadores y la normativa laboral en un municipio de Andahuaylas. El estudio utilizó diseño transversal, correlacional y no experimental, bajo el enfoque cuantitativa básica. Se seleccionó una muestra de setenta y nueve empleados públicos de una

población de cien trabajadores. Se aplicó cuestionario con fiabilidad adecuada y validez por expertos. Los hallazgos revelaron que el compromiso organizacional logró niveles eficientes en el 60,7% de los trabajadores, mientras que el régimen laboral se situaba en niveles altos con 53,2%. con un coeficiente Rho de 0,598 encontró una asociación sustancial y de intensidad moderada entre las dos variables. Esta correlación media en comparación con lo hallado en Lampa ($r = 0.763$) ofrece un soporte y evidencia empírica, pues si bien Delgado encontró altos niveles en régimen laboral (53.2%) y compromiso organizativo (60.7%) esto podría indicar que, pese a la complejidad del régimen, sigue habiendo factores que impulsan el compromiso en las entidades públicas.

La investigación llevada por Serna (2024), tenía por objeto conocer cómo se aplica los principios de igualdad en el tratamiento de las indemnizaciones del régimen del CAS y 728 en el Tribunal Superior de Justicia de Lima durante el período 2022-2023. Utilizando el análisis y la entrevista semiestructurada como instrumentos principales, el estudio fue desarrollado con un enfoque cualitativo básico, en el que el método constituyó el eje principal del análisis. La población estaba compuesta por ocho funcionarios públicos de dicha entidad. A partir de la información recabada, se pudo concluir que el personal contratado bajo CAS recibe un trato diferente en materia de remuneración al de aquellos bajo el DL N.º 728, vulnerando el principio de igualdad y afectando a las prestaciones sociales y otros beneficios laborales, a pesar de que ambas categorías desempeñan funciones similares. Esto pone de manifiesto la ausencia de numerosas medidas destinadas a subsanar esta desigualdad en el trato económico y laboral. Este es un caso significativo para el municipio de Lampa, porque el estudio pone de relieve las injusticias en la situación laboral y las desigualdades salariales que se derivan de la coexistencia de distintos sistemas. Este antecedente de La Serna ofrece pruebas teóricas, jurídicas y empíricas de cómo estas disparidades afectan a las remuneraciones y prestaciones, lo que a su vez menoscaba la percepción de justicia y equidad, dos características que merman directamente el compromiso con la organización.

Chumbes (2021), en Ayacucho realizó un estudio cuyo fin fue determinar el vínculo entre el compromiso organizativo y la precariedad laboral en el marco del régimen CAS en la UGEL Huanca Santos. Para la tesis se manejó una muestra de treinta y dos empleados públicos contratados bajo la modalidad CAS, y se empleó una técnica descriptiva correlacional y cuestionarios estructurados. Los hallazgos señalaron que hay una significativa y efectiva

conexión entre las dos variables, con valor de 0,841 y p inferior 0,05. Las percepciones se distribuyeron entre los niveles de bajo (37,5 %), aceptable (34,4 %), alto (21,9 %) y excelente (6,3 %). En síntesis, esto confirma la conexión del compromiso organizativo de los empleados y la estabilidad laboral. Este precedente respalda la idea de que la inestabilidad propia del CAS es clave para la fidelidad y el compromiso de los servidores del municipio de Lampa, donde la precariedad laboral ya es un asunto reconocido en los distintos regímenes de contratación. Por lo tanto, mejorarlas es una forma directa de impulsar un compromiso más sólido.

Lozano (2021), en su estudio su objetivo era comparar el rendimiento laboral de los empleados contratados en virtud del régimen laboral 276 y la prestación de servicios bajo locación en el municipio de Jesús María, Lima, en 2021. En este sentido, el estudio adoptó el tipo básico cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó una muestra de 28 servidores de cada régimen a quienes se les aplicó cuestionarios como instrumento. Los hallazgos revelaron la existencia de significativas diferencias en el rendimiento laboral en función del tipo de vínculo laboral, la distribución normal fue de ± 1.960 , la U de Mann-Whitney obtuvo valores de 400.000 y la estadística Z fue de -6.809 situándose debajo del valor crítico establecido. Se observaron variaciones significativas, en especial, entre los empleados contratados bajo el DL N.º 276 y aquellos bajo locación. Asimismo, los del DL N.º 276 obtuvieron mejores resultados, en cuanto a tareas cumplidas, comportamiento laboral más adecuado y mayor capacidad para adaptarse al entorno organizativo. Una mayor dedicación suele ir de la mano de un mejor compromiso. En consecuencia, este precedente respalda las respuestas inadecuadas en materia de efectividad y eficiencia que se atribuyen a los regímenes laborales, lo que demuestra que las modalidades de los regímenes más inestables pueden repercutir no solo en el compromiso, también sobre la calidad del trabajo y la productividad.

2.1.3 A nivel local o regional

Quenaya y Colque (2023), en su tesis, tuvieron como finalidad analizar comparativamente las modalidades del régimen laboral según el compromiso organizativo de los servidores de la municipalidad de San Miguel. El estudio se desarrolló cuantitativamente con diseños no experimentales y descriptivo de carácter comparativo. Para la recogida de información se aplicó un cuestionario estructurado con escalamiento Likert a un total de 86 servidores

públicos. Los hallazgos evidenciaron que bajo el D.L. N.º 728 presentan altos niveles de compromiso organizacional con 58 %, los contratados bajo CAS también percibieron niveles altos de compromiso con 28 %. Asimismo, en la dimensión del compromiso afectivo los contratados bajo el DL 728 y CAS percibieron un alto nivel en un 90% y 78% respectivamente. Estos hallazgos permitieron establecer la presencia de asociación estadísticamente significativa entre los regímenes de trabajo y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad. Su aporte más valioso es la comparación de niveles de compromiso entre ambos regímenes, si bien ambos tienen altos niveles de compromiso afectivo, existen diferencias que sugieren que el DL 728 podría generar un vínculo más fuerte en algunas dimensiones. Esto ofrece una perspectiva matizada en la que también coexisten diferentes regímenes, haciendo visible que el impacto en el compromiso varía según cada régimen y que, para llevar a cabo mejoras significativas, es necesario tener en cuenta las peculiaridades específicas de cada uno de ellos.

Saldaña (2021), en su investigación busco examinar el grado de compromiso organizativo en función a los regímenes laborales en el municipio distrital de San Miguel. El estudio se exploró bajo el nivel descriptivo-correlacional y transversal, la información fue recolectada mediante una encuesta utilizando un cuestionario de treinta ítems con escalamiento Likert. Los hallazgos permitieron concluir señalando la existencia de diferencias relevantes del compromiso organizativo esto en cuestión de las condiciones de trabajo de los trabajadores sean estos contratados o nombrados a partir de lo cual se formularon recomendaciones para fortalecer el compromiso organizacional en concordancia con el régimen laboral aplicable. Esta divergencia pone de relieve el problema primordial al que se afronta el municipio de Lampa, la desigualdad y la precariedad laboral provocadas por los distintos regímenes de contratación, el 276, 728 y CAS. El municipio de la provincia de Lampa debe comprender cómo los regímenes de empleo afectan al compromiso organizativo con el fin de aplicar estímulos al trabajo y potenciar el compromiso de los empleados

Mendoza (2019), en su tesis examina la contratación administrativa de servicios como una manifestación de posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores del sector público peruano, planteando a su vez propuestas de reforma que contribuyan a la mejora del marco normativo vigente. La investigación se orienta a constituirse en un referente bibliográfico dentro del ámbito jurídico-propositivo, en la medida en que cuestiona disposiciones legales e instituciones jurídicas específicas, las cuales son sometidas a un

proceso de análisis crítico y evaluación con el fin de formular alternativas de modificación pertinentes. Desde el enfoque metodológico, el estudio adopta una perspectiva cualitativa, basada en la recopilación e interpretación de información que permite comprender la realidad analizada, a través del examen y la sistematización de normativas legales, en proporción con los fundamentos teóricos y conceptuales. Los hallazgos muestran que se han vulnerado una serie de derechos y algunos principios básicos que rigen la prestación de servicios personales en el ámbito laboral. Entre ellos se encuentra el desacato a la preeminencia de la realidad, según la cual una relación laboral solo debe rescindirse ante circunstancias objetivas que creen inadmisibles o discordantes el vínculo entre las partes; en este sentido, el empleador no está autorizado a rescindir la relación laboral sin que existiera causas expresamente previstas en la normativa vigente. Se ha constatado que el uso recurrente de contratos temporales y el menosprecio de la verdadera naturaleza del vínculo laboral constituyen violaciones de los derechos laborales esenciales. La investigación de Mendoza ofrece la base teórica para comprender las causas del escaso compromiso y la desmotivación asociados al CAS, demostrando que no se trata solo de percepciones, sino de violaciones de los principios laborales que socavan el sentido de seguridad y justicia, componentes esenciales del compromiso organizacional.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría sobre los regímenes laborales

Los regímenes laborales constituyen el marco normativo que rige sobre los derechos, las responsabilidades y las condiciones entre trabajadores y empleadores en un ámbito concreto. Este establece lo que constituye una contratación laboral de conformidad con la legislación vigente.

Según la SCM (2023) sostiene que existen múltiples tipos de régimen laboral en el recinto peruano, tanto en la actividad privada como pública. Todos los trabajos en la administración estatal están sujetos a la normativa laboral del sector estatal, mientras que el trabajo realizado en las empresas está sujeto a la normativa del sector privado. En la actualidad existen en Perú unos 39 regímenes laborales diferentes. No obstante, pueden existir muchos más que no estén totalmente protegidos por la ley peruana.

Según la PCM (2014), los empleados públicos comprendidos en el régimen instituido por la norma, se agrupan en diversas categorías que incluyen funcionarios, directivos, servidores civiles de carrera y personal de acciones. Esta clasificación abarca a los empleados de todos los organismos públicos, independientemente de su nivel administrativo, cuyas prestaciones laborales se rigen por diversos marcos jurídicos, como el D. L. N.º 276, el D. L. N.º 728, leyes específicas relacionadas con la carrera profesional y el D. L. N.º 1057, relativo al régimen CAS. Además, también incluye a quienes son contratados mediante los procedimientos de contratación directa descritos en la legislación vigente.

2.2.2 Dimensiones de los Regímenes Laborales

Los sistemas e instituciones formales que regulan las prestaciones laborales, el derecho laboral, los procedimientos de negociaciones colectivas y las políticas y prácticas laborales dentro de una empresa o sector concretos se denominan régimen laboral.

Carrera administrativa (D.L. N°276)

De acuerdo con SERVIR (2012) en Perú este régimen constituye un conjunto estructurado de disposiciones y procesos jurídicos destinados a regular las obligaciones y derechos de ellos funcionarios del estado que desempeñan cargos permanentes dentro en la administración del Estado. Su objetivo es asegurar la integración de profesionales cualificados y fomentar su permanencia y trayectoria laboral según sus cualidades y rendimiento. Se rige por las normas relativas a la carrera administrativa y la retribución del sector estatal, así como por su normativa correspondiente. El régimen laboral de la administración pública descrito en dicha ley se define como un sistema cerrado, en el que el acceso a la función pública se produce en los niveles bajos del grupo profesional y el ascenso de los oficinistas a niveles superiores depende del logro de unos criterios preestablecidos, tales como la trayectoria en el puesto, la formación y la evaluación.

El Congreso de la República (CGR, 2018), define la carrera administrativa como una serie de directrices, normativas y procedimientos que rigen el acceso, las facultades y las responsabilidades de los empleados públicos que ofrecen servicios permanentes y continuados en la función pública. Tiene como fin facilitar el ingreso de personas cualificadas en las instituciones públicas, crear entornos que aseguren la continuidad de su

empleo, fomentar su progreso profesional y promover su construcción personal en el ejercicio de tareas públicas.

En Perú, los empleados públicos que acceden a cargos en el sector público y prestan servicio en ella están sujetos a un régimen laboral específico establecido por el DL N.º 276. Los objetivos de este sistema son fomentar el mérito, la estabilidad y la profesionalización en la función pública. El acceso al cargo, los derechos, régimen disciplinario y la asignación de puestos de trabajo son los elementos que caracterizan este régimen.

Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)

El sistema laboral privado, alude al grupo de reglas y estipulaciones que organizan los vínculos entre los patronos y los empleados dentro del ámbito privado de un país específico como Perú.

De acuerdo a SERVIR (2012), la legislación del empleo en el sector privado se basa en la Ley de promoción del empleo (D. L. 728, instaurada en noviembre de 1991), se diseñó con el propósito de ayudar a empresarios a enfrentar la crisis económica que afectaba al país. En aquella situación, se modificó el concepto de estabilidad absoluta del empleo para hacerlo más flexible, lo que permitió la firma de contratos de corta duración para tareas o servicios concretos. También se ampliaron los motivos objetivos para poner fin a una relación laboral y se introdujo el concepto de despido colectivo, lo que alteró la tradicional protección de que gozaban los empleados.

Canals (2014), afirma que el régimen de actividad privada (DL 728) se estableció para proporcionar a los empresarios los recursos necesarios para hacer frente a una crisis financiera específica. El empleo público ha ido disminuyendo progresivamente como consecuencia de este sistema, regido por la Ley del Fomento de Empleo y permite contratos temporales, esporádicos y de duración determinada para servicios o tareas concretas. Además, amplía los motivos de despido y permite los despidos colectivos y los procedimientos de absorción de personal.

Por otro lado, dado que todos los países cuentan con leyes laborales propias, es fundamental saber que las restricciones laborales aplicables a la actividad del sector privado pueden variar

de un país a otro. Por ello, ciertas leyes y directrices relativas a la jornada laboral, como el salario mínimo, las prestaciones sociales y otros aspectos de las relaciones de trabajo en el ámbito privado pueden diferir. Asimismo, es importante señalar que los indicadores de esta dimensión son: inicio del vínculo laboral, derecho de los trabajadores, facultad disciplinaria, circunstancias particulares del vínculo laboral.

Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una normativa laboral cuyo fin es la contratación de personas en el ente público. A comparación de los regímenes laborales generales aplicables a los funcionarios en virtud del Servicio Civil, el CAS es un régimen especial que existe en Perú y se utiliza para la contratación en el ente público. A diferencia del régimen laboral general, que se aplica a los servidores bajo el Régimen del Servicio Civil, el CAS ofrece la posibilidad de contratar a personas por un período de tiempo específico para complacer necesidades concretas de las instituciones estatales.

De acuerdo con SERVIR (2012), este régimen laboral es único, y su fundamento normativo se basa en el DL N.º 1057, emitido el 2008 en junio, además de las medidas reglamentarias para su desarrollo, lo que da lugar a un tipo de relación específico entre el Estado y sus empleados.

El régimen D.L. CAS es un tipo de contrato temporal bastante singular que solo existe en el ámbito estatal. La Ley N.º 29849, que reconoce su extinción progresiva, otorga a los trabajadores acogidos a dicho régimen derechos específicos en el ámbito laboral.

El Congreso de la República del Perú (2008) señala que los entes del sector estatal de determinados países, entre ellos Perú, utilizan el contrato CAS, ya que se diferencia de los contratos tradicionales en ofrecer menos empleo estable y más flexibilidad en la contratación.

