



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los
trabajadores CAS del sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control –
Municipalidad Metropolitana de Lima, Lima 2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Cortes Jesfen, Humberto Martin (ORCID: 0000-0002-0712-9486)

ASESOR

Mg. Costilla Castillo, Pedro Constante (ORCID: 0000-0002-1727-9883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lima – Perú

2014




ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **CORTES JESFEN HUBERTO MARTIN** cuyo título es: "**LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SECTOR PÚBLICO, CASO GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL – MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, LIMA 2014**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Quince).

Los Olivos, 27 de noviembre de 2014


.....
Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Mg. Pedro Constante Costilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. Jorge Rodríguez Figueroa
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

En memoria de mi tío Manuel Cortez y con amor para mis padres, mi hermano y mi abuela.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a mi asesor Mg. Raúl Alfredo Álvarez Armas, y a mi profesor Mag. Jorge Rodríguez Figueroa, por su atinada dirección y quienes en su gran interés por impulsar el desarrollo del conocimiento científico, a través de la consecución de los logros académicos de sus estudiantes, nos brindan día a día las herramientas idóneas para el desarrollo de los proyectos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte.

A la Universidad César Vallejo, por haberme formado profesionalmente, dándome la valiosa oportunidad de escalar un peldaño más en la escalera del conocimiento.

A la Gerencia de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, quienes me abrieron sus puertas y me dieron todas las facilidades para la realización de éste trabajo de investigación.

A Lucía, por siempre estar ahí cuando la necesite, y nunca dejarme tirar la toalla, eres un ángel, este trabajo no hubiera sido posible sin ti.

Mi eterna gratitud a mi madre, y a mi padre, por sus regaños, amor, constancia y apoyo incondicional, ellos son mi inspiración.

Finalmente, mi gratitud a todas las personas que respondieron las encuestas y participaron de esa manera en éste estudio y me brindaron su confianza, permitiéndome lograr la consecución de mis objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Humberto Martin Cortes Jesfen, con DNI N° 70436594, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Escuela d Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos datos e información que se presenta n la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Noviembre del 2014



Humberto Martin Cortes Jesfen

PRESENTACIÓN

Presento la tesis titulada “La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad de Lima, 2014”, cuya finalidad es determinar la relación existente entre la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores CAS de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Licenciado en Administración.

Este documento consta de III capítulos donde se sustentarán el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El capítulo I desarrolla la introducción, donde se plantean además los antecedentes de la investigación, se indica la justificación, el planteamiento del problema del estudio, la formulación del problema, se desarrolla la hipótesis y se indican los objetivos.

El capítulo II desarrolla el marco metodológico y las definiciones conceptuales que enmarcan y dan sustento a la formulación del problema, también se desarrolla la operacionalización de las variables, el método de investigación, tipo de estudio, diseño e identificación de la población y la muestra, y finalmente, el análisis de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capítulo III es donde se realiza el análisis estadístico de los resultados que ponen a prueba las hipótesis en donde se hace la discusión correspondiente. Finalmente, se exponen las conclusiones del estudio y se dan algunas recomendaciones.

Por último se proponen las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado con la presente investigación científica.

EL AUTOR

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Problema	5
1.1.1. Formulación del problema	8
1.1.1.1. Problema general	8
1.1.1.2 Problemas específicos	8
1.2. Hipótesis.....	8
1.2.1. Hipótesis general.....	8
1.2.2. Hipótesis específica	8
1.3. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II	10
2.1. Variables	11
2.1.1. Definición de la variable independiente: inestabilidad Laboral	11
2.1.1.1. Inestabilidad laboral objetiva y subjetiva.....	12
2.1.2. Definición de la variable dependiente: compromiso organizacional.....	12
2.2. Operacionalización	14
2.2.1. Definición conceptual.....	14
2.2.1.1. Variable independiente: inestabilidad laboral	14
2.2.1.2 Variable dependiente: compromiso organizacional.	14
2.2.2 Definición operacional	14
2.2.2.1. Variable independiente: inestabilidad laboral	14
2.2.2.2. Variable dependiente: compromiso organizacional	16
2.3. Metodología	17
2.4 Tipo de estudio.....	17
2.5 Diseño de la investigación	18

2.6. Población y muestra	18
2.6.1. Población	18
2.6.2. Muestra	18
2.6.3 Criterio de inclusión	19
2.6.4. Criterios de exclusión	19
2.7. Técnicas e instrumentos.....	19
2.7.1. Técnicas	19
2.7.2. Instrumentos	19
2.8. Análisis de datos.....	20
2.8.1. Análisis de datos variable: nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral.....	20
Se utilizó la referencia de Leibovich de Figueroa, N y otros (2006) de la siguiente manera:	20
2.8.1.1. Puntuación	20
2.8.1.2. Distribución de perceptilares	21
2.8.1.3. Interpretación de los puntajes	21
2.8.2. Análisis de datos de la variable compromiso organizacional.....	22
2.8.2.1. Puntuación	22
2.8.2.2. Interpretación de los puntajes	22
2.9. Aspectos Éticos.....	23
CAPÍTULO III	24
3.1. Distribución de frecuencias de los factores demográficos	25
3.1.1. Distribución por género	25
3.1.2. Nivel de Instrucción.....	25
3.1.3. Hijos.....	26
3.1.4. Sostén.....	27
3.1.5. Función como trabajador	27
3.1.6. Años.....	28
3.1.7. Estado Civil	28
3.1.8. Antigüedad en el trabajo.....	29
3.2. Variables del estudio:.....	30
3.2.1. Inestabilidad laboral percibida.....	30
3.2.1.1. Nivel de malestar por problemas interpersonales.....	30
3.2.1.2. Nivel de malestar por competencia personal	31
3.2.1.3. Nivel de malestar por preocupaciones por la salud.....	32
3.2.1.4. Nivel de malestar por molestias medio-ambientales	33
3.2.1.5. Malestar por preocupaciones económicas	34

3.2.1.6. Malestar por preocupaciones con relación al futuro.....	34
3.2.1.7. Nivel de malestar por molestias emocionales	35
3.2.1.8. Nivel de malestar por molestias cognitivas.....	36
3.2.1.9. Nivel de Malestar por Inestabilidad Laboral	37
3.2.2. Compromiso Organizacional	38
3.2.2.1. Grado de Compromiso afectivo	38
3.2.2.2. Grado de compromiso normativo.....	39
3.2.2.3. Grado de compromiso de continuidad	40
3.2.2.4. Grado de compromiso organizacional	40
3.3. Contrastación de la hipótesis.	41
IV. Discusión	46
V. Conclusiones	48
VI. Sugerencias	49
VII. Referencias Bibliográficas	50
ANEXOS	53
Anexo 01 Matriz de Consistencia	54
Anexo 02 Cuestionario Socio Demográfico.....	57
Anexo 03 Formato de la encuesta de Compromiso Organizacional	58
Anexo 04 Formato de cuestionario de Inestabilidad Laboral	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Asociación de variables.....	18
Gráfico N° 2 Distribución de la muestra por género	25
Gráfico N° 3 Distribución de la muestra por nivel de instrucción.....	26
Gráfico N° 4 Hijos	26
Gráfico N° 5 Sostén	27
Gráfico N° 6 Función como trabajador.....	27
Gráfico N° 7 Años (Edad).....	28
Gráfico N° 8 Estado Civil.....	29
Gráfico N° 9 Antigüedad en el trabajo	29
Gráfico N° 10 Nivel de malestar por problemas personales.....	30
Gráfico N° 11 Nivel de malestar por competencia personal.....	31
Gráfico N° 12 Nivel de preocupaciones por la salud.....	32
Gráfico N° 13 Nivel de malestar por molestias medio-ambientales.....	33
Gráfico N° 14 Nivel de malestar por preocupaciones económicas.....	34
Gráfico N° 15 Nivel de malestar por preocupaciones con relación al futuro	34
Gráfico N° 16 Nivel de malestar por molestias emocionales.....	¡Error! Marcador no definido.5
Gráfico N° 17 Nivel de malestar por molestias cognitivas	36
Gráfico N° 18 Nivel de malestar por molestias cognitivas	37
Gráfico N° 19 Grado de compromiso Afectivo.....	38
Gráfico N° 20 Grado de compromiso normativo	39
Gráfico N° 21 Grado de compromiso de continuidad.....	40
Gráfico N° 22 Grado de compromiso organizacional.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización variable nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral.....	15
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable grado de compromiso organizacional	17
Tabla N° 3 Distribución perceptilar de los puntajes del IMPIL (Impacto-suceso-impacto/suceso)..	21
Tabla N° 4 Codificación del nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral.....	22
Tabla N° 5 Codificación del grado de compromiso organizacional.....	23
Tabla N° 6 Rho de Spearman malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional...	42
Tabla N° 7 Rho de Spearman malestar por inestabilidad laboral y compromiso afectivo.....	43
Tabla N° 8 Rho de Spearman malestar por inestabilidad laboral y compromiso de normativo.....	44
Tabla N° 9 Rho de Spearman malestar por inestabilidad laboral y compromiso de continuidad.....	45

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores CAS en el sector público, tomando como muestra a los trabajadores de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2014. Para la realización de la presente investigación se usó un muestreo probabilístico - aleatorio simple, de 42 trabajadores CAS de la Gerencia de Fiscalización y control de la Municipalidad de Lima, aplicándose a todos ellos 02 cuestionarios (encuesta), cuyos resultados fueron procesados por el programa Excel y SPSS, aplicando el estadístico no paramétrico definido como coeficiente de correlación de Spearman. Después de desarrollada esta investigación se ha llegado a la conclusión de que el nivel de malestar por inestabilidad laboral no está relacionado con el grado de compromiso organizacional percibido por sus trabajadores, por lo que se concluye que no es un factor determinante para aumentar o disminuir el grado de compromiso organizacional.

Palabras clave: Inestabilidad, Compromiso, Organización, Afectivo.

ABSTRACT

The objective of this investigation is determine the relationship between job instability and the organizational commitment of CAS employees in the public sector, taking as example the employees from “Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima” in the year 2014. This research has been approached through a simple aleatory – probabilistic sampling. Two polls were made by 42 CAS employees and the results were processed in the programs Excel and SPSS, in wich the nonparametric statistical Spearman correlation coefficient was used. After completing the investigation it was concluded that the level of uneasiness due to job instability was not related with the level of organizational commitment perceived by its employees. Due to that it was concluded that it is not a determinant factor that increases or decreases the level of organizational commitment.

Key words: Instability Commitment, Organization, Affective.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El Perú actualmente se encuentra en un proceso de reforma del estado, así como la modernización del sector público. Para que ocurra dichos sucesos, los últimos gobiernos han planteado la realización de diversas estrategias, tanto en el área legislativa y administrativa.

Sobre ello existe un gran reto, que consiste en que las personas que laboran dentro de la organización estatal se comprometan con los objetivos institucionales de la misma, ya que esto puede favorecer la consecución de las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, pues diversas investigaciones han dejado evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso registran niveles altos de desempeño y productividad, de igual forma, en diferentes estudios se ha demostrado que existe mejor desempeño laboral en aquellos trabajadores que cuentan con mayor tiempo de permanencia en la empresa.

Pese a ello en el Perú los trabajadores CAS que se encuentran laborando en el sector público presentan inestabilidad laboral objetiva, lo que podría ocasionar una alta percepción de inestabilidad laboral (inestabilidad laboral subjetiva) lo cual podría estar relacionado negativamente con su nivel de compromiso organizacional.

Por ello es importante analizar esta situación, lamentablemente en la actualidad, las empresas no han podido establecer parámetros o indicadores con los cuales se pueda medir el compromiso organizacional y la estabilidad laboral en los trabajadores, por lo cual sería un buen punto de partida para iniciar las investigaciones sobre este tema.

El capítulo I desarrolla esta introducción, donde se plantean además de los antecedentes de la investigación, la justificación, el planteamiento del problema del estudio, la formulación del problema, se desarrolla la hipótesis y se indican los objetivos.