Según Barnes (2014), en este régimen se establecen condiciones específicas para el contrato de servicios administrativos, tales como un máximo de 48 horas semanales para la prestación del servicio, 24 horas semanales sin descanso, 15 días naturales ininterrumpidos por cada año completado y la afiliación al seguro médico de ESSALUD, lo que supone una cotización

máxima del 30 % del UIT actual por cada asegurado. Los indicadores de esta dimensión para fines de este estudio son: duración, ingresos y derechos y obligaciones

2.2.3 Teoría sobre el compromiso organizacional

Cialdini (2006), expuso seis principios básicos que prevalecen en las interacciones humanas. Sostiene que, debido a estos factores de reciprocidad, prueba social, compromiso y coherencia, simpatía, escasez y autoridad, los empleados se sienten impulsados a devolver los buenos tratos recibidos. En el ámbito organizativo, esto significaría que los trabajadores tienden a comprometerse más con su trabajo y a mostrarse más leales con la institución si consideran que la organización les trata de forma justa y les ofrece apoyo.

Según Schein (2004), el compromiso del personal y su identificación con la institución se ven influidos ampliamente por la cultura corporativa. En su opinión, la cultura corporativa incluye tres aspectos: lo observable, lo subyacente y lo esencial. Sostiene que, cuando estos tres aspectos de la cultura corporativa son coherentes, los trabajadores experimentan motivación y compromiso. El objetivo de lograr un alto rendimiento y buenos resultados en el ámbito laboral hace que su enfoque sobre el compromiso organizativo haga hincapié en la importancia de identificar, participar y retener a los colaboradores dentro de la empresa u organización.

Según Macey et al. (2012), el compromiso organizacional influye considerablemente sobre el rendimiento, satisfacción y la retención de los empleados. Asimismo, al tener en cuenta los componentes cognitivos, emocional y normativo del compromiso organizativo, ofrecen una perspectiva exhaustiva. Además, destacan lo fundamentales que son los elementos organizativos para mantener el compromiso. Entre estos elementos incluyen la cultura organizativa, el apoyo de la empresa a los empleados y la calidad del liderazgo.

Pink (2009), analiza los elementos motivacionales que afectan al rendimiento y al compromiso de los trabajadores. Donde, destaca la importancia de proporcionar a los trabajadores el dominio, la autonomía y el sentido de las tareas en el ámbito laboral. De este modo, las empresas pueden estimular la motivación intrínseca de los colaboradores, lo que potencia su implicación y su rendimiento.

Blustein (2013), en su análisis sobre el compromiso de los empleados, pone de relieve la importancia de un trabajo significativo, unas relaciones laborales positivas, la autonomía y el crecimiento laboral. Sus estudios han ampliado nuestro conocimiento sobre cómo fomentar los compromisos de los empleados y las ventajas que ello supone tanto para las personas como para las empresas.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1990) son dos autores académicos muy reconocidos dentro del ámbito del compromiso organizacional. El compromiso afectivo normativo y de permanencia o continuidad son los tres elementos principales del compromiso organizativo que proponen en su paradigma teórico.

Compromiso afectivo

Este elemento refleja el compromiso, la identificación y la buena conexión emocional del empleado con la empresa. Los trabajadores con elevado compromiso afectivo suelen estar más comprometidos emocionalmente con la empresa y son más propensos a esforzarse y a contribuir a su éxito.

Los indicadores de esta dimensión son: Vínculo emocional, identificación con la organización.

Compromiso normativo

Este elemento muestra una sensación de deber de continuar en la empresa, lo cual frecuentemente surge de convicciones arraigadas sobre la fidelidad o de influencias sociales producto de la cultura organizacional. Los trabajadores con elevado grado de compromiso conciben que tienen la responsabilidad de permanecer.

Los indicadores de esta dimensión son: Obligación Moral, obligación ética.

Compromiso de continuidad

Este componente refleja el grado en que los trabajadores consideran que dejar su empresa les resultaría costoso o complicado. Se basa en la idea de que existen obstáculos o restricciones para marcharse, como la escasez de oportunidades laborales fuera de la empresa, la pérdida de prestaciones o el tiempo y el esfuerzo necesario para adquirir determinadas competencias. Debido a estos obstáculos percibidos, los empleados que muestran un alto compromiso con la continuidad son más propensos a permanecer en la empresa.

Según Meyer y Allen, estos tres elementos del compromiso organizativo pueden coexistir en las personas en distintos grados. Se considera que el elemento más fuerte es el compromiso afectivo, que tiene relación con resultados laborales positivos, como la complacencia laboral y el rendimiento.

Cabe destacar que la propuesta de Meyer y Allen ejerció una enorme influencia como base para la investigación académica y la adopción de la teoría del compromiso organizacional en la práctica. No obstante, se han planteado algunas dudas sobre su formulación teórica, especialmente en lo que respecta a la precisión conceptual del modelo y a la delimitación de sus componentes.

Los indicadores de esta dimensión son: Vínculo económico, alternativas laborales, análisis del informe de contratación.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Gestión pública

De acuerdo con Laurence (2009) la gestión pública es definida como la utilización correcta, ética y eficaz de los activos estatales para responder a las exigencias de la ciudadanía a través de las políticas públicas, toma de decisión, responsabilidad y búsqueda constante del bienestar colectivo.

2.3.2 Contrato de trabajo

Chiavenato (2009), define el vínculo laboral como consenso explícito o implícito entre el empleado y el empresario, donde ofrece servicio de manera personal bajo una relación de dependencia a cambio de recibir compensación, creando derechos y deberes para ambos involucrados. Las diferencias en el trabajo se dan por la duración del contrato, beneficios y la seguridad asociada a cada tipo de régimen, son exactamente los elementos que provocan desigualdad e inestabilidad en el trabajo y tienen un impacto en el compromiso con la organización.

2.3.3 Servidor público

Según la RAE (2023), es aquella persona que trabaja para el Gobierno. Estos empleados públicos constituyen la población objeto de estudio. El estudio se orientó a evaluar cómo sus distintas situaciones laborales, en el marco de diferentes regímenes laborales, inciden en sus compromisos.

2.3.4 Régimen laboral

De acuerdo con Arce y Neves (2011), un sistema laboral incluye las tareas fundamentales de la gestión pública y según la SCM (2023), en Perú existen cerca de treinta y nueve tipos que, al coexistir en el municipio de Lampa, han ocasionado desorganización administrativa y desánimo entre los empleados. La investigación se centró en cómo las particularidades de cada uno de estos tres sistemas influyen en los aspectos del compromiso organizativo, afectando su efectividad y la calidad del servicio estatal.

2.3.5 Compromiso organizacional

Para Pérez et al., (2009) radica en la tipificación y el lazo que un empleado construye con la institución y las metas que quiere lograr, además de su aspiración de seguir siendo parte de ella. En el presente estudio se analiza este concepto utilizando el enfoque tridimensional propuesto por Meyer y Allen (1990), que incluye el compromiso afectivo, relacionado con el vínculo emocional; el compromiso de continuidad, relacionado con los costes que supone abandonar el puesto; y el compromiso normativo, asociado al deber moral de permanecer.

El fin del estudio radica en analizar las repercusiones de los regímenes laborales del municipio de Lampa en diversas características, entre ellas el sentirse parte de la entidad, las intenciones de permanecer y el sentido del deber.

2.3.6 Entidad pública

Según el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (PCM, 2014), se entiende por entidad pública una organización con personalidad jurídica de naturaleza pública, cuyo funcionamiento se basa en facultades administrativas y, por lo tanto, está sometido a las disposiciones generales del Derecho público. La entidad pública objeto de este estudio es el municipio de Lampa. Dentro de este marco legislativo y funcional, el estudio analiza cómo sus distintos regímenes influyen en el compromiso de los servidores.

2.3.7 Municipalidad

La Ley Orgánica de Municipalidades (2003) señala que son instancias públicas independientes con personalidad jurídica y patrimonios propios. En ese entender, el municipio de Lampa es la sede organizativa y física donde se lleva a cabo este estudio. La investigación se centra en las características singulares de este municipio, que constituye un ejemplo típico de las dificultades que plantean las leyes laborales en las organizaciones públicas peruanas y de cómo estas afectan a la participación de los trabajadores.

2.3.8 Decreto legislativo

El Ministerio de Economía y Finanzas [MEF] (2019) considera que los decretos legislativos N.º 276, 728 y 1057 regulan los regímenes laborales principales; por lo tanto, los define como una norma promulgada por el Poder Ejecutivo por delegación expresa del Congreso. El presente estudio analiza cómo las normas específicas recogidas en dichos decretos dan lugar a unas condiciones laborales que repercuten en el compromiso organizativo.

2.3.9 Carrera administrativa

Según SERVIR (2012), el sistema de la función pública se considera conjunto de valores, directrices y procedimientos que regulan la contratación y los derechos de los empleados

públicos fijos, con el objetivo de asegurar la meritocracia, la permanencia en el cargo y el crecimiento profesional. A diferencia de los sistemas más transitorios, este estudio analiza cómo la mayor estabilidad y la estructura profesional de este sistema pueden tener un impacto diferente y más positivo en el compromiso organizativo de los empleados públicos.

2.3.10 Administrativa Pública

Weber (1999), caracteriza la administración pública como un sistema burocrático, con estructuras eficaces y lógicas, fundamentada en normativas y procesos formales, persiguiendo la racionalidad en tomas de decisión y la realización de actividades que previenen la falta de objetividad. A pesar de que Weber (1999) presenta un concepto ideal, el estudio en el municipio de Lampa contrasta dicha perspectiva con la realidad de un sector estatal en Perú que se define por el caos administrativo, las distorsiones y la falta de motivación entre el personal, resultado de la convivencia de diversos regímenes laborales.

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

Los regímenes laborales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El régimen laboral influye significativamente en el compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023
- El régimen laboral influye significativamente en el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.
- El régimen laboral influye significativamente en el compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
REGÍMENES LABORALES	Según Martínez (2017), los regímenes laborales son el marco jurídico creado por el Estado para estructurar las relaciones laborales mediante disposiciones que especifican las condiciones de trabajo, definen las obligaciones y los derechos de todas las partes.	Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	- Ingreso - Derechos, obligaciones y prohibiciones - Régimen disciplinario - Asignación de funciones
		Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo N°1057)	- Ingreso - Duración - Derechos y obligaciones
		Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728)	- Inicio de relación laboral - Derechos del trabajador - Poder disciplinario del empleador - Situaciones especiales en la relación laboral
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	según Meyer y Allen (1991), es un fenómeno psicológico que caracteriza el vínculo que establece una persona con la organización.	Compromiso Afectivo	- Vínculo emocional - Identificación con la organización
		Compromiso para Continuar	- Vínculo económico - Alternativas laborales
		Compromiso Normativo	- Obligación Moral - Obligación Ética

Nota. Analizado y elaboración propia

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En el estudio se adoptó diseños no experimentales, el cual según Hernández Sampieri et al. (2014), se caracteriza por no modificar intencionadamente las variables objeto de estudio y, en su lugar, centrarse en analizar la realidad tal y como se presenta en su ambiente natural, sin introducir cambios inducidos.

3.1.1 Enfoque de investigación

El estudio ha sido cuantitativo, Hernández-Sampieri et al., (2014), sustenta en el uso de información cuantificable como base para responder los planteamientos del estudio y someter a contraste las hipótesis formuladas. En este tipo de estudios, la recogida de datos se lleva a cabo mediante técnicas estandarizadas y metódicas, como encuestas, cuestionarios, experimentos o el análisis de información publicada anteriormente.

3.1.2 Tipo de investigación

Según Hernández y Mendoza (2019) citado por Mamani (2021), sostiene que la investigación aplicada se centra en resolver problemas concretos, haciendo uso de los conocimientos vigentes para encontrar alternativas viables que mejoren los procedimientos y las situaciones específicas. Su propósito principal es utilizar el entendimiento científico en pos de cambiar la realidad, aportando diferentes enfoques a determinadas cuestiones sociales o institucionales.

3.1.3 Alcance de investigación

El alcance de la investigación es explicativo, Hernández -Sampieri et al. (2014), definen como la capacidad de un estudio para ofrecer una explicación comprensible e inequívoca del fenómeno objeto de investigación. Se trata del grado en que puede utilizarse los resultados para explicar los comportamientos o las correlaciones entre variables

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se examinó en la Municipalidad Provincial de Lampa, situada en el corazón occidental del departamento de Puno. Esta localidad se encuentra a altitud que oscila entre 3,812 y 5,424 m.s.n.m, lo que caracteriza su contexto geográfico y ambiental para el desarrollo del estudio. Según Hernández-Sampieri et al. (2014) definen el lugar de estudio como el sitio o entorno concreto en el que se desarrolla el análisis. Esta expresión describe la zona en la que se recopila la información o en la que se observan hechos de interés.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población compuesta en la investigación fue de 70 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa. Según Arias (2006) describe la población como el total de los individuos, elementos o sucesos que son objeto de análisis o sobre los que se buscan inferencias o generalidades.

Tabla 2

Población

Población	Cantidad	Porcentaje
Carrera administrativa (DL N°276)	20	28.5%
Contratación administrativa de servicios – CAS (DL 1057)	40	57.0%
Régimen de la actividad privada (DL 728)	10	14.5 %
Total	70	100%

Nota. Planilla de recursos de personal en Lampa, 2023

3.3.2 Muestra

La muestra lo constituyeron los 70 empleados públicos del municipio de Lampa a través del muestreo censal y no probabilística utilizada en el estudio. Según Arias (2006) la muestra es una porción o grupo que representa a la población, elegida para fines de investigación. Para

la investigación, la muestra se escogió para que pudiera reflejar con precisión y permitir la generalización de los rasgos y hallazgos relevantes de toda la población.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

La técnica que se ha empleado en el estudio fue la encuesta, Hernández-Sampieri et al. (2014) afirman que la técnica se basa en recoger datos numéricos usando encuestas con constructos validados.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario fue utilizado como instrumento de recojo de información, para Hernández Sampieri et al. (2014), es una herramienta esencial para las investigaciones científicas.

En la tesis, fueron 2 cuestionarios que se aplicaron, cada uno con escalamiento Likert, la variable Régimen laboral posee como dimensiones la Carrera administrativa (DL N°276), CAS (DL 1057) y el Régimen privada (DL 728) esto adaptado a (Delgado, 2022) el cual posee 11 ítems con la escala de cinco puntos desde completamente en desacuerdo a completamente de acuerdo. La variable Compromiso Organizacional posee dimensiones como Compromiso Afectivo, Compromiso para continuar y el Compromiso Normativo esto adaptado a los autores (Allen & Meyer, 1990) que consta de 20 ítems con escala cinco puntos. Además, los instrumentos fueron debidamente validados mediante criterio de expertos, el análisis de confiabilidad se vio a través del Alfa de Cronbach.

3.5 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Los instrumentos utilizados garantizaron su coherencia y pertinencia metodológica gracias a su aplicación tras una validación previa basada en la opinión de expertos.