El capítulo II desarrolla el marco metodológico de la investigación y las definiciones conceptuales que enmarcan y dan sustento a la formulación del problema, también se desarrolla la operacionalización de las variables, el método de investigación, diseño y tipo de estudio, identificación de la población y muestra, y finalmente, el análisis de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capítulo III es donde se realiza el análisis estadístico de los resultados que ponen a prueba las hipótesis en donde se hace la discusión correspondiente. Finalmente, se exponen las conclusiones del estudio y se dan algunas recomendaciones.

En cuanto a sus antecedentes, se mencionaran a continuación según relevancia del tema

En el 2012, se realizó un estudio en Colombia cuya finalidad conocer las de prácticas de contratación y compromiso organizacional, según los resultados encontrados se menciona que el ambiente laboral se ha transformado principalmente por factores internacionales, lo cual afecta el nivel de compromiso de los trabajadores y su desenvolvimiento entre ellos. Asimismo, se señala que la globalización, la tecnología de información y comunicaciones ha provocado un contexto cambiante donde la flexibilidad laboral es una de las principales características incluso en el sector salud, incrementando el número de subcontrataciones, tercerización, trabajos de medio tiempo, temporal o independiente. Se menciona que esta situación ha provocado cambios en el compromiso por parte del trabajador, por lo tanto debería ser considerada al momento de la planeación de las metas y objetivos de la empresa. El estudio concluye indicando que las prácticas de contratación y compromiso organización afectan a la empresa prestadora de servicio.

En el 2004, un estudio realizado en Caracas buscó determinar el compromiso organización en empleados contratados por periodo temporal. En este trabajo

El autor en este trabajo explica que en la actualidad las empresas se encuentran en el reto de ser día a día más competitivas. En el desarrollo del estudio se realza la importancia hoy en día del outsourcing en el medio empresarial. Para obtener los resultados se utilizó un instrumento validado que permite medir los niveles de compromiso en 120 trabajadores de 4 empresas de trabajo temporal. Se pudo concluir que el compromiso organizacional de los empleados no tiene diferencia significativa entre el trabajo que desarrollan en los trabajos temporales y la empresa contratista o usuaria, encontrándose un nivel medio de compromiso en ambos casos.

Por otro lado, en el 2008, un estudio desarrollado en Perú pretende diagnosticar el compromiso organizacional de los empleados. El estudio recalca la importancia de la colaboración por parte del personal para un desempeño productivo. Los resultados encontrados indican que el compromiso organizacional está relacionado significativamente con la filosofía de calidad total que se haya establecido en la empresa.

En Argentina el año 2010, se realizó un estudio para determinar el estrés y la inestabilidad laboral de un grupo de trabajadores en el área de ventas, en donde se encontró que el estrés que perciben

los trabajadores junto con la frecuencia según escala de severidad, en los últimos 6 meses, se encuentran por debajo de la media, aunque cabe mencionar que algunos de los colaboradores presentaron niveles más altos de estrés. En cuanto a la relación impacto/ sucesos de malestar, se encontró que más del 70% de los vendedores se encontraban entre los percentiles 55 y 99. El estudio concluye que la inestabilidad laboral fue mayor a los niveles de estrés, lo cual se encuentra relacionado con un medio laboral de constantes cambios, tanto en las funciones como los puestos de trabajo y la flexibilidad de contratación.

En tanto en el 2009 en Argentina, se llevó a cabo un estudio para identificar la relación existente entre la inestabilidad laboral y el factor de estrés de los trabajadores de un call center en donde los resultados indican que la inestabilidad laboral si es un factor de estrés para los trabajadores. La percepción de inestabilidad fue mayor que el malestar percibido. Asimismo las principales preocupaciones fueron las económicas y el futuro. Pese a la flexibilidad laboral, es una situación que los empleados prefieren antes de quedarse sin trabajo. Particularmente en este estudio, se concluye que no existe relación entre ambas variables y solo en un pequeño grupo se genera un ambiente de estrés.

Otro estudio realizado el 2009 también en Argentina tuvo como objetivo realizar un análisis de la inestabilidad del mercado laboral para contribuir en la formulación de políticas de mejorar el ambiente laboral. En este estudio se concluye que los mercados de trabajo están relacionados con las fluctuaciones entre la pobreza y no pobreza en hogares, independiente de la presencia de menores de edad.

Debido a ello la justificación del presente estudio se basó en lo indicado por Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, H. (1994) Es inevitable mencionar que la falta de compromiso reduce la eficacia de la organización. Se sabe que el personal comprometido tiene menos probabilidades de renunciar y de aceptar otros empleos, por ende, la organización disminuye el riesgo de los costos que provienen de un alto índice de rotación. Asimismo, otro de los beneficios de contar con personal comprometido es que requieren menos supervisión ya que son conscientes de su papel en alcanzar las metas de la empresa.

Así como en lo indicado por Davis, K. y Newstorm, J. (1999) el compromiso es el valor y la característica más importante que se encontró en los empleados que cuentan con mayor tiempo de servicio en una empresa, y son precisamente ellos los que han llegado a alcanzar el éxito personal en la empresa, y son capaces de trabajar exitosamente en equipo.

En cuanto a la justificación social, se basa en que a través de ella se definirá el compromiso de la organización y los distintos niveles de percepción de la inestabilidad de una importante institución pública, lo que permitiría tomar decisiones con respecto a cómo mejorar el nivel de la primera de ellas, y de estar relacionada tomar decisiones para disminuir el nivel de inestabilidad laboral, mejorando así como el cumplimiento de los objetivos de la institución y en consecuencia del estado peruano, para de esta manera crear mayor bienestar para la sociedad en su conjunto.

En el ámbito económico, si el estado peruano establece políticas de gestión del talento humano que le permita incrementar el compromiso organizacional de sus trabajadores para de esta manera cumplir con sus objetivos de forma eficiente, entonces obtendrá mayores beneficios, ya que podrá entre otras cosas captar mayor cantidad de recursos fiscales, además de realizar un gasto público más eficiente, sin incurrir en gastos innecesarios, lo que repercutiría directa y positivamente en el crecimiento económico del Perú, lo que le ayudaría a consolidarse como un país líder en la región sudamericana.

Por otro lado, en relación a la relevancia teórica, el desarrollo y resultados de esta investigación permitirá tomar en cuenta aspectos que contribuyan con la mejora de la percepción del trabajo sobre la inestabilidad laboral y mejorar el compromiso organizacional. Asimismo, servirá como aporte para la municipalidad de Lima y otras entidades públicas y privadas para que puedan tomar mejores decisiones e políticas y gestiones de talento humano.

1.1. Problema

Según Chiavenato, I. (2011), el éxito en los negocios se garantiza partiendo de una adecuada administración y recursos humanos, por ellos es importante tomar en cuenta los aspectos tecnológicos, infraestructura, tecnología, los cuales deben ser administrados con inteligencia. Por ello, los encargados de llevar al éxito a la empresa serán precisamente los que se encuentran laborando dentro de ella.

Es por este motivo que es importante estudiar el recurso humano y los factores que influyen en su desempeño y productividad, haciendo especial énfasis en la importancia de la retención del talento humano y de los factores que influyen en la rotación del personal dentro de una organización, lo cual se verá manifestado en la estabilidad laboral que existe dentro de las empresas públicas y privadas.

Según Arciniega, L. (2008) Las diferentes investigaciones realizadas, han podido identificar la el origen de los posibles vínculos que se crean entre el trabajador y su empresa, por lo cual se ha puesto mayor importancia en observar las conductas que se derivan de esta relaciones. Es precisamente esto lo que crea el vínculo del empleado con su empresa, llegando a adquirir el compromiso organizacional que a diferencia de la satisfacción se ha definido como desempeño laboral. Asimismo se ha demostrado que el compromiso es el mejor predictor de la rotación y puntualidad, independientemente de la satisfacción, sin embargo no se puede dejar de lado mencionar que aquellas empresas en donde se ha encontrado mayor compromiso laboral los índices de desempeño productividad aumentan, disminuyendo las ausencias de los trabajadores.

Davis, K. y Newstorm, J. (1999) afirman que el compromiso es mayor conforme se incrementa los años de servicio en la empresa e incluso en comparación con aquellos que han tenido éxito en la empresa y son capaces de trabajar en equipo.

Siguiendo la lógica de lo planteado por los autores anteriormente citados, quienes deberían tener mayor compromiso organizacional, y por ende un mejor desempeño laboral, deberían ser los trabajadores que gocen de estabilidad laboral dentro de una organización.

Paredes, J.(2000) nos indica que la estabilidad laboral es un tema polémico y que su organismo Rector en el mundo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en el convenio N° 158 se refiere a la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador, protegiendo de esta manera a los empleados de los países que se aunaron a éste convenio, pero el mismo no ha sido firmado por la totalidad de países en el mundo, en consecuencia los trabajadores de los países que se encuentran fuera de él son vulnerables ante despidos arbitrarios.

He aquí donde el concepto de Inestabilidad Laboral juega un rol importante como lo menciona Grau, y Lexartza, A. (2010). Se puede definir como inestabilidad laboral a la falta de un contrato de trabajo por tiempo indefinido que asegure la estabilidad laboral, así como la seguridad económica, física, emocional. Si no se cuenta con estabilidad laboral, puede considerarse que se renuncia forzosamente a los propios derechos, puesto que esta seguridad no está garantizada.

Paredes, J.(2000) indica que el Perú no ha sido ajeno a la polémica que desata la estabilidad laboral, en la actualidad nuestro país no ha ratificado el convenio N° 158 de la OIT, lo que hace que la totalidad de los trabajadores de nuestro país puedan truncarle su estabilidad laboral, asimismo se ha eliminado el concepto de “Estabilidad laboral absoluta”, presente en la constitución de 1979, la misma que fue reemplazada por el concepto de “Estabilidad laboral relativa”, lo que implica una cierta protección contra el despido arbitrario, que se basa en una compensación económica para el

trabajador cuando el empleador decida dar por terminado su vínculo laboral, dependiendo siempre del tipo de contrato que éste tenga, ya que existen modalidades en las que el trabajador no obtiene ningún beneficio.

Es por ello que los trabajadores de nuestro país se encuentran ante una constante inestabilidad laboral, pero no se conoce cuál es la percepción que tienen ellos sobre esa situación, ni como está afectando al compromiso organizacional.

La productividad es la meta a alcanzar por cualquier organización, tanto privada como pública, por ello el estado peruano ha entrado hace varios años a un proceso de modernización y reforma para alcanzar ese objetivo.

Chumacero, J. (2012), indica que el sector público, con miras de mejorar e implementar la modernización en las diferentes áreas de la empresa. Asimismo, el estado ha creado la ley N° 27658 en enero del 2002, cuya finalidad es mejorar la gestión pública y construir un estado democrático tanto en el área legislativa como administrativa.

El deseo de modernizar el estado y volverlo productivo podría contraponerse con la realidad de sus trabajadores ya que un gran porcentaje de ellos encuentran con contrato CAS, lo que les brinda un estado de inestabilidad laboral, que podría estar relacionado con el grado de compromiso organizacional que ellos tienen, lo cual repercute directamente con su compromiso y producción.

En la propia municipalidad de Lima, existen trabajadores que se encuentran bajo distintas modalidades de contratos como el régimen 728, Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057, siendo este último el más desprotegido por la normativa actual, y en el cual definitivamente existe Inestabilidad Laboral.

Asimismo se observa que dentro de las organizaciones del sector público en el Perú no existen estudios que permitan medir el nivel de compromiso organizacional, pese que como indica Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, H. (1994) la falta de compromiso por parte del personal reduce significativamente la eficacia y funcionalidad de la empresa. Los trabajadores con mayor compromiso son aquellos que menores riesgos de renuncias presentan, asimismo son los que más identificados se encuentran con las metas de la empresa.

Pese a lo expuesto actualmente, en nuestro país no se han realizado suficientes estudios sobre la relación que existe entre la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional en el sector público, sólo se mencionan percepciones personales, sin ninguna base documentada o científica que demuestre la realidad nacional, y clarifique cómo se desarrolla ésta relación, lo que evidencia

una falencia que debe ser solucionada a fin de poder tomar decisiones adecuadas en cuanto a la necesaria reforma del estado peruano. Por consiguiente es aquí donde nace nuestra interrogante de investigación.

1.1.1. Formulación del problema

1.1.1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la inestabilidad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS del sector público, de la Gerencia de fiscalización y control, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014?

1.1.1.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por la inestabilidad laboral con nivel de compromiso afectivo de los trabajadores CAS en el sector público, de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014?

2. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por la inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014?

3. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por la inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional normativo de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014?

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

1.2.2. Hipótesis específica

1. Existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional afectivo.

2. Existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional normativo.

3. Existe la relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional de continuidad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación existente entre la inestabilidad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cuál es la relación entre el malestar percibido por la inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

2. Determinar cuál es la relación entre el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional de la continuidad de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

3. Determinar cuál es la relación entre el malestar percibido por la inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional normativo de los trabajadores CAS en el sector público de la Gerencia de Fiscalización y control, Municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Según Núñez, M. (2007), las variables son partes, constructos y características que van a adquirir valores. Esto puede ser representado por un símbolo con valor constante o no, además de ello es el elemento que constituye la estructura de la hipótesis. Puede ser considerada como un símbolo o una representación que adquiere un valor no constante.

Variable 1: independiente

Inestabilidad laboral

Variable 2: dependiente

Compromiso organizacional

2.1.1. Definición de la variable independiente: inestabilidad Laboral

Antes de definir la inestabilidad, debemos empezar por mencionar lo que significa la estabilidad laboral, para lo cual citaremos a Pose, G (2006), quien menciona que es aquella que el individuo percibe como seguridad de permanecer por un periodo determinado acatando las normas establecidas por el trabajo. Por otro lado, Según Carrillo, V. (2008) la estabilidad viene a ser la protección legal contra la finalización del contrato laboral casual. Con todo esto, se concluye que la estabilidad laborar es un derecho con el cual cuenta todo trabajador para asegurar su trabajo, siempre y cuando no haya faltas graves.

Una vez clarificado este concepto podemos proseguir a definir nuestra variable independiente según diversos autores.

Según Lexartza, A. (2010) la inestabilidad laboral es:

La falta de un contrato de trabajo establecido entre el colaborador y la empresa por un periodo indefinido que asegure la estabilidad laboral, económica, física y emocional de ambas partes.

Guzman, B. (2010)

“La define como interrupción en la continuidad en el ambiente laboral”.

Gentile, A. (2012)

“Define la inestabilidad como la constante entrada y salida de los diferentes trabajadores en el mismo puesto de trabajo.”.

Para Leibovich de Figueroa, N (2006)

“La inestabilidad laboral es uno de las principales razones que generan estrés emocional y social, lo cual puede generar malestar entre los trabajadores, perjudicando incluso su propio bienestar.”

Sobre ello Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006) manifiesta que la inestabilidad laboral puede repercutir negativamente en el trabajador generando malestar, sobre todo si existe un desnivel entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. Asimismo, se corrobora que la inestabilidad laboral y el malestar que la misma genera pueden ocasionar altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

Según Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006) En el actual mercado laboral, una de las principales características son los despidos fortuitos y la sobre carga laboral, lo cual trae como consecuencia malestar en los trabajadores, desconfianza e inseguridad, Esto podría relacionarse con una sensación de inestabilidad laboral de dependencia con su empleador.

2.1.1.1. Inestabilidad laboral objetiva y subjetiva

Según Maglio, I. (2000), la percepción de la inestabilidad laboral se puede definir como la estimación que presenta el colaborador ante la posibilidad de perder el trabajo o trabajar en condiciones precarias.

Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006) indican que existe una fuerte relación entre la inestabilidad objetiva y subjetiva y como la percepción subjetiva puede cambiar con la modificación del aspecto objetivo.

Sobre ello indicamos que las limitaciones temporales del contrato CAS, disponen una estabilidad laboral objetiva directa por tanto para el presente estudio sólo se tomará en cuenta la percepción subjetiva de la inestabilidad laboral.

2.1.2. Definición de la variable dependiente: compromiso organizacional

Existen diversas definiciones para el compromiso organizacional, de acuerdo con la Real Academia viene a ser la “obligación contraída o palabra empeñada.” Se puede decir también que es un deber moral o psicológico hacia una persona o institución.

Según Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001) indican que:

El compromiso organizacional es la conexión que existe entre el trabajador y una acción a realizar para alcanzar la meta de la organización, lo cual va a estar

acompañado de distintos comportamientos que desempeñan un rol en cada lugar de la empresa. Este compromiso trae consigo beneficios tanto para la empresa reflejado en la efectividad laboral así como en el trabajador.

Por su parte Chiavenato (2011), indica que:

El compromiso organizacional está definido como el sentimiento por parte del empleador tanto de presente, pasado de la organización como objetivos de todos los participantes que pertenecen a la empresa.

En cuanto a Landy, F., y Conte, J. (2005) exponen:

El compromiso organizacional es el apego psicológico y emocional que desarrolla el colaborador de la empresa hacia su organización y las metas planteadas.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999) indica que:

“Se define como la identificación del empleado hacia su organización y los deseos por seguir participando y siendo parte de ella”.

Meyer, J. y Allen, N. (1991) indicaron que:

El compromiso es la condición psicológica entre la relación establecida por parte del trabajador y su organización, lo cual es determinante para tomar la decisión de continuar en la empresa o no. Propone dividir el compromiso en tres tipos: afectivo, continuidad y normativo. Por lo tanto su naturaleza es el deseo, la necesidad o el deber de mantenerse en la organización.

Frente a todas estas posturas tomaremos como válidas las de Meyer y Allen (1991), quienes definieron los 3 componentes del compromiso organizacional de la siguiente manera:

Compromiso afectivo: es la relación o el apego emocional de los trabajadores hacia la organización de la empresa, aquellos colaboradores que presentan un fuerte apego afectivo permanecen por más tiempo en la empresa porque ellos lo desean.

Compromiso de continuidad: es aquel donde la permanencia de los empleados se determina por las consecuencias en cuanto a costos al dejar la empresa, por lo tanto la permanencia en la empresa se determina por la necesidad.

Compromiso normativo: es aquel que está relacionado con la obligación que siente el trabajador de continuar en la empresa, por lo tanto su permanencia se relaciona con la obligación.

2.2. Operacionalización

2.2.1. Definición conceptual

Según Velásquez A. (1999), es aquella que va a definir teóricamente las variables mediante conceptos abstractos científicos y será expresado a través de definición de los términos en el desarrollo del marco teórico.

2.2.1.1. Variable independiente: inestabilidad laboral

Según Lexartza, A. (2010), viene a ser la falta de contrato por periodos indefinidos, lo cual no asegura la estabilidad laboral y económica, además de física y emocional.

2.2.1.2 Variable dependiente: compromiso organizacional.

Meyer, J. y Allen, N. (1991) establecen que es el estado psicológico caracterizado entre el trabajador y su organización, este hecho repercute en las decisiones de continuar en la empresa.

2.2.2 Definición operacional

De acuerdo con Kerlinger, F. (1996), es aquella definición que brinda un significado a la variable, especificando las operaciones que serán necesarias para medirla.

2.2.2.1. Variable independiente: inestabilidad laboral

La variable nivel de percepción de malestar por inestabilidad laboral de la presente investigación, está determinada por las dimensiones: problemas interpersonales, competencia personal, preocupaciones por la salud, molestias medio ambientales, preocupaciones económicas, preocupaciones con relación al futuro, molestias emocionales, y finalmente molestias cognitivas, dando una totalidad de 101 ítems a evaluar con sus respectivos indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de la variable nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE
VARIABLE INDEPENDIENTE: NIVEL DE MALESTAR PERCIBIDO POR INESTABILIDAD LABORAL	PROBLEMAS INTERPERSONALES	Hechos que provienen de las relaciones interpersonales	1 al 10	-causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -causa poco malestar -Sucede pero no le produce malestar.
	PROBLEMAS DE COMPETENCIA PERSONAL	Valoración de los otros con relación al desempeño personal	11 al 31	-causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -causa poco malestar -Sucede pero no le produce malestar.
	PROBLEMAS DE SALUD	Síntomas psicofísicos provenientes del trabajo	32 al 37	-causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -Le causa poco malestar -sucede pero no le produce malestar.
	PROBLEMAS MEDIO AMBIENTALES	Sucesos del medio-ambiente socio-cultural de la organización.	38 al 48	-causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -Le causa poco malestar -sucede pero no le produce malestar.
	PREOCUPACIONES ECONÓMICAS	Hechos que surgen de los ingresos económicos que provienen del trabajo.	49 al 60	-causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -causa poco malestar

PREOCUPACIONES CON EL FUTURO	Pensamientos sobre el futuro con relación al trabajo	61 al 65	-sucede pero no le produce malestar. -causa pánico-miedo -causa excesivo malestar -causa mucho malestar -causa poco malestar -sucede pero no le produce malestar. -causa pánico-miedo -causa excesivo malestar
MOLESTIAS EMOCIONALES	Sentimientos con relación a la inseguridad laboral	66 al 86	-causa mucho malestar -causa poco malestar -sucede pero no le produce malestar. -causa pánico-miedo -causa excesivo malestar
MOLESTIAS COGNITIVAS	Pensamientos con relación a la inseguridad laboral.	87 al 101	-causa mucho malestar -causa poco malestar -sucede, pero no le produce malestar

Fuente: Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006)

2.2.2.2. Variable dependiente: compromiso organizacional

La definición está dada por las siguientes dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. Compromiso afectivo, compromiso normativo, y finalmente el compromiso de continuidad, lo cual ha sido medido con la aplicación de un cuestionario que consta de 21 preguntas. Asimismo está compuesto por los siguientes indicadores: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: grado de compromiso organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ÍNDICE
VARIABLE DEPENDIENTE: GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Conjunto de Lazos emocionales que se establecen con las personas y con la organización de la cual son miembros.	1 al 07	Totalmente de acuerdo
				De acuerdo
				En desacuerdo
				Totalmente en desacuerdo
	COMPROMISO NORMATIVO	Concientización por parte del personal del costo que implicaría el abandonar la organización.	08 al 13	Totalmente de acuerdo
				De acuerdo
				Ni de acuerdo ni en desacuerdo
				En desacuerdo
				Totalmente en desacuerdo
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Creencia del deber de lealtad por parte del trabajador hacia la organización.	14 al 21	Totalmente de acuerdo
				De acuerdo
				Ni de acuerdo ni en desacuerdo
				En desacuerdo
				Totalmente en desacuerdo

Fuente Meyer y Allen (1991)

2.3. Metodología

Según Nuñez (2007), la operacionalización de las variables es medio de concretizar la los conceptos abstractos para lograr mayor grado de concreción.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio fue descriptivo puesto que se desarrolla las características de la inestabilidad laboral y correlacional puesto que relaciona dos variables entre sí.

2.5 Diseño de la investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un estudio no experimental ya que no se realizó manipulación de la variable, sino que se determinó la relación de variables. Asimismo fue transversal ya que los datos fueron recogidos en un solo momento de la investigación.

Gráficamente se observa:

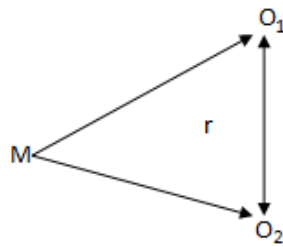


Gráfico N° 1 - Asociación de variables.

“M” es la muestra de la investigación.

“O₁ y O₂” representan las observaciones realizadas a las dos variables:

Nivel de percepción de malestar por inestabilidad laboral y grado de compromiso organizacional.

La “r” viene a ser la relación entre las variables.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), es el conjunto de personas que presentan mismas descripciones lo cual constituye el centro de la investigación. Para este estudio, la población estuvo compuesta por 107 trabajadores CAS de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana.

2.6.2. Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra es un grupo pequeño que representa a la población. Se determinó utilizando la siguiente fórmula:

-Población (N)	107
-Nivel de confiabilidad (p)	90%
-Valor de distribución (z)	1.65
-Margen de error (e)	10%

-Porcentaje de aceptación (p) 50%

-Porcentaje de no aceptación (q) 50%

$$n = \frac{(Z)^2 * N * (p)(q)}{e^2 (N-1) + (Z)^2 * (p)(q)}$$

n = 42

2.6.3 Criterio de inclusión

En el estudio cada integrante de la población tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado para pertenecer a la muestra.