Tabla 3*Validación a juicio de expertos*

N	Experto	Regímenes laborales	Compromiso organizacional
1	Dr. Vitaliano Enriquez Mamani	81%	80%
2	Dr. Juan Mauricio Churata Pilco	91%	90%
3	Dra. Érika Beatriz García Castro	89%	85%

Nota. Elaboración de datos propios, 2023

La Tabla 3 presenta un promedio del 87% en los regímenes laborales, lo que sugiere que el instrumento es efectivo y pertinente. Igualmente, se observa un 85% en el compromiso organizacional, lo que señala que el instrumento es útil y aplicable. Esto significa que, de acuerdo con la evaluación de los expertos, los instrumentos son bastante válidos, haciéndolos apropiados y aptos para el estudio.

3.6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En el estudio para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió al método Alfa de Cronbach, sus valores oscilan entre 0 y 1, donde 0 indica nulidad y 1 como confiabilidad total, esto según George y Mallery (2003). El alfa de Cronbach se interpretó según los siguientes criterios: los valores $>0,90$ indican confiabilidad excelente; $>0,80$, buena; $>0,70$, aceptable; $>0,60$, cuestionable; $>0,50$, deficiente; y $<0,50$, una consistencia interna inaceptable.

Confiabilidad: se evaluó a través del Alfa de Cronbach en el *software SPSS*. Este proceso nos proporcionó los resultados que se muestran a continuación, lo que nos permitió evaluar el grado de coherencia entre los distintos ítems del cuestionario y garantizar la fiabilidad de las mediciones.

Tabla 4*Fiabilidad de los regímenes laborales y compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	11
0.905	19

Nota. Elaborado en base al software Spss v.26

En la Tabla 4 se puede ver el Alfa de Cronbach utilizado para determinar la confiabilidad del instrumento del régimen laboral, el resultado de 0,915 puso de manifiesto una excelente consistencia interna del 91,5%. De forma similar, el coeficiente correspondiente al compromiso organizativo fue de 0,905, lo que indica una consistencia interna excepcional del 90,5 %.

3.7 ANÁLISIS DE DATOS

En el transcurso del estudio, la información recopilada fue inicialmente estructurada y organizada usando Microsoft Excel, facilitando así la creación de una base de datos clara. Luego, el procesamiento de los datos se realizó con el software estadístico *SPSS, versión 25*, que se utilizó para llevar a cabo análisis de varianza, evaluar hipótesis a través de pruebas de normalidad y aplicar la regresión lineal. Antes de utilizar el modelo estadístico, se confirmaron los supuestos requeridos, que incluían la normalidad, la independencia de los errores mediante el estadístico de Durbin-Watson y la inexistencia de multicolinealidad, con la finalidad de garantizar la precisión y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

Según Montgomery (2001), la regresión lineal es una técnica estadística que analiza la asociación entre una variable dependiente y una o varias independientes. Permite estimar probabilidades y explicar cómo los predictores influyen en el fenómeno objeto de estudio. Se trata de una herramienta útil en la investigación científica, ya que facilita la verificación de hipótesis y la elaboración de modelos con capacidad tanto explicativa como predictiva.

Según Gujarati y Damodar (2009), la regresión lineal es una técnica que cuantifica el grado de influencia de los factores explicativos y comprueba hipótesis mediante la estimación de relaciones causales entre variables.

Según Hair, Joseph et al. (2014), la regresión lineal es fundamental para la investigación aplicada, ya que evalúa la dirección y la intensidad de las correlaciones entre variables y mide el potencial predictivo de un modelo. Se utiliza porque facilita la validación de teorías y el uso de datos cuantitativos en la toma de decisiones.

Los Supuestos fundamentales del modelo de regresión lineal

En la investigación se utiliza el análisis de regresión, esto es fundamental pues permite verificar una serie de supuestos básicos para garantizar la validez y su eficiencia del modelo. Además, explican sus pruebas de diagnóstico y los criterios de aceptación necesarios para llevar a cabo una inferencia estadística fiable y respaldar los resultados del estudio.

Supuesto de normalidad

Para cumplir los supuestos de normalidad, es decir, las diferencias entre los datos reales y las predicciones, deben cumplir una normalidad cuya media sea cero ($\mu = 0$). Cumplir este requisito es esencial tanto para el cálculo correcto de los intervalos de confianza como para la validez de las pruebas de significación estadística, como las pruebas t y F.

Según Greene (2012), la normalidad permite aplicar la inferencia clásica y generar intervalos de confianza más precisos y pueden evaluarse con pruebas de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov o gráficos Q-Q. El incumplimiento de esta premisa puede sesgar la validez de las pruebas paramétricas.

Tabla 5

Supuesto de Normalidad

Prueba Estadística	Criterio de Decisión (Valor p)	Interpretación
Shapiro-Wilk (para $N < 50$)	$p > 0,05$	No se rechaza la hipótesis nula H_0 : Los residuos son normales.
Kolmogórov-Smirnov / Lilliefors (para $N \geq 50$)	$p \leq 0,05$	Se rechaza la hipótesis nula H_0 : Los residuos no son normales.

Nota. Se cumple cuando $p > 0,05$, indicando la distribución normal de los errores.

Supuesto de independencia

Este supuesto establece que los residuos deben ser aleatorios e independientes, lo que significa que los errores de predicción no deben estar correlacionados entre las distintas

observaciones. Esto es especialmente importante en los datos de series temporales para evitar la autocorrelación.

Gujarati (2010) explica que la autocorrelación viola la independencia de los errores, lo que da lugar a estimaciones ineficientes y estadísticas sesgadas. La estadística de Durbin-Watson se utiliza habitualmente para detectar la autocorrelación, y los valores cercanos a 2 indican su ausencia.

Estadístico de Durbin-Watson (DW): Es la prueba más común. El estadístico DW mide la correlación entre un error y el error inmediatamente anterior.

Valor Ideal: DW $\approx$ 2 indica independencia perfecta.

Rango de Aceptación: Valores entre 1.5 y 2.5 suelen aceptarse como evidencia de que no existe autocorrelación significativa, por lo que se cumple el supuesto.

Supuesto de no multicolinealidad

La hipótesis de ausencia de multicolinealidad implica que las variables independientes no deben presentar una correlación elevada entre sí. Según Wooldridge (2013), la multicolinealidad se produce cuando las variables predictoras están fuertemente relacionadas de forma lineal, lo que dificulta la estimación de sus efectos individuales. El factor de inflación de la varianza (VIF) es la medida estándar para su evaluación, y los valores cercanos a 10 indican graves problemas de multicolinealidad

Para confirmarlo, utilicé el factor de inflación de la varianza (VIF), que indica en qué medida se ve inflada la varianza de los coeficientes debido a esta asociación.

Tabla 6

Supuesto de no Multicolinealidad

Rango de VIF	Interpretación y Criterio
VIF = 1	Ausencia total de multicolinealidad.
$1 < \text{VIF} < 5$	Multicolinealidad baja o moderada. Se acepta el supuesto.
$\text{VIF} \geq 5$	Multicolinealidad potencialmente preocupante.
$\text{VIF} \geq 10$	Multicolinealidad alta (problema serio). Se incumple el supuesto. X

Nota. Para la tesis, se busca que los valores de VIF sean idealmente inferiores a 5.

Para el análisis se empleó las siguientes pruebas estadísticas:

Análisis de la varianza: es un procedimiento estadístico que se utiliza para comparar las variaciones entre las medias (o promedios) de distintos grupos (TIBCO, 2020).

Prueba de normalidad: ayuda a identificar si los datos se originan de una distribución normal, complementándose con gráficos para una mejor interpretación. Los métodos más eficaces para determinar la normalidad suelen ser el gráfico de probabilidad y la prueba de normalidad (CONCYTEC, 2020).

Se recomienda la prueba de Shapiro-Wilk para muestras pequeñas ($n \leq 50$), ya que es más potente y sensible a la hora de detectar desviaciones de la normalidad. La prueba de Kolmogorov-Smirnov puede aplicarse a muestras de cualquier tamaño, aunque, por lo general, es menos sensible a la hora de evaluar la normalidad.

Tenemos: H_0 : La distribución es normal y H_1 : La distribución no es normal

3.7.1 Prueba de normalidad

Tabla 7

Pruebas de normalidad de los residuos de las variables regímenes laborales y compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Residual	,060	70	,200*	,985	70	,591

Nota. Elaboración basada en los datos obtenidos de la encuesta.

En la Tabla 7 se muestran los hallazgos de la prueba de Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Los valores de significación, 0,200* y 0,591 respectivamente, superan el criterio de 0,05, lo que demuestra la normalidad de los residuos. Esto sugiere que la hipótesis nula de normalidad no se rechaza, pues cumple con esta presunción fundamental en los estudios estadísticos, como la regresión, y garantiza la validez y fiabilidad de la interpretación de los resultados del modelo.

Tabla 8*Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso para continuar*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,644	6,913	1,682

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

No se observó autocorrelación significativa en los residuos, según la estadística de Durbin-Watson, el valor (1,682) se situó dentro el intervalo admisible de 1,5 y 2,5. Esto demuestra que el supuesto de independencia de los errores se cumple, lo cual es un requisito fundamental que garantiza la validez de los hallazgos en la regresión lineal.

Tabla 9*Valor de supuesto de Colinealidad de los regímenes laborales en el compromiso organizacional*

Modelo	B	Desv. Error	Beta	T	Sig.	Tolerancia	VIF
1 (Constante)	13,586	4,213		3,225	,002		
Carrera	-,138	,359	-,041	-,385	,702	,456	2,193
Administrativa							
Régimen Cas	1,166	,532	,236	2,194	,032	,445	2,247
Régimen Privado	2,722	,534	,651	5,097	,000	,316	3,165

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

El valor del VIF de la variable Régimen laboral fue inferior a 5, lo que indica que no existe multicolinealidad. Por lo tanto, su coeficiente estimado es fiable y no se ve afectado por la redundancia entre las variables predictoras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1 Dimensiones de los Regímenes Laborales

Tabla 10

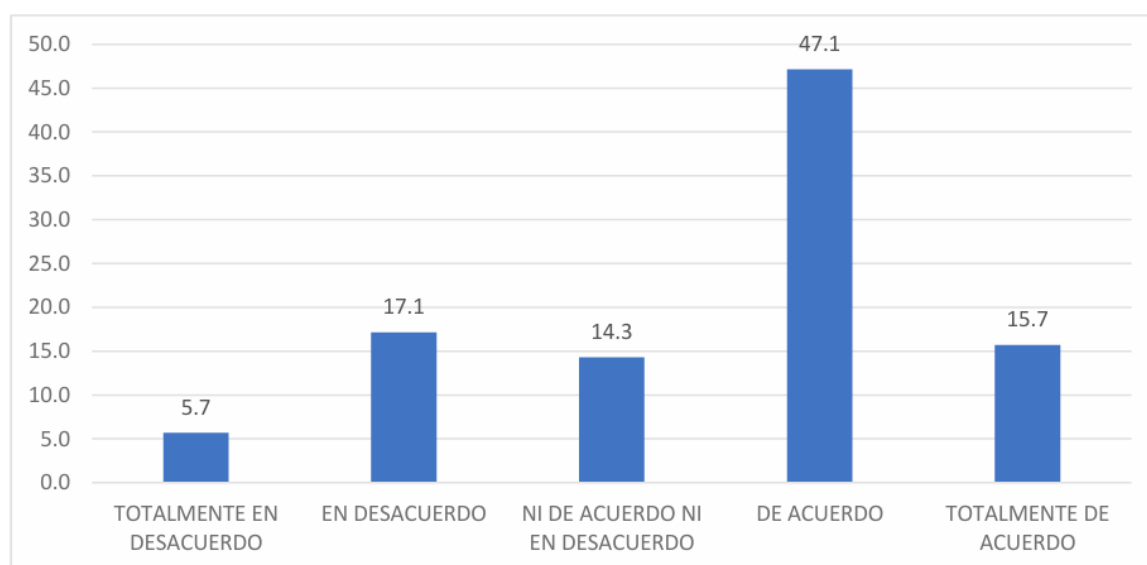
Régimen Laboral 276

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5.7
En desacuerdo	12	17.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	14.3
De acuerdo	33	47.1
Totalmente de acuerdo	11	15.7
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 1

Régimen Laboral de la carrera público administrativa



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La tabla 10 y la figura 1 muestran que el 47,1% de los empleados del municipio de Lampa se mostraban de acuerdo con el Régimen Laboral 276, y el 15,7% estaban totalmente de acuerdo, para un 62,8% son favorables. Por el contrario, el 22,8% de los encuestados tenía una opinión negativa, con un 17,1% que manifestaba su desacuerdo y un 5,7% que estaba totalmente en desacuerdo. Por último, el 14,3% dijo que se mostraba neutral, lo que significa que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos hechos demuestran que hay mucha gente a favor del Régimen Laboral 276, pero también revelan que existen opiniones divergentes que apuntan a aspectos en los que se podría mejorar la gestión laboral.

Tabla 11

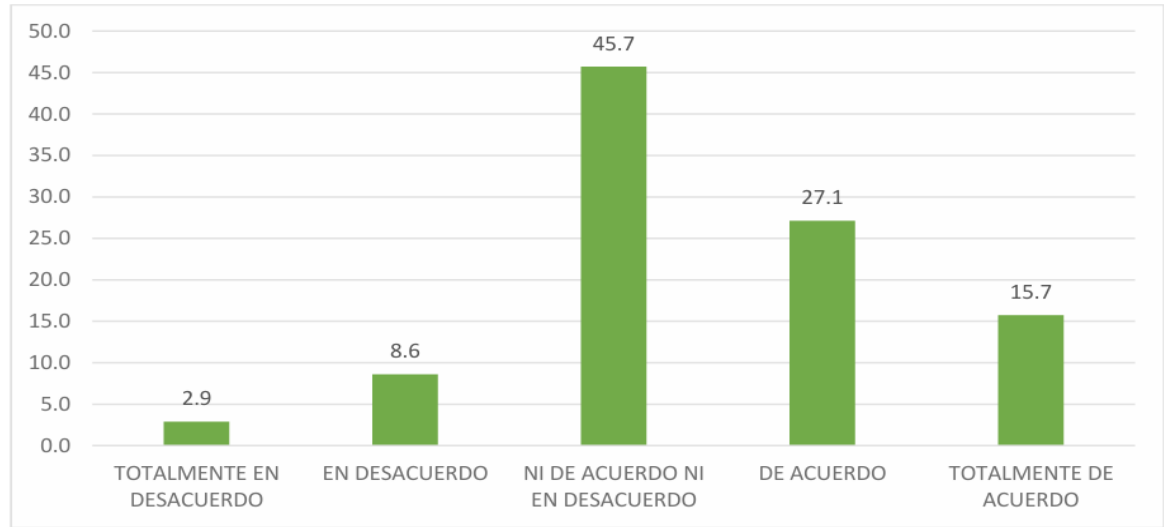
Régimen Laboral CAS

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.9
En desacuerdo	6	8.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	45.7
De acuerdo	19	27.1
Totalmente de acuerdo	11	15.7
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 2

Régimen de contratación administrativa de servicios



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 11 y la Figura 2 muestran que el 45,7% de los empleados públicos de la Municipalidad de Lampa se muestran neutrales ante el régimen CAS. El 42,8% valoran positivamente este régimen, de los cuales el 27,1% están de acuerdo y el 15,7% totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 2,9% discrepa totalmente, el 8,6% no está de acuerdo y el 11,5% considera que es desfavorable. Estos descubrimientos ponen de manifiesto una actitud neutral respecto al régimen CAS, pero también revelan cierta tendencia positiva, con un porcentaje mínimo de negatividad.

Tabla 12

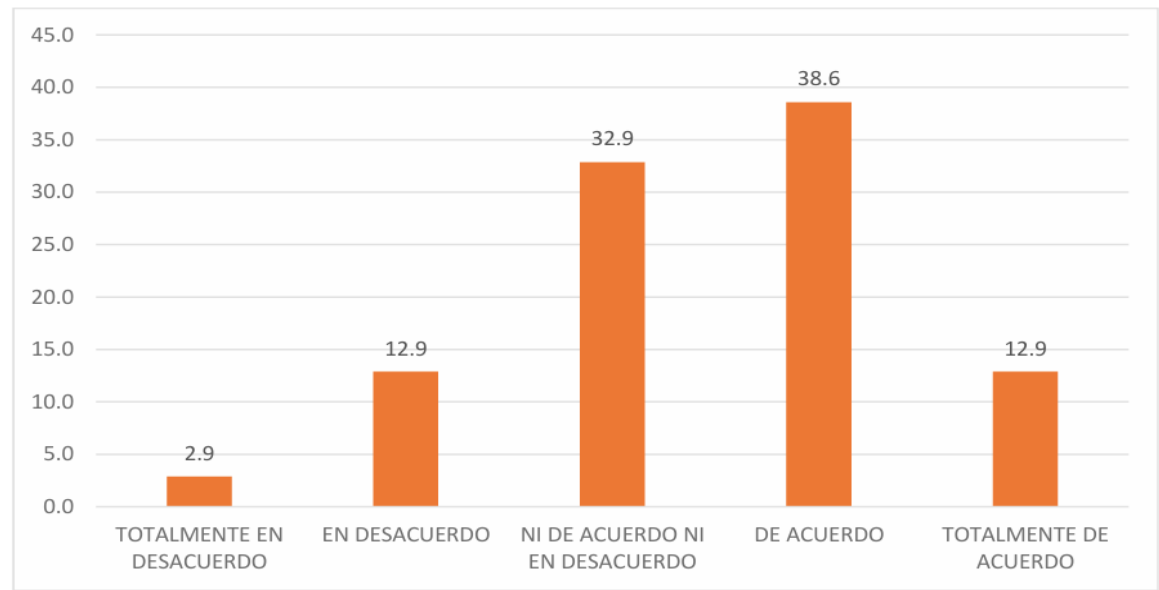
Régimen de la actividad privada

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.9
En desacuerdo	9	12.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	32.9
De acuerdo	27	38.6
Totalmente de acuerdo	9	12.9
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 3

Decreto legislativo N° 728



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

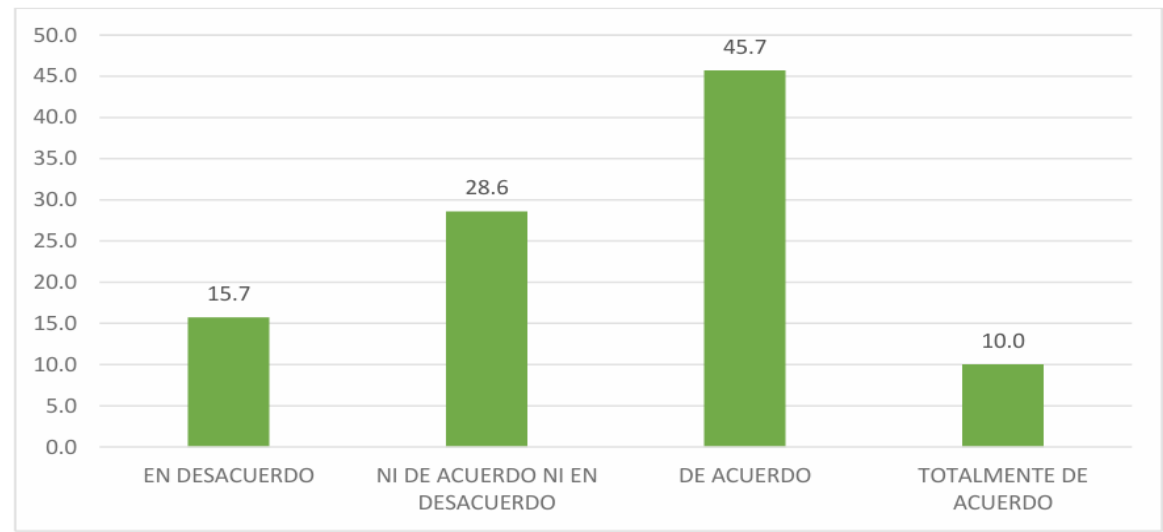
La Tabla 12 y la Figura 3 demuestran que el 38,6% de los servidores estatales de la municipalidad de Lampa estaban de acuerdo con el Régimen 278, y el 12,9% totalmente de acuerdo, dando un 51,5% con opinión positiva. Sin embargo, el 32,9% se mostraron neutrales, lo que significa que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo. Con respecto a las posiciones negativas, el 2,9% se mostró completamente en desacuerdo y el 12,9% en desacuerdo, dando un 15,8% en total. Si bien hay una cantidad significativa de servidores con una postura neutral, estos hallazgos revelan una opinión positiva del régimen 278 a pesar de pertenecer al sector público, sugiriendo la posibilidad de seguir mejorando la gestión y la comunicación en relación a este régimen para lograr un mejor nivel de percepción favorable.

Tabla 13
Regímenes Laborales

	Cantidad	Porcentaje
En desacuerdo	11	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	28.6
De acuerdo	32	45.7
Totalmente de acuerdo	7	10.0
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 4
Regímenes de empleo



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 13 y la Figura 4 indican que el 55,7% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Lampa tenía una opinión positiva sobre las legislaciones laborales: el 45,7% se mostraba de acuerdo y el 10,0% estaba totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 28,6% tuvo una respuesta neutral y el 15,7% afirmó no estar de acuerdo con la legislación laboral. Estos resultados indican que existe una positiva tendencia respecto al régimen laboral, no obstante, también se observa una proporción de neutralidad, señalando que aún es necesario fortalecer la aceptación y la comprensión de estas normas por parte de los trabajadores.

4.1.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tabla 14

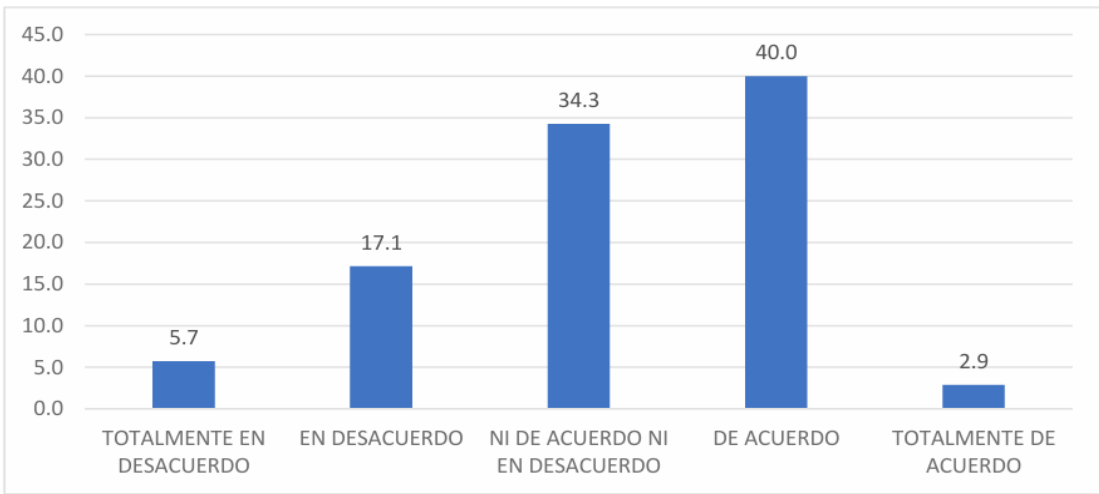
Compromiso Afectivo

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5.7
En desacuerdo	12	17.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	34.3
De acuerdo	28	40.0
Totalmente de acuerdo	2	2.9
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 5

Identificación con la organización



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 14 y la Figura 5 revela que, el 40,0% de empleados públicos de la municipalidad provincial de Lampa se mostraban de acuerdo con su compromiso emocional con la entidad, el 2,9% estaban totalmente de acuerdo, siendo el 42,9% con favorables valoraciones. Sin embargo, el 34,3% se mostró neutral. El 22,8% se mostró en desacuerdo, el 17,1% en desacuerdo y el 5,7% totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos señalan la necesidad de mejorar el compromiso emocional entre los servidores y la entidad.

Tabla 15

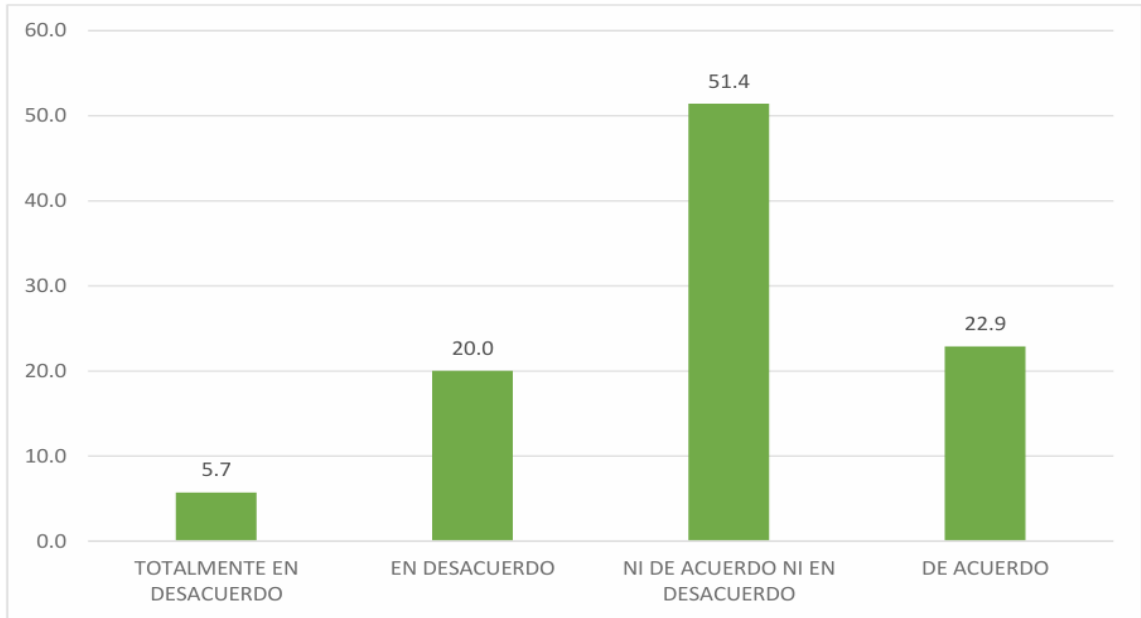
Compromiso para Continuar

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5.7
En desacuerdo	14	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	51.4
De acuerdo	16	22.9
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 6

Intención de permanencia



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 15 y la Figura 6 muestran que el 22,9% de empleados públicos de la municipalidad provincial de Lampa se mostraron de acuerdo con su compromiso de seguir trabajando allí, mientras que el 8,97% se mostraron totalmente en desacuerdo. Sin embargo, el 51,4% no expresó ninguna opinión. El 20,0% se mostró en desacuerdo y el 8,97% totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos apuntan a la importancia de poner en marcha políticas que proporcionen una sensación de continuidad y pertenencia dentro de la municipalidad.

Tabla 16

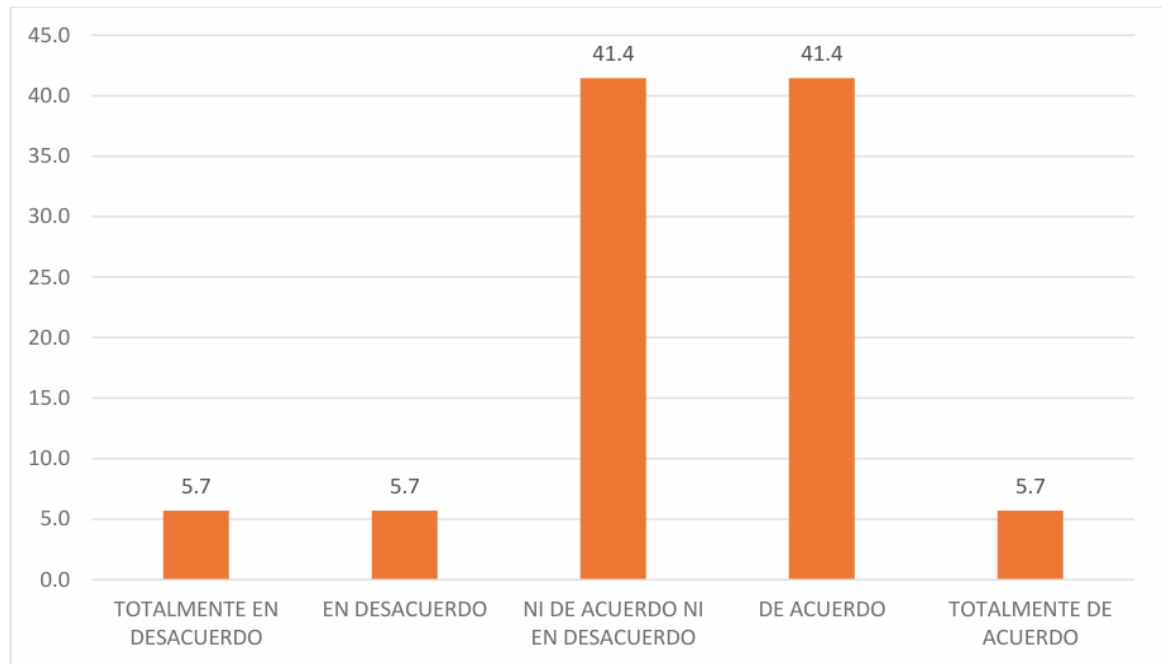
Compromiso Normativo

	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	5.7
En desacuerdo	4	5.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	41.4
De acuerdo	29	41.4
Totalmente de acuerdo	4	5.7
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 7

Responsabilidad Normativa



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 16 y la Figura 7 indican que el 47,1% de los empleados públicos de la Mancomunidad Provincial de Lampa tenían una opinión positiva sobre su compromiso normativo, de los cuales el 41,4% se mostraron de acuerdo y el 5,7% totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 41,4% no expresó ninguna opinión. El 5,7% se mostró en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican la importancia de aumentar la identificación de los empleados con los principios y responsabilidades institucionales, aunque muestran una tendencia positiva hacia el compromiso normativo.