2.6.4. Criterios de exclusión

Se tomó en cuenta solo a aquellos trabajadores que se encontraban bajo el régimen CAS, pertenecientes a la gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana.

2.7. Técnicas e instrumentos.

2.7.1. Técnicas

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), las técnicas son las medidas a utilizar para la recolección de los datos. Para este estudio se utilizó la técnica de encuesta. Se aplicó dos cuestionarios, el primero para medir la inestabilidad laboral, y el segundo para medir el nivel de compromiso organizacional, adjuntados en los anexos.

2.7.2. Instrumentos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), son diferentes las formas de medir las variables. Para el estudio se escogió dos cuestionarios (encuestas) con sus respectivos ítems.

En el caso de los factores demográficos se confeccionó un cuestionario en el que se consultan los siguientes datos: Sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción, si tiene hijos, si es el principal sostén de su familia y el tiempo de trabajo.

En cuanto a la variable de inestabilidad laboral estuvo compuesta por ocho dimensiones y para la recolección de los datos necesarios ha sido pertinente utilizar el Inventario de Malestar Percibido por Inestabilidad Laboral (IMPIL) de Leibovich de Figueroa, N y otros (2006), quienes proponen una serie de preguntas que serán descritas a continuación.

En la dimensión “Problemas Interpersonales” le corresponde 10 ítems, en la dimensión “Competencia personal” (21 ítems), en la dimensión “Preocupaciones por la salud” le corresponde 06 ítems, en la dimensión “Molestias medio ambientales” le corresponde 11 ítems, en la dimensión “Preocupaciones económicas” le corresponde 12 ítems, en la dimensión “Preocupaciones con relación al futuro” le corresponde 5 ítems, en la dimensión “Molestias emocionales” le corresponden 21 ítems, y finalmente en la dimensión “Molestias cognitivas” le corresponden 15 ítems, dando una totalidad de 101 ítems a evaluar.

Por otro lado, las dimensiones de la variable compromiso organizacional fueron tres con sus respectivos indicadores. Para medir la variable en este estudio se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional creado por Meyer y Allen (1991) el cual consta de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems), normativo (6 ítems) y continuidad (8 ítems).

2.8. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando estadística inferencial.

2.8.1. Análisis de datos variable: nivel de malestar percibido por inestabilidad laboral

Se utilizó la referencia de Leibovich de Figueroa, N y otros (2006) de la siguiente manera:

2.8.1.1. Puntuación

Vine a ser el puntaje de diversos sucesos, lo cual permite obtener medida objetivas de la ocurrencia de los sucesos. Se obtiene sumando el total de ítems de cada dimensión.

El puntaje de impacto, es el mejor indicador de la experiencia personal del malestar percibido. La relación impacto/suceso, se divide el puntaje obtenido en la casilla impacto entre el puntaje obtenido en la asilla suceso (I/S).

2.8.1.2. Distribución de percentilares

Se utilizó la presente distribución percentilar, planteada por Leibovich, N. y otros (2006), lo cual permitió identificar al sujeto en la muestra.

Tabla 3

Distribución percentilar de los puntajes del IMPIL (impacto-suceso-impacto/suceso)

		Impacto	Suceso	Impacto/ suceso
N	Válidos	187	187	187
	<i>Missing</i>	0	0	0
Media		158,96	59,42	2,52
Mediana		143,00	58,00	2,48
Modo		81,00	101,00	1,50
Desvío estándar		96,27	28,33	0,69
Mínimo		5,00	4,00	1,00
Máximo		416,00	101,00	4,12
Percentiles	5	23,40	14,40	1,42
	10	34,80	21,80	1,60
	15	54,00	28,00	1,74
	20	71,00	30,60	1,87
	25	80,00	35,00	2,00
	30	91,40	40,00	2,15
	35	104,80	44,00	2,27
	40	115,20	49,20	2,34
	45	126,60	54,00	2,42
	50	143,00	58,00	2,48
	55	156,80	62,40	2,54
	60	185,60	70,00	2,67
	65	202,00	75,00	2,76
	70	219,20	80,00	2,87
	75	240,00	85,00	2,96
	80	250,00	91,40	3,15
	85	273,00	96,00	3,28
90	293,20	99,00	3,53	
95	329,80	101,00	3,66	
99	376,40	101,00	4,08	

Fuente Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006)

2.8.1.3. Interpretación de los puntajes

Para poder interpretar la escala percentilar planteada por Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006), se elaboró la siguiente tabla, tomando los conceptos indicados por los mencionados autores.

Tabla 4

Codificación del nivel de malestar percibida por inestabilidad laboral

NIVEL	DESCRIPCIÓN	INTERVALO
BAJO	Puntaje que indica que el individuo o persona no es vulnerable a percibir malestar por la inestabilidad laboral.	Percentiles menores o iguales a 40, es decir menores en impacto 115 y suceso 49.20.
MEDIO	Puntajes medios indican que el individuo es relativamente vulnerable a percibir malestar por inestabilidad laboral, y relativamente vulnerables a los hechos perturbadores relacionados a la inestabilidad laboral.	Percentiles menores o iguales al percentil 41, pero menores al percentil 80.
ALTO	El puntaje alto indica que el individuo o persona es vulnerable a percibir por malestar laboral, estado de alta sensibilidad, da como resultado excesivas demandas ambientales.	Percentiles mayores o iguales a 80, es decir mayores o iguales en impacto 250 y suceso 91.40.

Fuente: Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006)

2.8.2. Análisis de datos de la variable compromiso organizacional.

Tanto para el análisis e interpretación de los datos obtenidos en el estudio se basó en lo indicado por Meyer, J. y Allen, N. (1991).

2.8.2.1. Puntuación

Se obtiene sumando los valores indicados en los ítems de cada dimensión y representa el mejor indicador personal del compromiso organizacional.

2.8.2.2. Interpretación de los puntajes

Para poder interpretar lo mencionado anteriormente, se elaboró la siguiente tabla, tomando los conceptos indicados por los mencionados autores.

Tabla 5

Codificación del grado de compromiso organizacional

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
BAJO	Relación con baja intensidad establecida entre el trabajador y su organización, donde no hay obligación, identificación ni se perciben costos asociados al dejar la empresa.	C.A (1-16) C.N (1-13) C.C (1-18)
	Relación con mediana intensidad establecida entre el trabajador y su organización, donde hay moderada obligación, identificación y se perciben costos asociados al dejar la empresa.	C.A (17-26) C.N (14-23) C.C (19-29)
	Relación intensa entre el trabajador y su organización. Con un alto grado de identificación y obligación, en donde el trabajador percibe como alto costo asociado a salir de la empresa.	C.A (27-35) C.N (24-30) C.C (30-40)

Fuente Meyer, J. y Allen, N. (1991).

En primera instancia se utilizó Microsoft Excel, para el análisis de los datos obtenidos. Para la estadística inferencia se utilizó el programa SPSS, aplicándose el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual permitió relacionar las variables de inestabilidad laboral y compromiso organizacional)

Debido a que los dos instrumentos han sido tomados de fuentes ya comprobadas y aplicadas no fue necesario verificar la confiabilidad de las mismas.

Para determinar el resultado de la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva, mediante las cuales se plantearon tablas de frecuencia y figuras descriptivas.

2.9. Aspectos Éticos

Para la realización de la investigación se aplicó el principio de ética de investigación, protegiendo la identidad de todos los participantes.

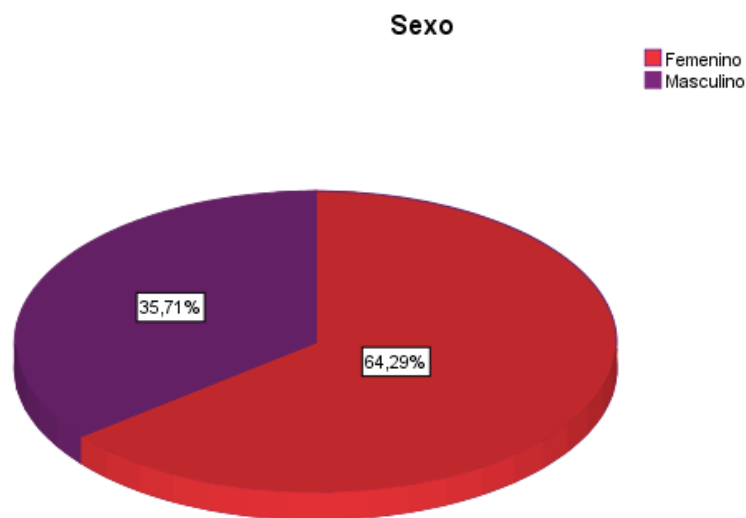
CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Distribución de frecuencias de los factores demográficos

Después de realizar la estadística descriptiva, se presentaron los resultados en los siguientes gráficos. La muestra tuvo un total de 42 encuestados, seguidamente se presentaron las respuestas de las frecuencias de respuestas para los factores: sexo, nivel de instrucción, hijos, sostén de familia, función como trabajador, edad (años), estado civil, y antigüedad en el trabajo.

3.1.1. Distribución por género



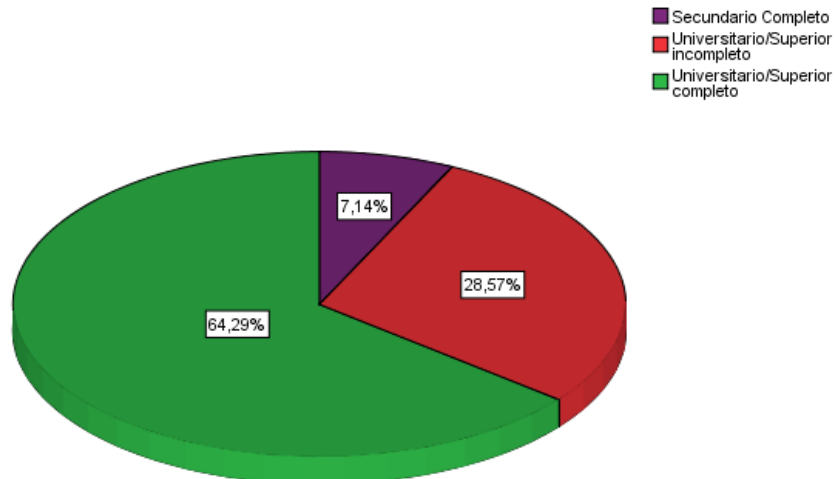
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 2 Distribución de la muestra según género.

Del gráfico se puede observar, que el mayor porcentaje de los trabajadores son de sexo femenino; comparado con los de sexo masculino. La población femenina representa el 64.29%, mientras que la masculina el 35.71%.

3.1.2. Nivel de Instrucción

En cuanto al nivel de instrucción de los trabajadores CAS de la MML-GFC, se utilizó las siguientes categorías: Secundario completo, Universitario/Superior incompleto y Universitario/Superior completo.

Nivel de Instrucción

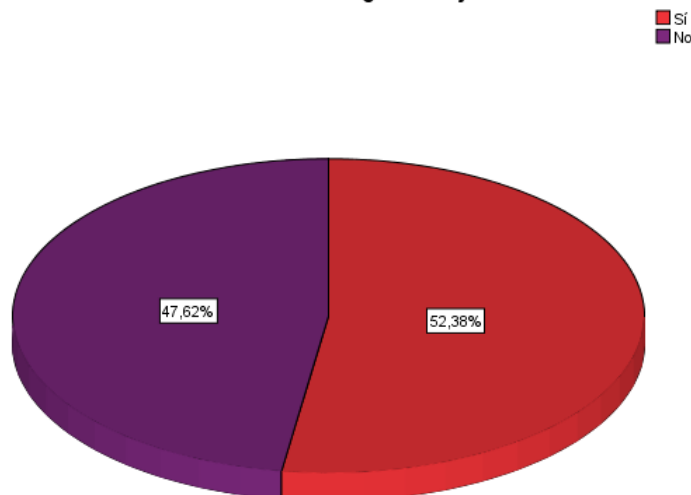


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 3 Distribución según nivel de instrucción.

El gráfico muestra que la mayoría de los trabajadores contaban con una educación Universitaria/Superior completa 64.29%, diferenciándose ampliamente de los trabajadores CAS que tienen un nivel de instrucción Universitario/Superior incompleto 28.57% y de quienes tienen un nivel de instrucción Secundario Completo, quienes sólo alcanzan un 7.5%, lo que indica que no existe una distribución uniforme con predominación de trabajadores con instrucción Universitaria/Superior completa.

3.1.3. Hijos

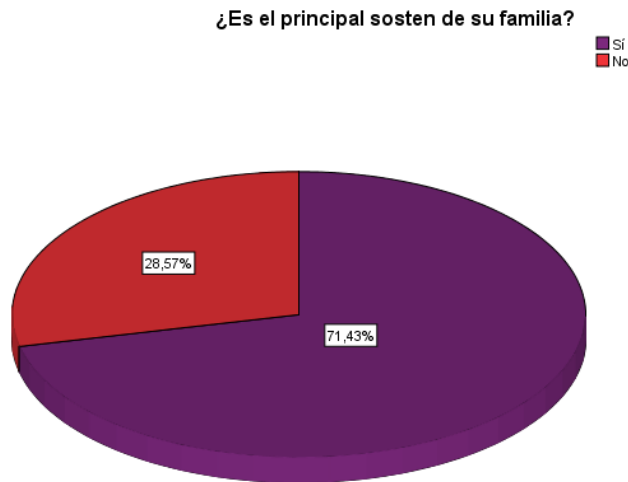
¿Tiene hijos?



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 4 Hijos

Los resultados de la interrogante ¿Tiene hijos?, la mayoría de los trabajadores indica que sí tienen hijos 53.38%, mientras que los trabajadores que no tienen hijos son el 47.62%, lo que indica que esta distribución está casi equilibrada.

3.1.4. Sostén



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 5 Sostén

Conforme a la gráfica, de la interrogante ¿Es el principal sostén económico de su familia?, la mayoría de trabajadores indica que SÍ es el principal sostén económico de su familia, siendo ese porcentaje de 71.43%, mientras que sólo el 28.57% indico que NO.

3.1.5. Función como trabajador

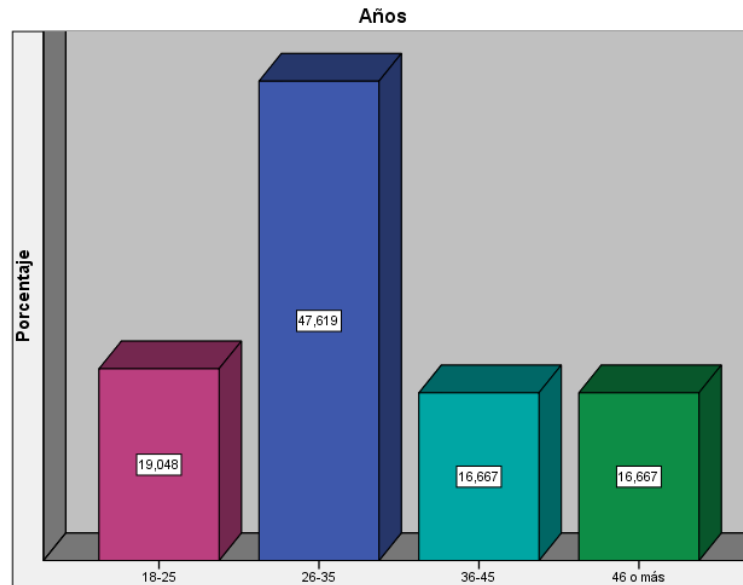


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 6 Función como trabajador

Los resultados del ítem función como trabajador, la mayoría de los trabajadores indica ser Administrativo 54.76%, mientras que el 45.24% indica ser Operativo, al evaluar la distribución de la gráfica podemos decir que la muestra se encuentra casi equilibrada.

3.1.6. Años

Para codificar los años (edad) de los trabajadores CAS de la MML-GFC, se utilizó las siguientes categorías: 18-25, 26-35, 36-45 y 46 o más.

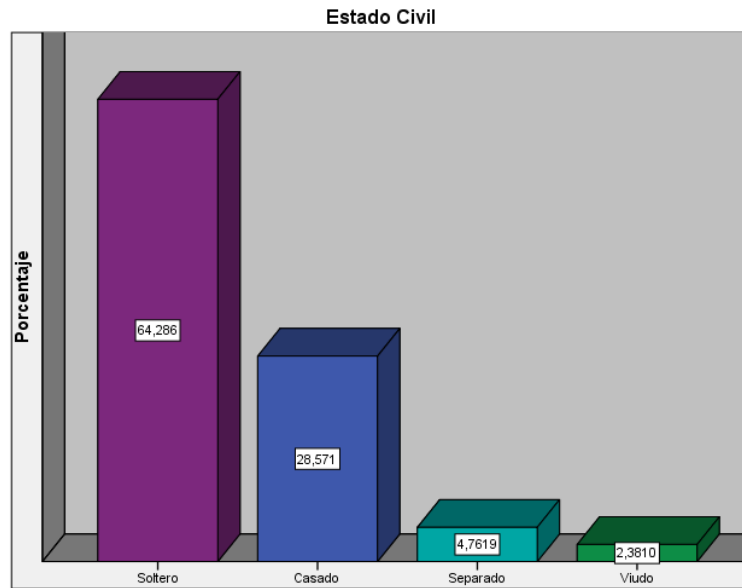


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 7 - Años (Edad)

En el gráfico N° 7 se muestra que el 47.6% de los trabajadores presentan una edad que fluctúa entre los 26 a 35 años, seguido de aquellos entre 18 a 25 años con 19.04%, cabe resaltar que el rango de 36-45 años y de 46 a más están empatados con 16.66% cada uno, por lo que podríamos indicar que en la muestra el 33.32% tiene una edad que fluctúa entre 36 años a más.

3.1.7. Estado Civil

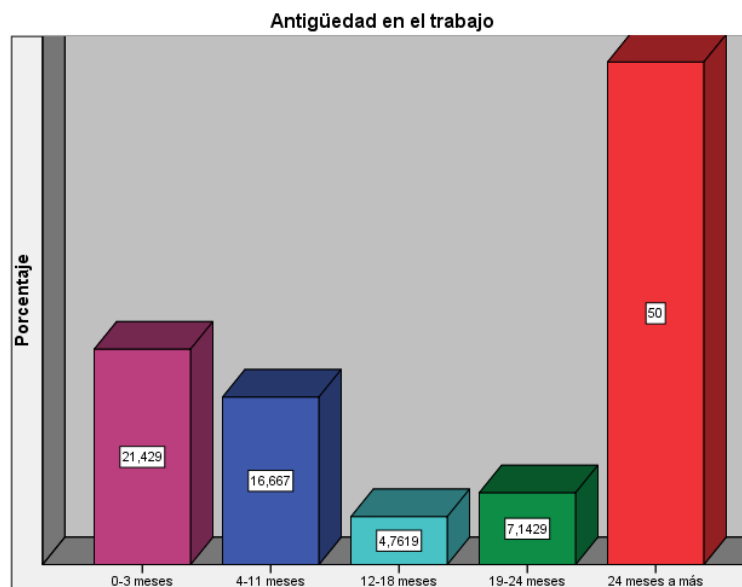
Para codificar el estado civil de los trabajadores CAS de la MML-GFC, se utilizó las siguientes categorías: Soltero, casado, separado y viudo.



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 8 Estado Civil

Los resultados de la gráfica N° 8 describen que el 64.28% de los empleados son solteros, seguidos por el 28.57% que manifiesta ser casado, muy alejados porcentualmente se encuentran los separados con sólo el 4.7%, y finalmente los viudos con sólo 2.38%.

3.1.8. Antigüedad en el trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 9 Antigüedad en el trabajo

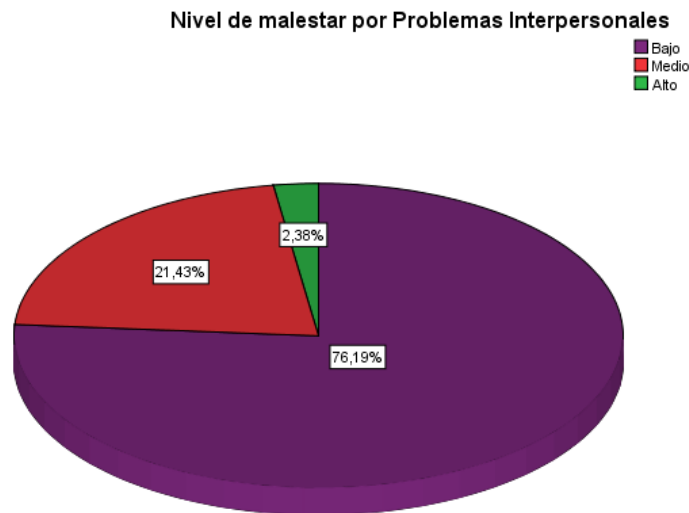
Se puede constatar y afirmar que el 50% de los trabajadores CAS encuestados tienen una antigüedad en el puesto de trabajo que va desde los 24 meses a más, le sigue el 21.42% que sólo

tienen una antigüedad en el puesto que va de 0-3 meses, luego tenemos trabajadores que tienen una antigüedad de 4 a 11 meses con 16.66%, con los porcentajes menores tenemos al intervalo de 19-24 meses con 7.14 y 12-18 con sólo 4.76%, cabe destacar que el 50% de los encuestados no supera los 24 meses en la institución.

3.2. Variables del estudio:

3.2.1. Inestabilidad laboral percibida

3.2.1.1. Nivel de malestar por problemas interpersonales

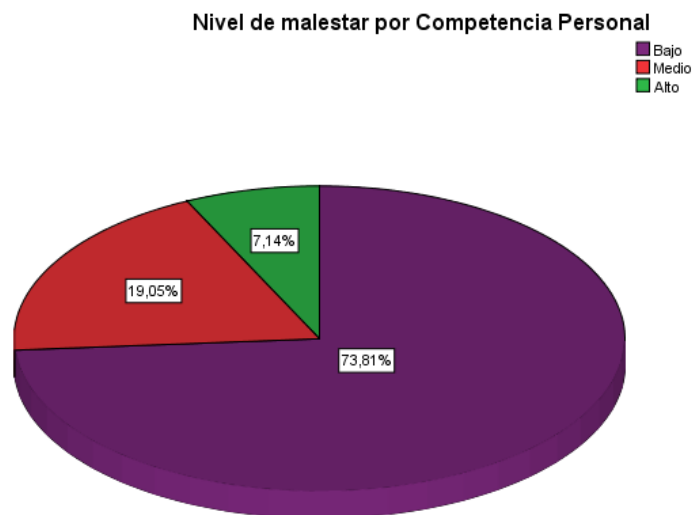


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 10 Nivel de malestar por problemas personales

Se puede observar en el gráfico N° 10 que el 76.19% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, lo cual indica la existencia de algunos trabajadores que presentan habilidades para el afrontar el malestar por inestabilidad laboral.

También se observa en el gráfico que el 21.43% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, sólo el 2.38% obtuvo resultados altos de malestar, lo que no sería muy significativo.

3.2.1.2. Nivel de malestar por competencia personal

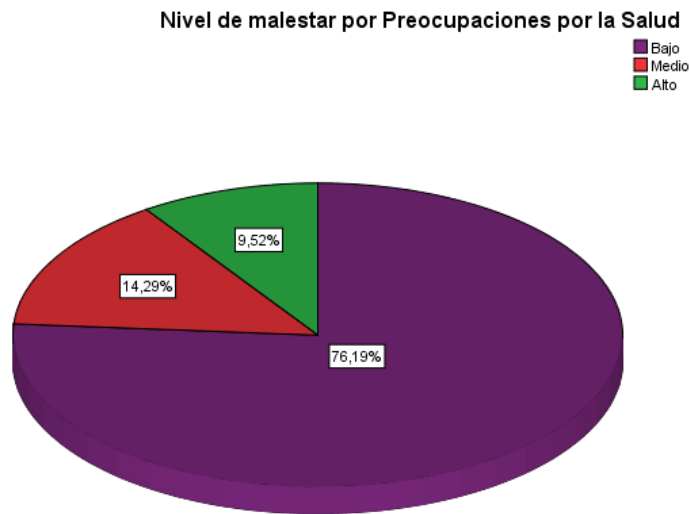


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 11 Nivel de malestar por competencia personal

Se puede observar en el gráfico N° las puntuaciones son muy parecidas al gráfico anterior ya que el 73.81% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, esto puede indicar la presencia de trabajadores con buenas habilidades para el afrontar el malestar por inestabilidad laboral.