Tabla 17

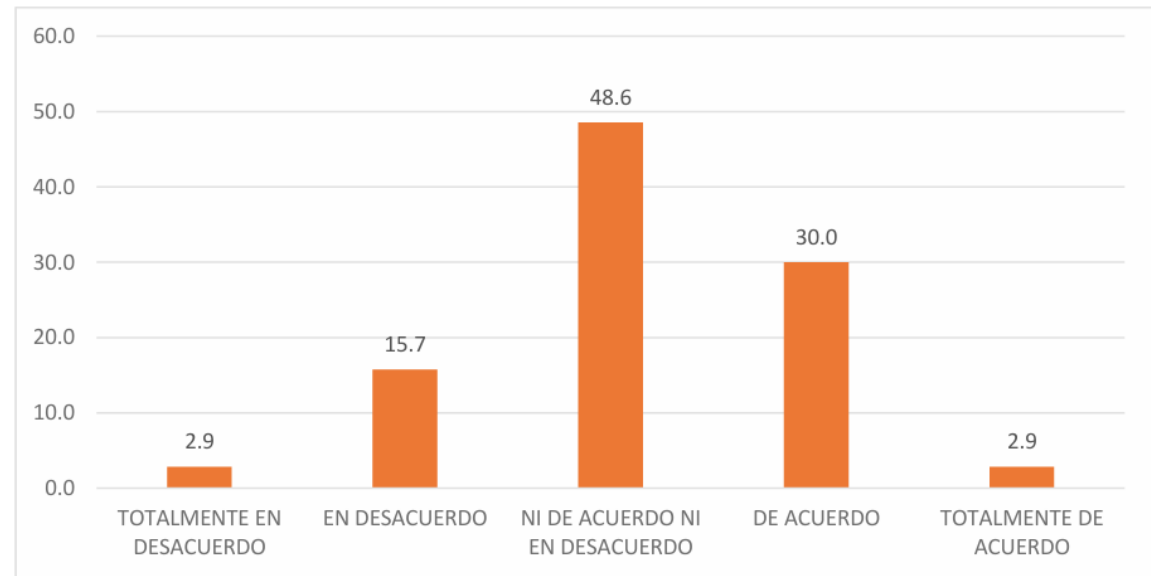
Compromiso Organizacional

	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.9
En desacuerdo	11	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	48.6
De acuerdo	21	30.0
Totalmente de acuerdo	2	2.9
Total	70	100.0

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Figura 8

Compromiso institucional



Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

La Tabla 17 y la Figura 8 muestran que el 30,0% de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa afirmaron estar de acuerdo con su compromiso organizativo, y el 2,9% se mostraron totalmente de acuerdo, siendo un 32,9% con opinión positiva. Sin embargo, el 48,6% no tenía opinión, lo que significa que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 15,7% no estaba de acuerdo y el 2,9% estaba totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos ponen de relieve la importancia de adoptar medidas para mejorar el compromiso organizativo y reducir la apatía o la desmotivación de los empleados públicos de la municipalidad de Lampa.

RESULTADOS INFERENCIALES

4.1.3 Influencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional

Tabla 18

Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso organizacional

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6107,731	3	2035,910	42,602	,000 ^b
	Residuo	3154,055	66	47,789		
	Total	9261,786	69			

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Los resultados analizados con ANOVA muestran que la regresión múltiple es muy significativa ($p < 0,001$), demostrando que cada tipo de régimen laboral ya sea privado, de carrera y CAS, genera una influencia notable en el compromiso organizativo de los empleados estatales de la Municipalidad Provincial de Lampa. Esto implica que el grado de compromiso de los empleados con la entidad se ve directamente afectado por las modalidades de contratación y las condiciones laborales.

Tabla 19

Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso organizacional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,644	6,913	1,682

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Los regímenes laborales y el compromiso organizativo presentan una asociación positivamente significativa ($r = 0,812$), señalando que unas mejores situaciones laborales conllevan mayores niveles de compromiso entre los servidores estatales. Del mismo modo, los regímenes laborales explican el 65,9% de la variabilidad en el compromiso organizativo, mientras que otras características no incluidas en el modelo explican el 34,1% según el coeficiente $R^2 = 0,659$. Además, la previsión media del compromiso organizativo presenta un error estándar aceptable de $\pm 6,913$ puntos, indicando que, en el caso de que el modelo posea un poder explicativo significativo, el compromiso organizativo sigue viéndose influido por otros componentes que no se han incluido.

Tabla 20

Coefficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso organizacional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	13,586	4,213		3,225	,002
Carrera Administrativa	-,138	,359	-,041	-,385	,702
Regimen Cas	1,166	,532	,236	2,194	,032
Regimen Privado	2,722	,534	,651	5,097	,000

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

En la Tabla 20 podemos ver que el régimen privado es el predictor más importante del modelo, ya que los análisis de regresión muestran un fuerte y positivo efecto estadísticamente ($Beta = 0,651$; $p = 0,000$) sobre el compromiso organizativo. Por otro lado, los contratos CAS, cuyo impacto es moderado ($Beta = 0,236$; $p = 0,032$), también aumentan significativamente el compromiso organizativo, aunque en menor medida que el sistema de empleo del sector privado. El régimen del servicio civil, por su parte, no contribuye a explicar el compromiso organizacional, ya que no es significativo su coeficiente ($Beta = -0,041$; $p = 0,702$). Teniendo en cuenta estos hallazgos, se ha demostrado que los únicos regímenes que tienen un efecto apreciable sobre el grado de compromiso organizativo son los regímenes CAS y, en mayor medida, el régimen privado.

4.1.4 Influencia del régimen laboral en el compromiso afectivo

Tabla 21

Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso afectivo

	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	644,315	3	214,772	14,559	,000 ^b
	Residuo	973,628	66	14,752		
	Total	1617,943	69			

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Los resultados analizados con ANOVA muestran que la regresión múltiple es muy significativa ($p < 0,001$), demostrando que cada tipo de régimen de contrato ya sea privado, de carrera o CAS, genera una influencia notable en el compromiso afectivo de los empleados estatales de la MPL. Esto implica que el grado de compromiso emotivo de los trabajadores con la entidad se ve directamente afectado por las modalidades de contratación. Es decir, cualquier mejora en los regímenes de contratación fortalecerán las relaciones emocionales de los servidores con la municipalidad, incrementando su lealtad y pertinencia.

Tabla 22

Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso afectivo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,631 ^a	,398	,371	3,841	1,767

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Los regímenes laborales y el compromiso afectivo presentan una asociación positivamente significativa ($r = 0.631$), señalando que unas mejores situaciones laborales conllevan mayores niveles de compromiso entre los servidores estatales. Del mismo modo, los regímenes laborales explican el 39.8% de la variabilidad en el compromiso emotivo, mientras que otras características no incluidas en el modelo explican el 60.2% según el coeficiente $R^2 = 0,398$. Por su parte, la diferencia media entre las predicciones del modelo y el valor real del compromiso afectivo viene indicada por el error estándar, que es de 3,841.

Esto sugiere que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos y presenta un margen de error relativamente pequeño.

Tabla 23

Coefficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso afectivo

Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig
(Constante)	7,531	2,341		3,217	,002
Regimen Privado	,739	,297	,423	2,492	,015
1 Regimen Cas	,678	,295	,329	2,297	,025
Carrera					
Administrativa	-,149	,200	-,106	-,746	,458

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

En la tabla 23, se puede ver que el contrato CAS ($B = 0,678$; $p = 0,025$) y Privado ($B = 0,739$; $p = 0,015$) son los predictores más importantes del compromiso afectivo, ya que los análisis de regresión son estadísticamente fuertes y positivos. En contraste, la Carrera administrativa no contribuye a explicar el compromiso emotivo, ya que no es significativo su coeficiente ($B = -0,149$; $p = 0,458$). Deduciendo que los servidores del régimen privado y del CAS son los que presentan un mayor compromiso emocional.

4.1.5 Influencia del régimen laboral en el compromiso para continuar

Tabla 24

Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso para continuar

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	642,353	3	214,118	26,226	,000 ^b
1 Residuo	538,847	66	8,164		
Total	1181,200	69			

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Los resultados analizados con ANOVA muestran que la regresión múltiple es muy significativa ($p < 0,001$), demostrando que cada tipo de régimen laboral ya sea privado, de

carrera o CAS, genera una influencia notable en el compromiso de continuidad de los empleados de la municipalidad de Lampa. Esto implica que el grado de compromiso para continuar laborando en la entidad se ve directamente afectado por las modalidades de contratación. Es decir, cualquier mejora en los regímenes de contratación fortalecerán el compromiso para permanecer en la municipalidad.

Tabla 25

Coeficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso para continuar

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,737 ^a	,544	,523	2,857	1,741

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

El valor de correlación $r = 0,737$ muestra que el compromiso de los empleados públicos de continuar en su puesto de trabajo está positivamente y fuertemente asociado con sus condiciones laborales. Eso quiere decir que el compromiso de permanecer en el puesto tiende a aumentar a medida las condiciones laborales mejoran. La variabilidad en el compromiso de continuidad puede explicarse en un 54,4% por el régimen de empleo, según el coeficiente $R^2 = 0,544$. El 45,6% se debe a factores no contemplados en el modelo, lo que supone una notable proporción. Por otra parte, el error estándar fue de 2,857 señalando que las estimaciones del modelo se desvían, en promedio, del valor real del compromiso de permanencia, lo que indica un buen ajuste y un error estándar relativamente pequeño.

Tabla 26

Coeficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso para continuar

Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2,958	1,741		1,699	,094
Regimen Privado	1,009	,221	,677	4,574	,000
Regimen Cas	,264	,220	,150	1,202	,234
Carrera Administrativa	-,096	,148	-,079	-,644	,522

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

En la Tabla 26 podemos ver que el régimen privado es el predictor más importante del modelo, ya que los análisis de regresión muestran un fuerte y positivo efecto estadísticamente ($B = 1,009$; $p < 0,001$; $Beta = 0,677$) sobre el compromiso de continuidad. Por otro lado, los contratos CAS, cuyo impacto es positivo ($B = 0,264$) y los de Carrera Administrativa cuyo impacto es negativo ($B = -0,096$), no contribuyen a explicar el compromiso para continuar, ya que no es significativo sus coeficientes ($p = 0,234$ y $p = 0,522$). Esto indica que este aspecto del compromiso no se ve muy afectado por estos dos sistemas. Concluyendo, los empleados que trabajan dentro del régimen privado son los que muestran una mayor dedicación a la perseverancia.

4.1.6 Influencia del régimen laboral en el compromiso normativo

Tabla 27

Análisis de varianza de los regímenes laborales y el compromiso normativo

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	790,897	3	263,632	36,425	,000 ^b
Residuo	477,689	66	7,238		
Total	1268,586	69			

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

Según los valores del ANOVA revelan que la regresión múltiple es muy alta y significativa ($p < 0,001$), demostrando que cada tipo de régimen laboral ya sea privado, de carrera y CAS, genera una influencia notable en el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad de Lampa. Esto sugiere que el sentido del deber y la responsabilidad de los empleados hacia la entidad se ve significativamente afectado por los diversos regímenes de empleo. Es decir, la mejoría en las prestaciones laborales aumenta el compromiso normativo de los servidores estatales con la municipalidad.

Tabla 28*Coefficiente de determinación de los regímenes laborales y el compromiso normativo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin- Watson
1	,790 ^a	,623	,606	2,690	1,975

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

El compromiso normativo de los empleados públicos y los regímenes laborales presentan una sólida correlación positiva con $r = 0,790$. Esta cifra revela que el compromiso normativo incrementa conjuntamente con la mejora de los regímenes laborales. Según el coeficiente $R^2 = 0,623$, el régimen laboral explica una variabilidad del 62,3% en el compromiso normativo. El 47,7% queda atribuido a elementos no contemplados en el modelo. Por su parte, el error fue de 2,690, mostrando que las estimaciones del modelo se desvían, en promedio, del valor normativo en unas 2,69 unidades, lo que indica un error mínimo y un ajuste satisfactorio del modelo.

Tabla 29*Coefficientes de regresión de los regímenes laborales y el compromiso normativo*

	Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,096	1,640		1,888	,063
	Regimen Privado	,973	,208	,629	4,682	,000
	Regimen Cas	,224	,207	,122	1,081	,283
	Carrera	,106	,140	,085	,761	,449
	Administrativa					

Nota. Desarrollo basado en la información recogida de la encuesta.

En la Tabla 29 podemos ver que el régimen privado es el predictor más importante del modelo, ya que los análisis de regresión muestran un fuerte y positivo efecto ($B = 0,973$; $Beta = 0,629$; $p < 0,001$) sobre el compromiso normativo, es decir es conveniente pertenecer a este régimen ya que aumenta el grado de compromiso. Por otro lado, los contratos CAS, cuyo impacto es positivo ($B = 0,224$) y los de Carrera cuyo impacto también es positivo ($B = -0,106$), no contribuyen a explicar el compromiso normativo, ya que no es significativo

sus coeficientes ($p = 0,283$ y $p = 0,449$). Esto revela que este aspecto del compromiso no se ve muy afectado por estos dos sistemas o regímenes. Concluyendo, los empleados que trabajan dentro del régimen privado son los que muestran un mayor compromiso normativo según los servidores de la municipalidad de Lampa.

4.2 DISCUSIÓN

Con el fin de enriquecer el debate y respaldar de forma coherente las conclusiones del estudio, la investigación analizó la conexión entre las dimensiones de la variable régimen laboral y su impacto en el compromiso organizativo. Asimismo, tuvo en cuenta la comparación entre los resultados obtenidos y los fundamentos teóricos y empíricos principales identificados previamente.

4.2.1 Discusión de los regímenes laborales en el compromiso organizacional

El objetivo central fue determinar la influencia del régimen laboral en el compromiso organizativo de los trabajadores de la Municipalidad de Lampa. Los hallazgos revelaron la existencia positiva y significativa de una influencia entre el régimen laboral y el compromiso organizativo con $r = 0,812$, además, el coeficiente ($R^2 = 0,659$) explica el 65.9% de variabilidad en el compromiso organizativo. Estas diferencias en el compromiso de los servidores se ven influido por situaciones instituidas por los distintos regímenes. Este resultado es consistentemente con estudios nacionales como los de Areche (2023) en Yacus ($Rho=0.745$), Delgado (2022) en Andahuaylas ($rs=0.598$), y Quenaya y Colque (2023) en San Miguel, al demostrar influencias positivas, lo que indica una problemática estructural y sistémica en la administración estatal peruana donde la coexistencia de regímenes como el 276, CAS y 728. Esta idea se ve respaldada por el precedente establecido por Bolaños et al. (2022) y Barros et al. (2024), quienes sostienen con énfasis que la equidad, igualdad y las prestaciones laborales son esenciales para el compromiso y las motivaciones. Tal y como señala La Serna (2024), la diferencia respecto a las remuneraciones y las ventajas entre los distintos regímenes del municipio de Lampa vulnera los principios de equidad y socava el compromiso, al fomentar una sensación de desmotivación e injusticia. Del mismo modo, el compromiso se ve afectado por la inestabilidad laboral vinculada al contrato CAS, tal y como señalan Chumbes (2021) y Loaiza (2020), quienes destacan el papel fundamental de una gestión que reduzca estos factores de desacuerdo. Sin embargo, es fundamental subrayar

que, tal y como sugieren Araya et al. (2020), el 34,1% de las variaciones en el compromiso organizativo puede atribuirse a otros factores no incluidos como el liderazgo, el clima institucional, las motivaciones intrínsecas o los factores sociodemográficos. Teniendo en cuenta el entorno laboral descrito por Aviad (2019) y la necesidad de contar con empleados comprometidos para mejorar el rendimiento (Tziner et al., 2011), se sugiere que la gestión del talento humano debe ser más integral. En definitiva, la afirmación de Lozano (2021) sobre el vínculo entre el régimen laboral, el compromiso y el rendimiento laboral enriquece la metodología del estudio, al señalar que unas mejores condiciones de trabajo pueden influir directamente en la calidad del servicio y la complacencia de los ciudadanos.