En el gráfico también podemos observar que el 19.05% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, en cuanto al nivel alto sólo el 7.14% tuvo un resultado equivalente a ese nivel de malestar, pero sin embargo casi cuadruplica al nivel alto del gráfico anterior.

3.2.1.3. Nivel de malestar por preocupaciones por la salud



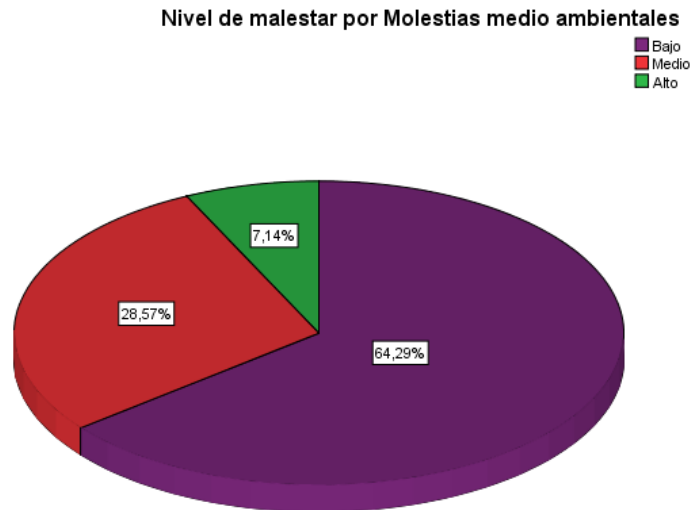
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 12 Nivel de preocupaciones por la salud

Se puede observar en el gráfico N° 12 que evalúa los sucesos de malestar por los síntomas psico-físicos provenientes del trabajo que el 76.19% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, lo que indicaría que la mayoría no percibe que el malestar repercute en su salud.

También se observa en la gráfica que el 14.29% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, en cuanto al nivel alto sólo el 9.52% tuvo un resultado equivalente a ese nivel de malestar, pero sin embargo este nivel de malestar en los trabajadores es preocupante ya que se relaciona con la salud de los individuos.

3.2.1.4. Nivel de malestar por molestias medio-ambientales

En esta categoría se evalúan los sucesos del medio ambiente de la organización, que repercuten en el nivel de malestar percibido por los colaboradores CAS.



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 13 Nivel de malestar por molestias medio-ambientales

En esta gráfica observamos que el 64.29% percibe un nivel de malestar bajo, lo que indicaría que más de la mitad de los encuestados perciben que tienen buenas habilidades para afrontar el malestar causado por el medio-ambiente socio-cultural de la organización. Asimismo, se observa que el 28.57% de los trabajadores presenta nivel medio de percepción del malestar, sobre ello es importante indicar que dentro de las 8 dimensiones que componen la inestabilidad laboral éste es el mayor porcentaje que obtiene el nivel medio de malestar.

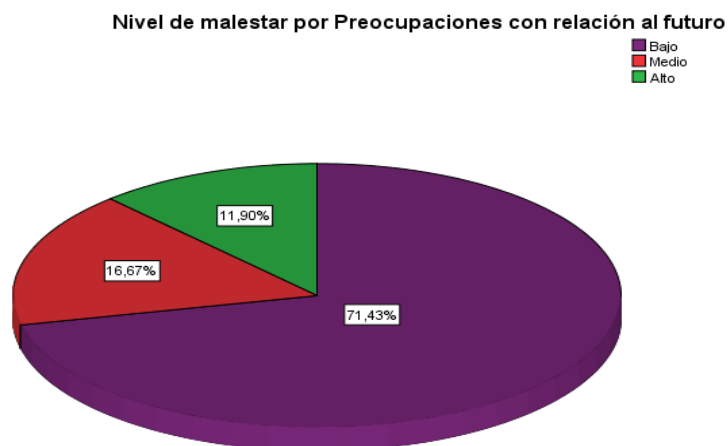
3.2.1.5. Malestar por preocupaciones económicas



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 14 Nivel de malestar por preocupaciones económicas

En la gráfica N° 14 observamos la distribución de la percepción del malestar proveniente de los preocupaciones que devienen de los ingresos económicos relacionados al trabajo, en esta distribución podemos observar que el 71.43% percibe un nivel bajo de malestar, lo cual indica que los encuestados tienen una tendencia a minimizar las preocupaciones generadas por esta dimensión, asimismo se observa un nivel relativamente elevado del nivel alto de malestar 14.29% que a su vez está empatado con el nivel medio de malestar laboral, lo que reflejaría que casi un tercio de la muestra presenta problemas para afrontar el malestar generado por las preocupaciones económicas.

3.2.1.6. Malestar por preocupaciones con relación al futuro

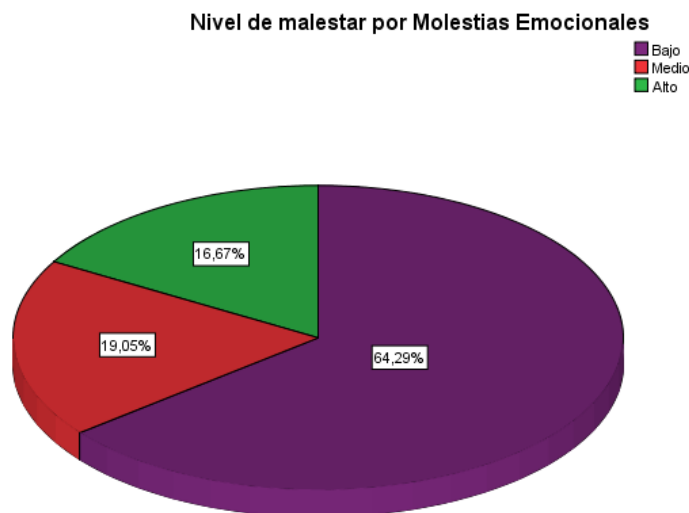


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 15 Nivel de malestar por preocupaciones con relación al futuro

Se puede observar en el gráfico N° 15 que evalúa el nivel de malestar originado por los pensamientos sobre el futuro con relación al trabajo, donde el 71.43% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, lo cual indica la existencia de sujetos que presentan habilidades para el afrontar el malestar por inestabilidad laboral, o una tendencia a tener pensamientos positivos sobre el futuro con relación al futuro.

También se observa en el gráfico que el 16.67% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, el 11.90% obtuvo resultados altos de malestar, lo que sería significativo, ya que en esta categoría observamos nuevamente que casi un tercio de los encuestados manifiesta problemas para afrontar este tipo de malestar.

3.2.1.7. Nivel de malestar por molestias emocionales



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 16 Nivel de malestar por molestias emocionales

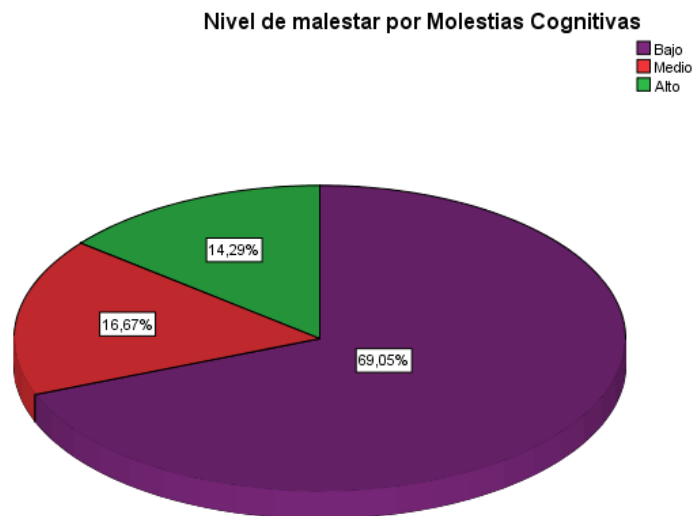
Se puede observar en el gráfico N° 16 que evalúa el nivel de malestar originado por los sentimientos con relación a la inestabilidad laboral, donde el 64.29% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, esto indica la existencia de trabajadores que cuentan con buenas habilidades para minimizar los sentimientos negativos generados por la inestabilidad laboral, o una buena habilidad para afrontarlos cuando aparecen.

Asimismo en el gráfico podemos observar que el 19.05% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar en esta categoría es moderada.

Cabe destacar que el 16.67% de los trabajadores participantes presentan un alto nivel de percepción del malestar, sobre ello es importante indicar que dentro de las 8 dimensiones que componen la inestabilidad laboral éste es el mayor porcentaje que obtiene el nivel alto de malestar.

Para finalizar también es importante indicar que un total de 35.02% de encuestados manifiesta problemas para afrontar la inestabilidad en esta dimensión, lo cual es muy significativo.

3.2.1.8. Nivel de malestar por molestias cognitivas

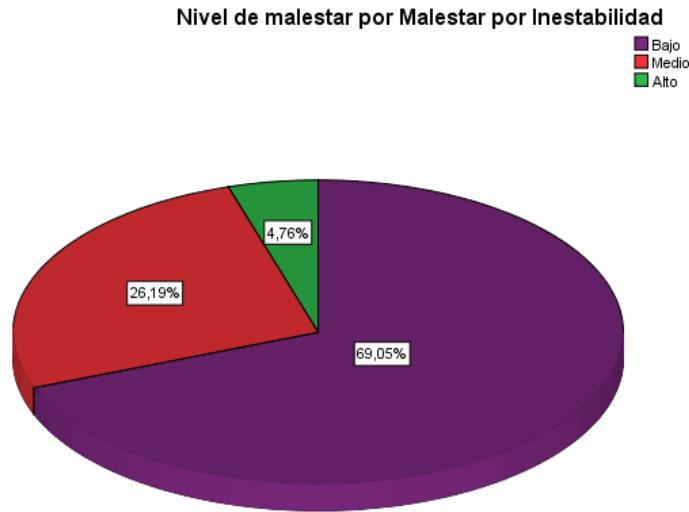


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 17 Nivel de malestar por molestias cognitivas

Se puede observar en el gráfico N° 17 que evalúa el nivel de malestar originado por los pensamientos relacionados directamente con la inestabilidad laboral, donde el 69.05% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, esto puede sugerir la existencia de personas que cuentan con buenas habilidades para el afrontar los pensamientos originados por el por la inestabilidad laboral, o una tendencia a minimizar los pensamientos que se relacionen con la realidad inestable de sus contratos.

También se observa en el gráfico que el 16.67% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, el 14.29% obtuvo resultados altos de malestar, lo que sería significativo, ya que en esta categoría observamos nuevamente que casi un tercio de los encuestados manifiesta problemas para afrontar este tipo de malestar.

3.2.1.9. Nivel de Malestar por Inestabilidad Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 18 Nivel de malestar por molestias cognitivas

Se puede observar en el gráfico N° 18 que evalúa la totalidad del malestar percibido por inestabilidad laboral que el 69.05% percibe un nivel bajo de malestar por inestabilidad laboral, lo que indicaría que dentro de la totalidad de la muestra y de las dimensiones que componen esta variable existen una mayoría de sujetos que cuentan con buenas habilidades para el afrontar el malestar por inestabilidad laboral.

También se observa en el gráfico que el 26.19% de la muestra tiene como resultado un nivel medio de malestar por inestabilidad laboral, lo que indica que su capacidad para afrontar el malestar es moderada, sólo el 4.76% obtuvo resultados altos de malestar, lo que no sería muy significativo, asimismo se puede indicar que este bajo resultado es consecuencia del ponderado de los puntajes obtenidos en todas las dimensiones, obedeciendo al modelo planteado por Leibovich de Figueroa, N y otros (2006).