Lo anterior demuestra que la percepción de imparcialidad, equidad y estabilidad en las entidades estatales viene determinada por el régimen laboral, lo cual constituye una cuestión estructural y no una característica aislada. Tal y como afirma Chiavenato (2017), los contratos y las políticas de gestión del capital humano representan uno de los pilares fundamentales de la motivación y los vínculos entre el empleado y la empresa; así pues, ignorar estos aspectos equivaldría a pasar por alto un factor crucial a la hora de determinar el compromiso con la organización. Por lo tanto, los resultados de este estudio no solo respaldan los estudios anteriores, también muestran que el compromiso de los empleados seguirá viéndose afectado por los regímenes desiguales mientras estos sigan existiendo en el sector público. Esta crítica refuerza la idea principal, a saber, que aumentar la igualdad y la estabilidad ocupacional es tanto un requisito estratégico para asegurar organizaciones más eficaces y un servicio público de alta calidad como un acto de justicia.

4.2.2 Discusión para régimen laboral en el compromiso afectivo

El propósito del estudio fue identificar la influencia del régimen laboral en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Lampa. Los hallazgos evidenciaron que los tipos de regímenes influyen en el compromiso afectivo positivamente y significativamente ($r = 0.631$), señalando que unas mejores situaciones laborales conllevan mayores niveles de compromiso entre los servidores estatales. Del mismo modo, los regímenes laborales explican el 39.8 % de la variabilidad en el compromiso emotivo ($R^2 = 0,398$). Este hallazgo es crucial porque, según Meyer y Allen (1990), el compromiso afectivo es el factor más estrechamente vinculado a los resultados laborales positivos, y su mejora depende en gran medida por contratos de trabajo adecuados. En Perú, investigaciones

previas en el sector municipal, tales como Areche (2023), Loaiza (2020) y Delgado (2022) también hallaron fuertes vínculos positivos y respaldan esta influencia al demostrar que la continuidad, las prestaciones y la equidad contractual son factores importantes que determinan un verdadero compromiso emocional. Desde un punto de vista crítico, la inseguridad laboral del régimen CAS, según Chumbes (2021), debilita los vínculos afectivos generando incertidumbre, y los salarios desiguales entre los distintos regímenes (CAS y 728), tal y como describe La Serna (2024), infringen los principios igualitarios, repercutiendo en la concepción de la equidad y, por consiguiente, en el compromiso emocional. Sin embargo, cabe destacar que otros factores no contemplados en esta investigación explican el 39,8 % de las variaciones en el compromiso emotivo, sugiriendo que elementos como las relaciones interpersonales (Jahuira, 2017), la cultura organizativa, el liderazgo y el respaldo de la entidad a sus trabajadores (Macey et al., 2012) revisten la misma importancia. En consecuencia, siguiendo la postura de Schein (2004) que defiende la congruencia de los distintos niveles de la cultura organizativa, una buena estrategia para el municipio de Lampa no solamente debería centrarse en mejorar los regímenes de trabajo, además debería apostar por un liderazgo empático, una cultura basada en reconocimientos y comunicaciones efectivas para reforzar el vínculo afectivo de sus funcionarios.

Estos estudios respaldan la idea de que los regímenes en materia laboral, además de cumplir una funcionalidad de carácter administrativo, actúan como mecanismos simbólicos que expresan el nivel de respeto y valoración que una entidad otorga a sus colaboradores. Robbins y Judge (2017), señalan que la vinculación emocional de los trabajadores con la entidad aumenta cuando consideran que sus contratos son justos y estables, lo que refuerza su compromiso emotivo. De este modo, el estudio no solo respalda investigaciones anteriores, sino que también llama la atención sobre un problema estructural del ámbito estatal: el desarrollo de un compromiso emocional se verá limitado mientras persistan regímenes inestables y desiguales como el CAS. Por lo tanto, la mejora de las condiciones de contrato debería considerarse una estrategia organizativa destinada a garantizar el aumento de la motivación y la cohesión interna y, en última instancia, la mejora del rendimiento institucional al servicio de la población, y no solo una medida jurídica o administrativa.

4.2.2 Discusión para régimen laboral en el compromiso para continuar

El estudio tuvo como objetivo examinar la influencia del régimen laboral en el compromiso para continuar de los trabajadores de la Municipalidad de Lampa. El resultado mostró un valor de correlación $r = 0,737$ señalando que el compromiso de los empleados públicos de continuar en su puesto de trabajo está positivamente y fuertemente asociado con sus condiciones laborales. Asimismo, la variabilidad en el compromiso de continuidad puede explicarse en un 54,4% por el régimen de empleo, según el coeficiente $R^2 = 0,544$. Esto manifiesta que el compromiso de permanecer en el puesto tiende a aumentar a medida las condiciones laborales mejoran. Este hallazgo es relevante, ya que, según Meyer y Allen, el compromiso con la continuidad se basa en la percepción del coste que supone dejar la entidad, incluida la pérdida de prestaciones, lo que sugiere que las cláusulas del contrato son un aspecto fundamental para que los empleados tengan la intención de quedarse. Otras investigaciones nacionales, como las de Areche (2023), Loaiza (2020) y Delgado (2022), que destacan la trascendencia de estabilidad laboral, las prestaciones y la equidad contractual, respaldan de forma sistemática esta relación hallada en el estudio. Sin embargo, Chumbes (2021), sostiene que la inestabilidad del régimen CAS ocasiona cierta incertidumbre y puede influir en este compromiso. Críticamente, los estudios de Mendoza (2019) y La Serna (2024) describen cómo, las disconformidades salariales entre regímenes (CAS y 728) y la violación del derecho laboral afectan de manera negativa la sensación de identidad y, en consecuencia, la decisión de quedarse. Además, Bolaños et al. (2022) y Barros et al. (2024) demuestran cómo el compromiso y motivación de los funcionarios estatales se ven fuertemente influidas por su percepción de equidad e igualdad formal en materia de prestaciones. Es fundamental tener en cuenta que el régimen laboral solamente representa el 54,4% de la variación en el compromiso de permanencia; el 45,6% se debe a otras variables, como relaciones interpersonales, desarrollo profesional, clima organizativo y satisfacción profesional (Jahuir, 2017; Saldaña et al., 2021). Por tanto, el municipio de Lampa debe determinar si son suficientes sus vínculos remunerativos y oportunidades laborales para retener a los servidores cualificados, o si el principal factor motivador es la necesidad de encontrar empleo, lo cual resulta menos sostenible a largo plazo. Por último, la diferencia con estudios como el de Wackerling et al. (2017), que no hallaron grandes diferencias en el compromiso de acuerdo con los tipos de contratos, nos invita a la reflexión, ya que el municipio de Lampa tiene un historial de caos administrativo y una notable presencia de varios regímenes bajo condiciones diferentes, lo que puede hacer que el

régimen salarial se convierta en algo mucho más visible y significativo que en otros contextos. Estos resultados refuerzan la idea de que el régimen laboral constituye un factor determinante clave para la retención de los funcionarios públicos, ya que refleja no solo su seguridad económica, sino también su percepción de la justicia y la equidad dentro de la institución. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), la percepción que tiene un empleado de estabilidad y reconocimiento, influenciada por las condiciones del contrato de trabajo, está directamente asociada a su decisión de permanecer en la organización.

De este modo, el estudio no solo valida las teorías de Meyer y Allen (1990), también muestra una realidad concreta del sector estatal peruano, la disposición a permanecer en el puesto seguirá dependiendo de los desequilibrios institucionales mientras persistan regímenes con diferencias notables. Por lo tanto, la mejora de las condiciones de trabajo debería considerarse una estrategia básica para fomentar la lealtad, disminuir la rotación y asegurar la continuidad de los conocimientos especializados de la organización, factores que tienen un impacto directo en la eficacia de los servicios que reciben los ciudadanos, y no solo una política administrativa.

4.2.2 Discusión para régimen laboral en el compromiso normativo

El objetivo del estudio fue analizar la influencia del régimen laboral en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Lampa. El resultado evidenció que el compromiso normativo de los empleados presenta una sólida correlación positiva con los tipos de régimen laboral con $r = 0,790$, asimismo, según el coeficiente $R^2 = 0,623$, el régimen laboral explica una variabilidad del 62,3% en el compromiso normativo. Esta cifra revela que el compromiso normativo incrementa conjuntamente con la mejora de los regímenes laborales. Este es un resultado significativo porque, según Meyer y Allen (1990), el compromiso normativo se basa en la idea de que un empleado tiene el deber ético o moral de mantenerse en la empresa, habitualmente a cambio de la inversión que esta ha realizado en él. Según la teoría de las reciprocidades de Cialdini (2006), este hallazgo se ve respaldada por estudios anteriores realizados en Perú, tales como Areche (2023), Loaiza (2020) y Quenaya y Colque (2023), que encontraron positivas asociaciones y significativas. No obstante, un análisis en profundidad pone de manifiesto que la inestabilidad intrínseca de algunos regímenes, como el CAS (Chumbes, 2021), las diferencias en las condiciones entre regímenes (276, CAS, 728) y el trato desigual en materia de compensación (Serna, 2024)

pueden socavar significativamente este compromiso normativo al reducir la percepción equitativa y de justicia, que son componentes fundamentales para el desarrollo de esta dimensión. Además, Delgado (2022) observó una asociación moderadamente positiva, lo que sugiere que, si bien el régimen laboral resulta significativo, también influyen otros factores contextuales. Aunque los regímenes de empleo tienen un impacto significativo, cabe destacar que este factor no explica el 62,3% de la variabilidad en el compromiso normativo. Esto sugiere que otros factores, como las habilidades interpersonales, la cultura organizativa, el liderazgo y la motivación intrínseca, también son importantes (Jahuir, 2017; Mapén y Ramírez, 2019). Esto significa que las municipalidades deben fomentar un ambiente que promueva activamente los valores, la ética profesional y la rendición de cuentas, además del carácter formal de su legislación (Schein, 2004; Weber, 1999). Por último, la contradicción con estudios como el de Wackerling et al. (2017), cuyos resultados no muestran influencia de los tipos de contratos en el compromiso, pone de realce la trascendencia del contexto, ya que, en el municipio de Lampa tiene un historial de caos administrativo y una notable presencia de varios regímenes bajo condiciones diferentes, lo que puede hacer que el régimen salarial se convierta en algo mucho más visible y significativo que en otros contextos.

Esto reafirma que los regímenes laborales no solo estructuran la relación formal entre el trabajador y la organización, sino que también moldean la percepción de justicia, reciprocidad y deber, pilares del compromiso normativo. Como plantean Meyer y Herscovitch (2001), la lealtad y el sentido de obligación hacia la organización emergen cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son correspondidos con estabilidad, equidad y beneficios tangibles. En este sentido, la investigación valida que las desigualdades contractuales en el sector público peruano no son meramente administrativas, sino que tienen un fuerte impacto ético y emocional sobre los servidores. Así, la evidencia obtenida en Lampa fortalece la premisa de que garantizar regímenes más justos y equitativos no solo es un tema de legalidad laboral, sino una estrategia organizacional imprescindible para consolidar el compromiso normativo y, con ello, la responsabilidad institucional y la calidad del servicio público.

CONCLUSIONES

Primera. Los hallazgos del estudio muestran que el grado de compromiso organizativo entre los empleados públicos del municipio provincial de Lampa viene determinado por sus modalidades de contratación. El tipo de contrato de trabajo privado, de carrera o CAS explica el 65,9% las variaciones en este compromiso, lo que indica que las modalidades de contratación tienen un impacto directo en la relación que desarrollan los empleados con la entidad. De este modo, los contratos y sus condiciones desempeñan un papel fundamental a la hora de reforzar el compromiso de los servidores municipales.

Segunda. Se concluye que el compromiso afectivo de los empleados del municipio de Lampa se ve influido de manera significativa por el tipo de contrato de trabajo. El nivel emocional de los empleados y su sentido de pertenencia para con la entidad es una manifestación de esta influencia. En concreto, los distintos tipos de contrato (privado, de carrera y CAS) representan el 39,8% del compromiso emotivo, lo que demuestra su impacto directo con la entidad. Estos datos indican que el compromiso emotivo entre los servidores estatales se ve significativamente afectado por las diferentes modalidades contractuales.

Tercera: Se ha constatado que el compromiso de continuidad de los empleados públicos de la MPL se ve influido fuertemente y positivamente por los regímenes de contratación, tal y como demuestran sus ganas de mantenerse en la entidad. Los datos ponen de manifiesto que los regímenes de contratación, ya sean CAS, privado o de carrera, representan el 54,4% de variación, lo que pone de manifiesto su influencia en el sentido del deber y responsabilidad de los servidores para con la entidad. Dicho de otro modo, al mejorar sus condiciones contractuales se refuerza el compromiso para continuar en la entidad.

Cuarta. Se constató que el compromiso normativo de los servidores de la MPL, que se basa en una sensación de deber y responsabilidad frente a la entidad, se ve fuertemente influido por los regímenes de contratación. Los valores hallados, sostiene que los regímenes privados, CAS o de Carrera representan el 62,3% de este compromiso, demostrando su impacto en la lealtad y la retención de los funcionarios. De este modo, al mejorar sus condiciones refuerza el compromiso normativo de los empleados y consolida su deber institucional y su motivación para quedarse en el municipio.

RECOMENDACIONES

Primera. Con el fin de garantizar unas condiciones laborales justas y estables para sus empleados, se sugiere que el municipio provincial de Lampa establezca una política institucional destinada a armonizar los regímenes 276, 728 y CAS. Para lograrlo es importante crear un equipo técnico que se encargue de diseñar procesos de transición que conduzcan a un esquema laboral más estandarizado y transparente, junto con iniciativas para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados con el municipio mediante programas de incorporación, formación y reconocimiento.

Segunda. Se aconseja que el Municipio Provincial de Lampa fomente contratos laborales más seguros y con mejores prestaciones, con el fin de aumentar el compromiso de los empleados y crear un entorno laboral justo y motivador. Además, para reforzar el vínculo afectivo entre los trabajadores y la municipalidad, se recomienda poner en marcha programas de bienestar para los empleados, mejorar la comunicación interna y fomentar un liderazgo empático que haga hincapié en la participación y el reconocimiento.

Tercera. Se sugiere que el municipio de Lampa mejore sus procesos de contratación, dando prioridad al desarrollo profesional, la seguridad laboral y la estabilidad de los que trabajan. Para lograrlo, es fundamental evaluar los procedimientos de contratación, renovación y promoción basándose en la meritocracia y la transparencia. Además, deben ponerse en marcha iniciativas de formación continua y medidas de que fomenten la retención del personal cualificado. También se aconseja implantar un sistema para supervisar la cultura organizativo e identificar aquellos elementos que afectan a la motivación de los servidores.

Cuarta. Es recomendable que las autoridades fomenten el compromiso normativo de sus servidores municipales mediante la puesta en marcha de programas que refuercen la lealtad y responsabilidad con la entidad. Para lograrlo, es fundamental impulsar el reconocer los méritos, garantizar la transparencia de los procedimientos y cultivar una sólida ética profesional, además de impartir formación sobre responsabilidad pública y principios. Del mismo modo, se recomienda desarrollar una cultura organizativa que integre unas condiciones de trabajo más favorables con excelentes técnicas de gestión pública, potenciando así la implicación de los servidores con los objetivos y valores de la Municipalidad

REFERENCIAS

- Aguilar, K., & Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8325.1990.TB00506.X>
- Alvarez, E. V. R. (2019). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. *Gestión y Calidad Educativa*, 1(1), 28.
- Arce, E. O., & Neves, J. M. (2011). *Código de Derecho Laboral. Vol. I y Vol. II. Régimen laboral de la actividad privada y pública. - Libros Peruanos*.
<https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/17765/Codigo-de-Derecho-Laboral.-Vol.-I-y-Vol.-II.-Regimen-laboral-de-la-actividad-privada-y-publica>
- Areche Flores, Y. (2023). *Regímenes laborales y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Yacus - Huánuco 2022*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3410136>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta ... - Fidias G. Arias - Google Libros* (Editorial Episteme C.A., Ed.; Quinta Edición).
<https://books.google.es/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bardalez.López, Andy. J. (2021). Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. *Universidad César Vallejo*, 63.
- Barnes, J. (2014). *¿Hacia un super concepto o régimen de contratación administrativa como categoría comprensiva de la contratación pública y privada? Principios y valores jurídico-administrativos en tránsito*.
https://www.researchgate.net/publication/349464971_hacia_un_supraconcepto_o_regimen_de_contratacion_administrativa_como_categoria_comprensiva_de_la_contratacion_publica_y_privada_Principios_y_valores_juridico-administrativos_en_transito

- Blanco, M., & Castro Ch, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. *Ajayu*, 9(2), 2077–2161.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford Handbook of Psychology of Working*, May 2018.
- Canals i Ametller, D. (2014). Reforma de la Administración Pública y unidad de mercado: incidencias en el régimen de intervención municipal en la actividad económica privada. *Cuadernos de Derecho Local*, ISSN 1696-0955, Número 36, 2014, Págs. 28-46, 36, 28–46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4900006>
- Carbajal, R. K. Y. (2018). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Cepeda Oliva, R. L. (2017). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cialdini, R. B. (2006). Influence the Psychology of Persuasion by Robert B . Cialdini , PHD. In *Psychology*.
- CONCYTEC. (2020). *Prueba de normalidad – TESIS de: PreGrado PosGrado Doctorado*. <https://tesis.la/prueba-de-normalidad/>
- Congreso de la Republica. (2018). *La Carrera Administrativa*.
<https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/9CBD5686F4B1D04F05256E4D005BBEC3>
- Congreso la República. (2008, June 28). *Decreto Lesgistativo N° 1057*.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>
- Delgado Cano, M. F. de R. (2022). Regímenes laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad en la provincial de Andahuaylas, 2022.

Repositorio Institucional - RENATI.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3310542>

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*.
- Greene, W. H. (2012). *Econometric analysis* (7th ed.). Pearson.
- Gujarati, D. (2010). *Econometría* (5.^a ed.). McGraw-Hill.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed). *Hernández, Fernández, Baptista*.
- Jahuira Lazo, C. M. (2017). Análisis de los factores que determinan el compromiso organizacional del personal administrativo nombrado del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016. In *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3222850>
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276–2284. <https://doi.org/10.2146/AJHP070364>
- Laurence E, L. (n.d.). *La teoría en la gestión pública by Noé Hernández - Issuu*. Retrieved June 1, 2023, from
https://issuu.com/hernandezcortez/docs/la_teor__a_en_la_gesti__n_p__blica
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972*. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_blv_ley2028.pdf
- Loaiza Chacon, J. C. (2020). Regímenes laborales, y su asociación con el compromiso organizacional de los servidores de Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco 2020.

Universidad San Martín de Porres - USMP.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2848544>

Lozano, J. (2022). *Análisis comparativo del nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la municipalidad distrital de Jesús María, Lima, 2021*. 1–114.

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2012). Book Review - Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage. *Personnel Psychology*, 65(1).

Mamani, E. D. (2021). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020*.

Mapén Franco, F., & Ramírez Sánchez, V. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, Nº. 8 (Julio - Diciembre), 2019, Págs. 166-189, 4(8), 166–189. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Marca, C. D. (2017). Universidad nacional del altiplano de puno facultad de ciencias jurídicas y políticas. *Universidad Nacional Del Altiplano*.

MENDOZA ANCCO, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública Peruana. In *Universidad Nacional del Altiplano*.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Definición de Decreto Legislativo*. https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2001). Introduction to linear regression analysis (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Oxford Economics. (2019, December 19). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido - ORH | Observatorio de Recursos Humanos*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

PCM. (2013, January 1). *Preguntas frecuentes | Presidencia del Consejo de Ministros*. <http://www.pcm.gob.pe/2013/01/preguntas-frecuentes/>

- PCM. (2014a). *Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*.
- PCM. (2014b). *Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. - Nacional - Códigos - Legislación - VLEX 578578926.
<https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-040-2014-578578926>
- Pérez, E. R., Agudelo-Suárez, A. A., Gil-González, D., Vives-Cases, C., García, A. M., García-Benavides, F., Ruiz-Frutos, C., & López-Jacob, M. J. (2009). Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL). *Gaceta Sanitaria*, 23(SUPPL. 1), 23.
<https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2009.07.007>
- Pfeffer, J. (2001, October). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*.
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39520307.pdf>
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us. Distribution, Book, Whole*.
- Real Academia Española. (2023). *Definición de servidor público, servidora pública - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE*.
<https://dpej.rae.es/lema/servidor-p%C3%BAblico-servidora-p%C3%BAblica>
- Reiche, B. S. (2007). The effect of international staffing practices on subsidiary staff retention in multinational corporations.
<https://doi.org/10.1080/09585190601178711>, 18(4), 523–536.
<https://doi.org/10.1080/09585190601178711>
- Romero, P. E. M. (2017). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*.
- Sánchez Muñoz, X. A., & Baca Mancheno, L. P. (Dir). (2012). *Régimen laboral en el sector público*.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition. Published by Jossey-Bass, 7(San Francisco,CA)*.
- SCM. (2023). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? - SCM Latam*.
<https://scmlatam.com/regimenes-laborales-en-el-peru/>

- SERVIR. (2012). *Los Regímenes Laborales en el Carreras especiales Servicio Civil Sin Carrera con vínculo civil*.
- TIBCO. (2020). *¿Qué es Análisis de la Varianza (ANOVA)?* | TIBCO Software.
<https://www.tibco.com/es/reference-center/what-is-analysis-of-variance-anova>
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., & Kadosh, G. (2011). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All? Responsabilidad Social Corporativa, Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral: ¿Como se Relacionan? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(1).
- Wackerling, L. M., María, D., Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N. M., & Patiño, L. M. W. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Weber, M. (1999). *Libro Economía y Sociedad - D9788413373058 - Weber, Max - Librerías Crisol* | Librerías Crisol. <https://www.crisol.com.pe/libro-economia-y-sociedad-d9788413373058>
- Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach* (5th ed.). South-Western Cengage Learning.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA						
Enfoque: Cuantitativo, Diseño: No experimental – transversal, Alcance: Explicativo, Población: Estimada por 70 servidores públicos						
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	
¿Cómo influyen los regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023?	Determinar la influencia de los regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.	Los regímenes laborales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2023.	Regímenes Laborales	Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	Ingreso	
					Derechos, obligaciones y prohibiciones.	
					Régimen disciplinario	
					Asignación de funciones	
Pregunta Específicas	Objetivo Específicas	Hipótesis Específicas		- Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	Ingreso	
					Duración	
					Derechos y obligaciones	
					Inicio de relación laboral	

Municipalidad Provincial de Lampa – 2023?	Municipalidad Provincial de Lampa – 2023	Municipalidad Provincial de Lampa – 2023.	Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)	Derechos del trabajador
				Poder disciplinario del empleador
¿Cómo influye el régimen laboral en el compromiso para continuar de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa?	Identificar la influencia del régimen laboral en el compromiso para continuar de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa.	El régimen laboral influye significativamente en el compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa.		Situaciones especiales en la relación laboral
¿Cómo influye el régimen laboral en el compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa?	Los regímenes laborales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Lampa.	El régimen laboral influye significativamente en el compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa.		

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Planilla del personal de la institución analizada del año 2023, de la provincia de Lampa.

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA 2023

ITEM	CONDICION LABORAL	CANTIDAD
1	FUNCIONARIO (ALCALDE) D.LEG 30057	1
2	PERSONAL D.LEG N°276	32
3	PERSONAL D.LEG N°728	5
4	PERSONAL D.LEG CAS -1057	69
	TOTAL DE PERSONAL	107



Anexo 3. Instrumentos de los regímenes laborales

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Gestión Pública y Desarrollo Social

CUESTIONARIO

Estimado(a): Servidor Publico de la Municipalidad Provincial de Lampa.

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación netamente con fines académicos acerca del régimen laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa. Para ello recurro a su persona y a su valiosa colaboración y desde ya agradezco su colaboración.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Fecha:

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

INTRUCCIONES: Marca con una (X) en el casillero que considera se acerca más a su criterio o grado de información. Razón por el cual pido que sea muy sincero con las respuestas.

ESCALA VALORATIVA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE LOS REGÍMENES LABORALES

N°	Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Ingreso					
	¿Los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa son determinantes en el compromiso de los trabajadores?					
2	Derechos, obligaciones y prohibiciones.					
	¿Los derechos, obligaciones y prohibiciones de la carrera administrativa afectan al compromiso de los trabajadores?					
	Régimen disciplinario					

3	¿Las sanciones disciplinarias mejoran y/o contribuyen en el compromiso de los trabajadores?					
4	Asignación de funciones					
	¿Las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades de los servidores?					

N°	Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	Escala				
		1	2	3	4	5
5	Ingreso					
	¿El régimen laboral CAS, es un buen procedimiento para el reclutamiento del servidor?					
6	Duración					
	¿La inestabilidad laboral y renovación continua de servidores afectan su tranquilidad en su centro laboral?					
7	Derechos y obligaciones					
	¿La presencia o ausencia de los derechos laborales influye en su comportamiento de los servidores?					

N°	Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)	Escala				
		1	2	3	4	5
8	Inicio de relación laboral					
	¿Los periodos de pruebas son necesarios e importantes para la evaluación al servidor?					
9	Derechos del trabajador					
	¿Las diferencias de los beneficios laborales por la aplicación de diferentes regímenes, afectan a los servidores (régimen CAS o DL 276)?					
10	Poder disciplinario del empleador					
	¿La posibilidad del despido del servidor, contribuye a mejorar el cumplimiento de las reglas de convivencia?					
11	Situaciones especiales en la relación laboral					
	¿Las obligaciones laborales son establecidas de manera clara en cada una de las cláusulas del contrato?					

Anexo 4. Instrumentos del compromiso organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Gestión Pública y Desarrollo Social

CUESTIONARIO

Estimado(a): Trabajador de la Municipalidad Provincial de Lampa.

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación netamente con fines académicos acerca del compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa. Para ello recorro a su persona y a su valiosa colaboración y desde ya agradezco su colaboración.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Fecha:.....

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

INTRUCCIONES: Marca con una (X) en el casillero que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Razón por el cual pido que sea muy sincero con las respuestas.

ESCALA VALORATIVA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Compromiso Afectivo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Vínculo emocional					
	¿Le gustaría continuar laborando en su organización, por el resto de su carrera profesional?					
2	¿Le gustaría abandonar la organización donde labora?					
3	¿Está usted emocionado por pertenecer a su organización?					
4	¿Está usted identificado con su organización?					
5	Identificación con la organización					
	¿Siente usted que, todos los problemas que ocurren en la organización, también es de usted?					
6	¿Por más difícil que sea, podría tomar la decisión para abandonar su centro laboral?					

7	¿Está completamente seguro de pertenecer a su organización?					
---	---	--	--	--	--	--

N°	Compromiso para continuar	Escala				
		1	2	3	4	5
8	Vínculo económico					
	¿Dejaría de laborar en su organización, si le ofrecen mejores ingresos y mejores condiciones laborales?					
9	¿Si continúa laborando en su organización, conoce que en otras entidades no tendría las mismas ventajas y beneficios que le ofrecen?					
10	¿Si usted decide dejar su organización, quedaría interrumpida su estilo de vida?					
11	Alternativas laborales					
	¿Si dejara esta organización no tendría muchas alternativas de encontrar otro trabajo?					
12	¿La razón por la que labora en la organización, es por necesidad de trabajo o por convicción?					
13	¿La desventaja de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo?					

N°	Compromiso Normativo	Escala				
		1	2	3	4	5
14	Obligación Moral					
	¿Dejaría usted su organización porque tiene otras obligaciones?					
15	¿Usted se siente completamente identificado con su organización?					
16	¿Cuál sería su reacción, en caso de que abandonara su centro laboral?					
17	Obligación Ética					
	¿Su centro laboral merece su lealtad?					
18	¿Está usted orgulloso de pertenecer a su organización?					
19	¿Siente alguna obligación o presión de continuar laborando en su organización?					

Anexo 5. Validación de instrumento de régimen experto 01



Universidad Nacional de Juliaca
Creada por Ley N°29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



ANEXO N°1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Juan Mauricio Pilco Churata
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
C. Nº 4987

**"REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LAMPA – 2023"**

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de Lampa

Investigador: Ticona Pari Kenny Jorge

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO : JUAN MAURICIO PILCO CHURATA

2. PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3. CARGO ACTUAL : CATEDRÁTICO UNAJ

4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE REGÍMENES LABORALES

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy Bueno
REGÍMENES LABORALES						
Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	¿Los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa son determinantes en el compromiso de los trabajadores?	1	2	3	4	X
	¿Los derechos, obligaciones y prohibiciones de la carrera administrativa afectan al compromiso de los trabajadores?	1	2	3	4	X
	¿Las sanciones disciplinarias mejoran y/o contribuyen en el compromiso de los trabajadores?	1	2	3	X	5
	¿Las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades de los servidores?	1	2	X	4	5

Anexo 6. Validación de instrumento del compromiso experto 01



Universidad Nacional de Juliaca
Creada por Ley N°29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL


UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Fuente: Elaborado por Kenny Jorge Ticona Pari y adaptado a Loayza (2018)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{87}{95} * 100 = 91.6\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

c. Aprobado	($C \geq 75\%$)	☒
d. Desaprobado	($C < 75\%$)	☐

Lugar y fecha: ...JULIACA, 12 de Octubre del 2023


.....
Juan Mauricio Pilco Churata
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CUIAD N° 4967

.....
Sello y firma del experto
DNI N°
N° celular:

Anexo 7. Validación de instrumento de regimen experto 02



Universidad Nacional de Juliaca
Creada por Ley N°29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



ANEXO N°1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

**“REGÍMENES LABORALES EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LAMPA – 2023”**

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de Lampa

Investigador: Ticona Pari Kenny Jorge

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO : VITALIANO ENRIQUEZ MAMANI
2. PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO
3. CARGO ACTUAL : CATEDRÁTICO UNAJ
4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

Vitaliano Enriquez Mamani
CONTADOR PÚBLICO colegiado
MAT 1200

CUESTIONARIO DE REGÍMENES LABORALES

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy Bueno
REGÍMENES LABORALES						
Carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276)	¿Los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa son determinantes en el compromiso de los trabajadores?	1	2	3	4	X
	¿Los derechos, obligaciones y prohibiciones de la carrera administrativa afectan al compromiso de los trabajadores?	1	2	3	X	5
	¿Las sanciones disciplinarias mejoran y/o contribuyen en el compromiso de los trabajadores?	1	2	3	4	X
	¿Las funciones asignadas se ajustan a sus capacidades de los servidores?	1	2	3	4	X

Anexo 8. Validación de instrumento del compromiso experto 02

	Universidad Nacional de Juliaca Creada por Ley N°29074 ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL	
---	--	---

Fuente: Elaborado por Kenny Jorge Ticona Pari y adaptado a Loayza (2018)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{77}{95} \times 100 = 81\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

NINGUNA

.....