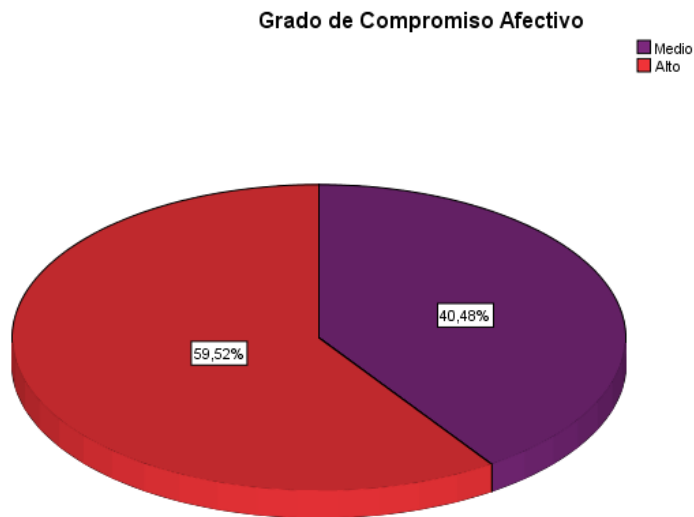
Asimismo es importante recalcar que dentro de toda la muestra el 30.95% de la totalidad de la muestra manifiesta problemas para manejar el malestar por inestabilidad laboral, lo que resulta significativo para este estudio.

Para finalizar es necesario resaltar que a pesar de la naturaleza contractualmente inestable de los trabajadores CAS predomina la percepción baja de malestar por inestabilidad laboral.

3.2.2. Compromiso Organizacional

Para medir los niveles del compromiso organizacional se utilizó el cuestionario planteado e indicado por Meyer, J. y Allen, N. (1991), el mismo que se basa en 03 dimensiones.

3.2.2.1. Grado de Compromiso afectivo

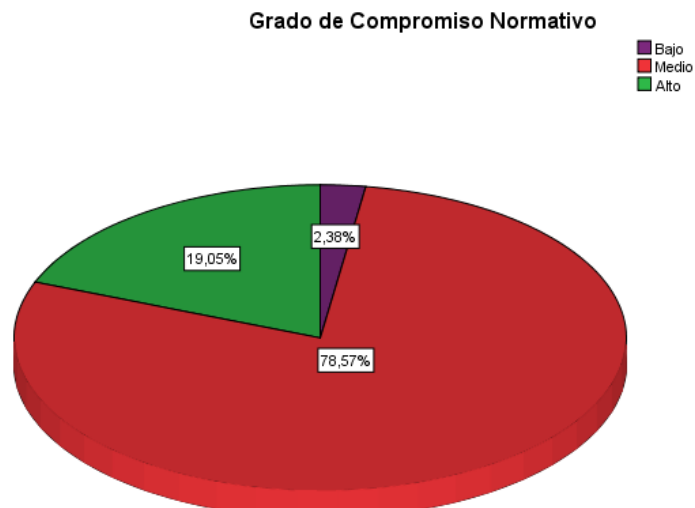


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 19 Grado de compromiso Afectivo

En el gráfico N° 19 se observa que un 59.52% de la muestra presenta un alto nivel de compromiso organizacional en cuanto a la dimensión afectiva, seguido por el nivel medio con un 40.48% de la muestra, cabe resaltar que ningún participante en la muestra obtuvo nivel bajo de compromiso organizacional afectivo. Es decir la totalidad de los encuestados denota lazos emocionales con su institución y se sienten orgullosos de pertenecer a ella.

3.2.2.2. Grado de compromiso normativo

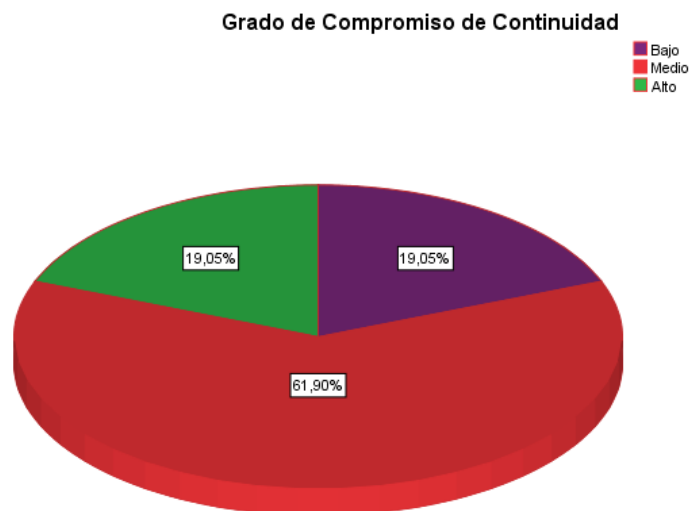
En esta categoría se evaluará el grado de compromiso normativo, que se refiere al compromiso con la institución relacionado a una sensación de deuda u obligación con la institución.



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 20 Grado de compromiso normativo

Los resultados en el gráfico N° 20 indican que el 78.57% de la muestra presentan un nivel medio de compromiso normativo, seguido de aquellos con compromiso normativo de nivel alto con un 19.05%, finalmente se observa que el 2.38% obtiene un nivel bajo de compromiso normativo. Es decir la gran mayoría de los trabajadores del estudio parecen tener una sensación media de deuda con su organización por haberle dado la oportunidad, siendo ello medianamente valorado por la mayoría de los colaboradores.

3.2.2.3. Grado de compromiso de continuidad

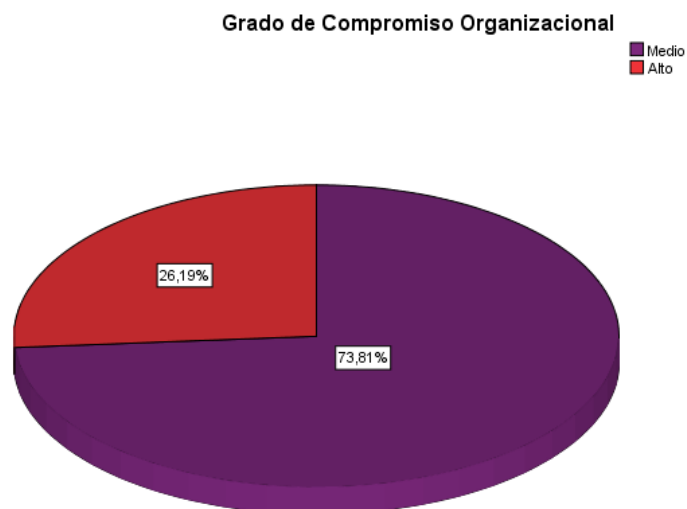


Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 213 Grado de compromiso de continuidad

Con relación al compromiso de continuidad detallado en el gráfico N° 21, los resultados nos indican que un 61.90% de los encuestados posee un grado de compromiso de continuidad medio, mientras que el nivel bajo y alto se encuentran empatados con un 19.05% cada uno, es decir el apego a la institución es moderado.

3.2.2.4. Grado de compromiso organizacional

En esta categoría se evaluará el grado total de compromiso organizacional existente en la muestra, tomando los grados Alto, medio y bajo.



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS
Gráfico N° 22 Grado de compromiso organizacional

En el gráfico N° 22 podemos observar que la distribución de la muestra es ampliamente mayoritaria en el rango medio con un 73.81% de la totalidad de la muestra, asimismo es seguida por el grado alto con un 26.19%, Asimismo es importante recalcar que el nivel bajo no obtiene ningún resultado porcentual, lo que indica que en la gran mayoría de los trabajadores CAS existe una relación fuerte con su institución, lo que los lleva a sentirse parte de ella y trabajar en su mejora.

3.3. Contrastación de la hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional del sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

H_0 : No existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional del sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

H_1 : Existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional del sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

Tabla 6

Rho de Spearman nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional

			Nivel de malestar por Malestar por Inestabilidad	Grado de Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Nivel de malestar por Malestar por Inestabilidad	Coef. De correlación	1,000	,008
		Sig. (bilateral)	.	,958
		N	42	42
Grado de Compromiso Organizacional		Coef. De correlación	,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,958	.
		N	42	42

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS

En la tabla N° 6 se muestra la contrastación de hipótesis general. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: $Rho = .008$ y $P = .958$ por lo que se acepta la hipótesis nula e indicamos que existen evidencias para decir que no existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso organizacional en el sector público, gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima.

Hipótesis específica

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso organizacional afectivo en el sector público, gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso organizacional afectivo en el sector público, gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima.

Tabla 7

Rho de Spearman nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso afectivo

			Nivel de malestar por Malestar por Inestabilidad	Grado de Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Nivel de malestar por inestabilidad	Coef. De correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,110
		N	42	42
Grado de compromiso afectivo	Grado de compromiso afectivo	Coef. De correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,110	.
		N	42	42

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores CAS

De la tabla N° 7 se puede mencionar que existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional afectivo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014

A través del estadístico se puede indicar que sí existe una ligera correlación ya que el Rho= 0.250 así lo manifiesta, asimismo al evaluar el nivel de significancia se observa que el valor es 0.05 por tanto rechazamos la hipótesis alterna e indicamos que no existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional afectivo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014 .

H₀: No existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional normativo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional normativo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014

Tabla 8

Rho de Spearman nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso normativo

			Nivel de malestar por Inestabilidad	Grado de Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Nivel de malestar por inestabilidad	Coef. De correlación	1,000	,134
		Sig. (bilateral)	.	,396
		N	42	42
Grado de compromiso normativo		Coef. De correlación	,134	1,000
		Sig. (bilateral)	,396	.
		N	42	42

Fuente: Cuestionario que se aplicó a trabajadores CAS

Los resultados de la tabla N° 8 se puede mencionar que existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional normativo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014

La prueba de la hipótesis arrojó un p valor de 0 .396, por tanto se acepta la hipótesis nula y se indica que existe evidencias para decir que no existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por Inestabilidad Laboral y el compromiso organizacional afectivo en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014, por tanto el nivel de malestar por inestabilidad laboral no es relevante en cuanto al compromiso organizacional.

H₀: No existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional de continuidad en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional de continuidad en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014

Tabla 9

Rho de Spearman nivel de malestar por inestabilidad laboral y compromiso de continuidad

			Grado de Compromiso de Continuidad	Nivel de malestar por Malestar por Inestabilidad
Rho de Spearman	Grado de compromiso de continuidad	Coef. De correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)	.	,511
		N	42	42
Rho de Spearman	Nivel de malestar por inestabilidad	Coef. De correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,511	.
		N	42	42

Fuente: Cuestionario que fue aplicado a los trabajadores CAS

Los resultados de la tabla N° 9 muestran que el $p = .511$ al observar lo cual indica que existe un coeficiente de correlación que no es significativo y un nivel de significancia muy superior al 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis alterna indica que existe relación significativa y directa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional de continuidad en el sector público de la Gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima Metropolitana, 2014

IV. Discusión

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar cuál es la relación que existe entre el malestar percibido por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional existente en los trabajadores CAS de la gerencia de la fiscalización y control de Lima Metropolitana.

Para llegar a determinar esta correlación primero se definió el nivel de malestar por inestabilidad laboral existente en los trabajadores CAS de la gerencia de la fiscalización y control de Lima Metropolitana, para a su vez proyectarla a la totalidad del sector público, Lazarus y Folkman (1984) señalan que la anticipación de un suceso estresante puede generar tanto malestar o más que el propio suceso en sí. La Inestabilidad Laboral subjetiva o percibida hace referencia a la anticipación de la posible pérdida del empleo, y al malestar que esta condición genera en los individuos.

Es por este motivo que es importante conocer el nivel de malestar existente en toda organización, donde el sector público no es una excepción, en nuestro estudio obtuvimos diversos resultados, de los cuales en términos generales podemos indicar que existe percepción de malestar por inestabilidad laboral en el sector público, asimismo este nivel de malestar es medio, lo que lo coloca en un nivel de malestar “normal”, pese a la inminente condición de inestabilidad laboral objetiva que viven los trabajadores CAS, al tener un contrato con una temporalidad definida.