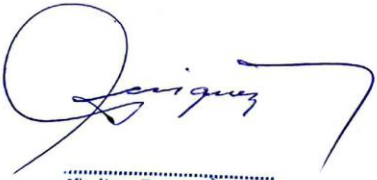
.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

c. Aprobado	($C \geq 75\%$)	☒
d. Desaprobado	($C < 75\%$)	☐

Lugar y fecha: JULIACA, 13 DE OCTUBRO 2023


.....
Vitaliano Enriquez Mamani
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. 1300

.....

Sello y firma del experto
DNI N°
N° celular:

Anexo 9. Validación de instrumento del compromiso experto 03



Universidad Nacional de Juliaca
Creada por Ley N°29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



Contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057)	¿El régimen laboral CAS, es un buen procedimiento para el reclutamiento del servidor?	1	2	3	4	5
	¿La inestabilidad laboral y renovación continua de servidores afectan su tranquilidad en su centro laboral?	1	2	3	4	5
	¿La presencia o ausencia de los derechos laborales influye en su comportamiento de los servidores?	1	2	3	4	5
Régimen de la actividad privada 728	¿Los periodos de pruebas son necesarios e importantes para la evaluación al servidor?	1	2	3	4	5
	¿Las diferencias de los beneficios laborales por la aplicación de diferentes regímenes, afectan a los servidores (régimen CAS o DL 276)?	1	2	3	4	5
	¿La posibilidad del despido del servidor, contribuye a mejorar el cumplimiento de las reglas de convivencia?	1	2	3	4	5
	¿Las obligaciones laborales son establecidas de manera clara en cada una de las cláusulas del contrato?	1	2	3	4	5
Subtotal				3	16	30
Total				49		

Fuente: Elaborado por Kenny Jorge Ticona Pari y adaptado a Delgado (2020)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{49}{55} \times 100\% = 89\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

NINGUNO

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) ☒

b. Desaprobado (C < 75%) ☐

Lugar y fecha: JULIACA, 10 DE OCTUBRE DEL 2023

.....

Sello y firma del experto
Ing. **JORDY MULLICA PUCO**
N° **105295**
Científico en
Planificación y Gestión del Desarrollo
C.P. 105295

Anexo 10. Validación de instrumento de régimen experto 03

Universidad Nacional de Juliaca
Creada por Ley N°29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

UNW
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Fuente: Elaborado por Kenny Jorge Ticona Pari y adaptado a Loayza (2018)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{77}{95} \times 100\% = 81\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

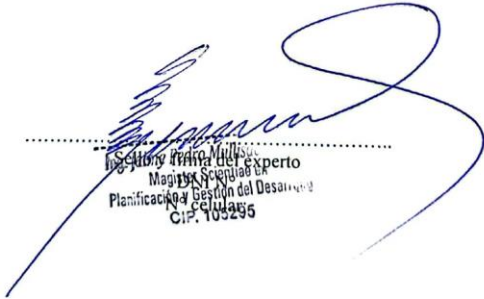
NINGUNO

IV. RESOLUCIÓN

c. Aprobado (C ≥ 75%) ☒

d. Desaprobado (C < 75%) ☐

Lugar y fecha: JULIACA, 10 DE OCTUBRE DEL 2023


.....
Señor Experto
Magister en Ciencias
Planificación y Gestión del Desarrollo
CIP. 103295

Anexo 11. Solicitud para la ejecución del instrumento de investigación

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

SOLICITO: "INFORMACION DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA"

SEÑOR: Abog. Heraclides Ojeda Huarilloclla

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA

Con atención : Jefe de Personal de la Municipalidad provincial de Lampa

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LAMPA
TRAMITE DOCUMENTARIO
ENTREGADO A MESA DE PARTES

25 JUL 2023

EXED	FOLIO	HORA	FIRMA
4148	02	15:57	

Yo, Kenny Jorge Ticona Pari, identificado con DNI N°73745234, con domicilio en la Comunidad Central Miraflores, estudiante del IX semestre de la carrera profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, respetuosamente me presento y expongo:

Con el motivo de realizar un proyecto de investigación académica en la Municipalidad Provincial de Lampa, para ello se solicita **información del Número total de trabajadores de la municipalidad y bajo qué régimen Laboral están trabajando**, el cual formará parte de la población de investigación del proyecto y en ejercicio de mi derecho de acceso de información de las instituciones del Estado según el principio de transparencia y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información pública.

Siendo esto un requisito indispensable para poder continuar con mi formación académica y el proyecto de Investigación.

Adjunto:

- Ficha de Matrícula

POR LO EXPUESTO

Sirva usted acceder mi petición justa por ley.

Juliaca, 25 de Julio del 2023

Kenny Jorge Ticona Pari
DNI: 73745234

Celular: 926597400

Anexo 12. Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad de Lampa



Anexo 13. Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad de Lampa



Anexo 14. Vaciado de datos en Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP			
1																																													
2																																													
3																																													
4		Sexo	Edd	REGIMEN LABORAL	CARRERA ADMINISTRATIVA													CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS																											
5	N				p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	CA	CAS	T28	RGL	CA	CPC	CN	COG			
6	1	2	22	1	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	10	9	12	31	23	19	19	61			
7	2	2	23	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	16	11	14	41	24	18	21	63					
8	3	2	23	2	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	5	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	14	14	14	42	20	21	17	58			
9	4	2	21	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	16	11	17	44	25	23	22	70			
10	5	1	23	1	3	4	3	3	4	5	5	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	13	9	12	34	24	17	19	60			
11	6	1	23	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	16	15	18	43	33	25	28	86				
12	7	2	21	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	8	8	7	23	17	8	10	35			
13	8	2	25	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	5	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	1	3	1	4	16	8	12	36	23	17	13	53				
14	9	1	22	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	15	12	17	44	27	22	25	74				
15	10	1	23	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	7	8	9	24	18	15	16	43				
16	11	2	22	2	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	3	3	4	1	5	5	4	13	14	15	48	26	20	22	68			
17	12	2	23	1	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	11	9	12	32	11	17	17	45			
18	13	2	23	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	4	5	5	5	4	5	1	4	3	3	5	5	3	5	5	4	18	13	18	43	25	19	27	71				
19	14	2	23	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	14	12	15	41	26	22	25	73				
20	15	2	21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	15	11	15	41	23	20	22	65				
21	16	2	25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	16	44	28	24	24	76				
22	17	2	23	2	3	5	5	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	5	5	5	17	9	14	40	18	17	23	58			
23	18	2	24	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	16	9	15	40	22	23	23	65			
24	19	2	21	1	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	1	5	1	1	2	2	1	5	5	5	1	1	1	2	3	3	4	4	4	20	10	15	45	13	18	20	51			
25	20	2	23	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	15	10	13	38	22	12	25	59				
26	21	1	23	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	7	5	8	20	12	8	8	28			
27	22	2	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	11	14	41	21	18	18	57				
28	23	1	23	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	10	7	10	27	15	14	15	44			
29	24	2	23	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	5	3	16	6	12	34	26	15	22	63			
30	25	1	22	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	12	8	13	33	26	25	21	72				
31	26	2	21	3	5	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	2	4	2	3	4	2	4	4	3	15	13	13	41	26	18	20	64			
32	27	2	23	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	14	10	10	34	22	15	21	58				
33	28	1	22	2	4	1	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	4	2	2	4	5	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	12	10	16	38	21	16	23	60				
34	29	1	22	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	8	8	11	27	13	11	16	46				
35	30	2	23	2	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	1	3	2	3	4	3	2	5	2	17	11	16	44	25	17	19	61		
36	31	2	21	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	9	8	12	23	18	17	58				
37	32	1	21	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	15	11	14	40	26	19	21	66			
38	33	1	28	2	5	2	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	14	10	12	36	20	19	19	58				
39	34	1	26	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	1	2	10	6	8	24	17	14					

Anexo 15. Plan de mejora para compromiso organizacional en Lampa.

**PLAN DE MEJORA PARA FORTALECER EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA**

1. Presentación

El presente Plan de Mejora se formula como propuesta de intervención a partir de los resultados obtenidos en la investigación "Regímenes laborales en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa". Los resultados demostraron que existe una influencia significativa de los regímenes laborales sobre el compromiso organizacional de los servidores públicos, evidenciando la necesidad de implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la identificación institucional, la motivación y el desempeño laboral.

En ese sentido, el presente plan propone estrategias orientadas a fortalecer el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los servidores públicos mediante actividades de capacitación, reconocimiento, comunicación e integración institucional, buscando generar un ambiente laboral favorable que permita mejorar la productividad y la calidad de los servicios brindados a la población.

2. Objetivo general

Fortalecer el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa mediante la implementación de estrategias orientadas al desarrollo del talento humano, la comunicación institucional y el reconocimiento del desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Promover la capacitación permanente de los servidores públicos.
- Fortalecer la comunicación interna entre las diferentes áreas de la municipalidad.
- Incentivar el reconocimiento al desempeño laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional.
- Contribuir a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3. Justificación

La implementación de este Plan de Mejora responde a la necesidad de fortalecer el compromiso organizacional de los servidores públicos, considerando que un mayor nivel de compromiso contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la prestación de servicios públicos con mayor eficiencia y calidad.

Asimismo, las acciones propuestas permitirán consolidar una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la ética, el trabajo colaborativo y la mejora continua, favoreciendo la identificación de los servidores con la misión y visión institucional.

4. Estrategias de mejora

Estrategia	Actividad	Responsable	Plazo
Capacitación permanente	Talleres sobre liderazgo, trabajo en equipo, ética pública y atención al ciudadano.	Oficina de Recursos Humanos	Trimestral
Reconocimiento institucional	Implementar un programa de reconocimiento al desempeño destacado de los servidores públicos.	Gerencia Municipal	Semestral
Comunicación organizacional	Realizar reuniones periódicas entre directivos y servidores para fortalecer la coordinación institucional.	Jefes de área	Mensual
Integración institucional	Organizar actividades deportivas, culturales y de confraternidad entre los servidores públicos.	Recursos Humanos	Semestral
Evaluación del compromiso	Aplicar encuestas de satisfacción y compromiso organizacional para medir los resultados obtenidos.	Recursos Humanos	Anual

5. Cronograma de implementación

Actividad	Ene	Abr	Jul	Oct
Talleres de capacitación	X	X	X	X
Reuniones de coordinación	X	X	X	X
Actividades de integración		X		X
Reconocimiento al desempeño		X		X
Evaluación de resultados				X

6. Indicadores de evaluación

Indicador	Meta
Participación en capacitaciones	80 % del personal
Reuniones de coordinación realizadas	12 reuniones al año
Actividades de integración ejecutadas	2 actividades al año
Servidores reconocidos por desempeño	10 % del personal por semestre
Nivel de satisfacción laboral	Incremento respecto a la medición inicial

7. Resultados esperados

Con la implementación del presente Plan de Mejora se espera fortalecer el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa, promoviendo una mayor identificación con la institución, el cumplimiento de las funciones asignadas y la mejora continua del desempeño laboral.

Asimismo, se espera fortalecer el compromiso afectivo mediante una mayor identificación con la organización; el compromiso de continuidad a través de oportunidades de desarrollo y reconocimiento; y el compromiso normativo fomentando la responsabilidad, la ética y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública.

Finalmente, estas acciones contribuirán a mejorar el clima organizacional, fortalecer el trabajo en equipo e incrementar la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía, favoreciendo una gestión municipal más eficiente, transparente y orientada a resultados.

8. Alcance

El presente Plan de Mejora está dirigido a todos los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan (Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 728 y Decreto Legislativo N.º 1057 – CAS). Su implementación busca fortalecer el compromiso organizacional en todas las unidades orgánicas de la institución.

9. Beneficiarios

Beneficiarios directos

- Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa.
- Funcionarios y directivos responsables de la gestión del talento humano.

Beneficiarios indirectos

- Ciudadanos del ámbito de la Municipalidad Provincial de Lampa, quienes recibirán servicios públicos con mayor eficiencia, oportunidad y calidad.

10. Recursos necesarios

Para la implementación del presente plan se requiere la disponibilidad de recursos humanos, materiales y logísticos, tales como:

- Personal de la Oficina de Recursos Humanos.
- Ambientes adecuados para capacitaciones y reuniones.
- Equipos multimedia y material de oficina.
- Presupuesto para actividades de integración y reconocimiento institucional.

11. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan de Mejora estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia Municipal. Se realizarán evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento de las actividades programadas y el logro de los objetivos establecidos.

La evaluación considerará aspectos como:

- Nivel de participación del personal.
- Cumplimiento del cronograma.
- Resultados de las encuestas de satisfacción laboral.
- Nivel de compromiso organizacional alcanzado al finalizar la implementación del plan.

12. Presupuesto referencial

Actividad	Costo estimado (S/.)
Capacitaciones	800.00
Materiales de capacitación	200.00
Actividades de integración	400.00
Reconocimientos al personal	400.00
Evaluación y seguimiento	100.00
Total	1 900.00

13. Recomendaciones para la implementación

- Contar con el compromiso de la alta dirección para garantizar la ejecución del plan.
- Promover la participación activa de todos los servidores públicos en las actividades programadas.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el trabajo en equipo.
- Realizar evaluaciones periódicas que permitan introducir mejoras continuas al plan.

14. Conclusión del Plan de Mejora

La implementación del presente Plan de Mejora constituye una propuesta viable para fortalecer el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lampa.

Las estrategias planteadas buscan mejorar la motivación, la comunicación, el reconocimiento y el desarrollo del talento humano, aspectos que, de acuerdo con los resultados de la investigación, contribuyen al fortalecimiento del compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En consecuencia, la ejecución de este plan favorecerá una gestión institucional más eficiente, un mejor clima laboral y una mayor calidad en la prestación de los servicios públicos.