En cuanto a la distribución que se observa en la muestra cabe resaltar que sí se obtuvieron puntajes altos en todas las dimensiones de la inestabilidad laboral y los 4 mayores rangos porcentual obtenidos en el nivel alto por las dimensiones de la inestabilidad se encuentran en el nivel de malestar alto por las molestias emocionales con 16.67% de la muestra, Preocupaciones Económicas con 14.29%, Molestias Cognitivas con 14.29% y Preocupaciones con relación al futuro con 11.90%, con lo cual se observa y se respalda lo definido por Lazarus y Folkman (1984), ya que los individuos obtuvieron mayores puntajes en estos ítems que al encontrarse contemplados como dimensiones de la inestabilidad laboral van referidos a la anticipación de la pérdida del empleo.

Para continuar con la investigación se determinó el grado de compromiso organizacional existente en los trabajadores CAS de la gerencia de la fiscalización y control de Lima Metropolitana para a su vez proyectarla a la totalidad del sector público, para ello se siguió lo indicado por Meyer y Allen (1991).

Observando en términos generales el nivel de compromiso organización de los trabajadores CAS es medio, asimismo podemos indicar que la dimensión con un el grado más alto de compromiso organizacional es la dimensión afectiva, lo que es recurrente, como se ha podido observar por ejemplo en los estudios elaborados por Rivera, O. (2010) y Cordova, C. (2010), en los que se

obtuvieron los resultados muy similares en cuanto al compromiso organizacional, sin embargo no podemos afirmar que está situación es recurrente en el sector público ya que existe poco material científico o herramientas de este tipo usadas en este tipo de organizaciones.

En cuanto a la correlación, debemos indicar que varios estudios como los realizados por De Witte, H. (2005) que indica que por efecto de los cambios socio-económicos que han tenido lugar en el mundo, la percepción de inestabilidad laboral, tanto objetiva como subjetiva, afectan de manera directa a la población económica activa. Es por ello que éste fenómeno es considerado importante, ya que los efectos negativos sobre los colaboradores y organización afectan el compromiso organizacional.

Si la inestabilidad laboral afecta a los trabajadores y podría relacionarse con el compromiso organizacional, cabe resaltar nuevamente lo expuesto por Gibson, J., *Ivancevich*, J. y Donnelly, H. (1994). A pesar de lo indicado al comprobar la correlación existente entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional los resultados obtenidos fueron los siguientes: $Rho = .008$ y $P = .958$, por lo tanto se indica que no existe relación directa y significativa entre los niveles de malestar por inestabilidad laboral y el compromiso organizacional en el sector público, caso gerencia de fiscalización y control de Lima Metropolitana, 2014, por tanto el nivel de malestar por inestabilidad laboral no es relevante en cuanto al compromiso organizacional.

Esto es debido a que como indica Silla, I. (2007) ha demostrado la evidencia empírica, aunque no se puede dejar de lado el efecto negativo de la inestabilidad laboral, esto no siempre es así, asimismo esto sucede con el compromiso organizacional, con lo cual no se ha encontrado relación con los trabajadores CAS.

En cuanto a los objetivos específicos 3, 4, y 5 mantenemos lo indicado en el objetivo general ya que al utilizar el estadístico no paramétrico de correlación de Spearman, observamos que no existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por Inestabilidad Laboral y todas las dimensiones que involucran el compromiso organizacional en el sector público, tomando el caso de la gerencia de fiscalización y control de Lima Metropolitana, 2014, por tanto el nivel de malestar por inestabilidad laboral no es relevante en cuanto al total de dimensiones del compromiso organizacional, ya que ninguna de ellas obtuvo un $P \leq 0.05$.

Por tanto reafirmamos lo demostrado por la evidencia empírica e indicado por Silla, I. (2007), la inestabilidad laboral trae como consecuencia negativas en el trabajador, en la mayoría de casos, asimismo esto sucede con el compromiso organizacional, el mismo que no se ve relacionado con los niveles de inestabilidad laboral por parte de los trabajadores CAS.

V. Conclusiones

- Primero Los trabajadores CAS de la gerencia de fiscalización y control de la municipalidad de Lima presentan mayormente un nivel de percepción bajo y medio en relación al malestar por inestabilidad laboral (considerado normal).
- Segundo En relación al grado de compromiso organizacional se pudo advertir que en los trabajadores CAS predomina un grado de compromiso organizacional medio. Siendo la dimensión compromiso organizacional afectivo la que tiene el compromiso más elevado.
- Tercero Al utilizar el método estadístico no paramétrico de correlación de Spearman, se puede concluir que no hay dirección directa y significativa entre el nivel de inestabilidad laboral y el compromiso organizacional en el sector público.
- Cuarto Se demostró el compromiso organizacional afectivo no se relaciona con la percepción de inestabilidad laboral.
- Quinto Se demostró que el compromiso organizacional normativo no se relaciona con la inestabilidad laboral
- Sexto Se demostró finalmente que la “compromiso organizacional de continuidad”, no se relaciona con la inestabilidad laboral ya que al usar el coeficiente de correlación de Spearman no se halló correlación.

VI. Sugerencias

- Primera Se debe buscar desarrollara constantemente y a través de un plan institucional las capacidades profesionales de cada colaborador en el sector público, para que así la administración pública en general, para disminuir la percepción de malestar por inestabilidad laboral, ya que los colaboradores CAS se sentirán más aptos y capaces de conseguir un empleo, en caso su contrato no fuese renovado, asimismo se mejorará la productividad del sector al tener trabajadores mejor capacitados.
- Segunda Realizar actividades integradoras como paseos, jornadas de capacitación, talleres de motivación, coaching, etc., con el fin de fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores.
- Tercera Realizar una evaluación periódica de los niveles de compromiso organizacional y niveles de malestar por inestabilidad laboral, ya que si bien no están relacionados, conocer estos datos es importante para observar el comportamiento de los colaboradores en la organización y tomar decisiones oportunas con respecto a los datos obtenidos.

VII. Referencias Bibliográficas

- Arciniega, L. y González, L. (2008) Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México. Recuperado el 10 de Octubre del 2014, de <http://jcvalda.wordpress.com/2013/05/18/ponte-la-camiseta-compromiso-organizacional-en-mexico/>
- Carrillo, V. (2008) Legislación Laboral en el Perú. EPEL. Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Chiavenato, I (2011) Administración de Recursos Humanos. (9na Edición). Editorial Mc. Graw Hill, México DF.
- Chumacero, J (2012) Modernización y Reforma del Estado Peruano. Recuperado el 16 de Noviembre del 2014, de <http://dementeydesobra.wordpress.com/2012/02/17/modernizacion-y-reforma-del-estado-peruano/>
- Cordova, C. (2004) Compromiso Organizacional en Empleados Contratados por Empresas de Trabajo Temporal (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999) Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.), Mc Graw-Hill, México DF.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *South African Journal of Industrial Psychology*, Vol 31 (3), 79-86.
- Gentile, A. (2012) Inestabilidad Laboral y Emancipación de los Jóvenes y Adultos en el umbral del mileurismo en Barcelona y Roma. Editorial Académica Española. Barcelona, España.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, H. (1994) Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos. Editorial Mc. Graw Hill, México DF.
- Grajales, T. (2000) Tipos de Investigación. Recuperado el 11 de Abril del 2014, de <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Guzman, B. (2010) Inestabilidad Laboral en México, El Caso de los Contratos de Trabajo. *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol 25 (1), 73-101
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ta Edición). Editorial Mc. Graw Hill, México DF.

- Kerlinger, F. (1996) *Investigación del Comportamiento*. (2da Edición). Editorial Mc. Graw Hill, México DF.
- Lexartza, A., y Grau, A. (2010) *Precariedad Laboral en Centroamérica: Impacto para las Mujeres*. (1era Edición). Editorial Fundación Friedrich Ebert. San José, Costa Rica.
- Landy, F., y Conte, J. (2005) *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*, Editorial Mc-Graw Hill. México DF.
- Lara, B. (2008) *Diagnostico del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Empresa Industrial del Departamento de La Libertad (Tesis de Maestría en Psicología Organizacional)* Universidad Dr. José Matías Delgado. Perú.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006) *Evaluación Psicológica de Estrés por Inestabilidad Laboral*. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Maurizio, M. (2009) *Inestabilidad en el Mercado de Trabajo. Un Análisis Dinámico para Argentina*. (Tesis Doctoral en Economía). Universidad Nacional de La Plata. Argentina
- Meyer, J. y Allen, L. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol 1, 61 – 89.
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001) Commitment to organizational change: extension of a three-component model, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 474-487.
- Nuñez, M. (2007) Las Variables: Estructura y Función en la hipótesis. *Revista de Investigación Educativa*. Vol II (20), 163 – 179.
- Paredes, J. (2000) *La Estabilidad Laboral en el Perú*. Recuperado el 01 de Junio del 2014, de http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53
- Perez, D. (2012) *Practicas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Profesional Asistencial de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV, en el Municipio de Neiva - Huila (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano)*. Universidad de Manizales. Colombia.

- Pose, G. (2006) El Estrés en la evaluación institucional. Recuperado el 05 de Julio del 2014, de <http://educación.idoneos.com/index.php/118466>
- Rivera, C (2010) Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Romero, J. (2009) El Malestar por inestabilidad laboral en Teleoperadores de Call Center de Mendoza (Tesis de Licenciatura). Universidad de Aconcagua. Argentina.
- Silla, I. (2007) Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicancias, factores psicosociales intermitentes. Recuperado el 05 de Noviembre del 2014, de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10194/silla.pdf.txt;jsessionid=4CC2590ECB068DCB93E3045E2C789734.tdx2?sequence=2>
- Velasquez, A. (1999) Metodología de la Investigación Científica. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Zambudio, A. (2010) Estrés e Inestabilidad Laboral en un Equipo de Ventas (Tesis de Licenciatura) Universidad del Aconcagua. Argentina

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de Consistencia

TITULO: La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional del sector público, caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014

AUTOR: Humberto Martin Cortes Jesfen

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la inestabilidad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS del sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima - 2014?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima - 2014?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control –</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona la inestabilidad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima – 2014.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima – 2014.</p> <p>2. Determinar cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores CAS en el sector</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por Inestabilidad Laboral y el compromiso organizacional en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima – 2014</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1. Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional afectivo.</p>	Variable 1: Inestabilidad Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
			Problemas Interpersonales	contexto de las relaciones interpersonales	1 al 10	5. causa pánico-miedo 4. causa excesivo malestar 3. causa mucho malestar 2. causa poco malestar 1. sucede pero no le produce malestar.
			Problemas de Competencia Personal	Valoración de los otros con relación al desempeño personal	11 al 31	
			Problemas de Salud	Síntomas psicofísicos provenientes del trabajo	32 al 37	
			Problemas Medio Ambientales	Sucesos del medio-ambiente socio-cultural de la organización.	38 al 48	
			Preocupaciones Económicas	Sucesos provenientes de los ingresos económicos relacionados al trabajo	49 al 60	
			Preocupaciones con el Futuro	Pensamientos sobre el futuro con relación al trabajo	61 al 65	

Municipalidad Metropolitana de Lima- 2014? 3. ¿Cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional normativo de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima - 2014?	público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima – 2014.	2. Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional normativo.	Molestias Emocionales	Sentimientos con relación a la inseguridad laboral	66 al 86	
	3. Determinar cómo se relaciona el malestar percibido por inestabilidad laboral con el nivel de compromiso organizacional normativo de los trabajadores CAS en el sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima – 2014	3. Existe relación directa y significativa entre el nivel de malestar por inestabilidad laboral y el grado de compromiso organizacional de continuidad.	Molestias Cognitivas	Pensamientos con relación a la inseguridad laboral.	87 al 101	
Variable 2: Grado de Compromiso Organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
			Compromiso Afectivo	Lazos emocionales establecidos que las personas conciben con la organización de la cual son miembros.	1 al 07	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo
			Compromiso de Continuidad	Concientización por parte del personal del costo que implicaría el abandonar la organización.	08 al 13	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo
			Compromiso Normativo	Creencia del deber de lealtad por parte del trabajador hacia la organización.	14 al 21	1. Totalmente en desacuerdo

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
TIPO: Teórico Básico NIVEL: Descriptivo – Correlacional DISEÑO: No Experimental-Transversal	POBLACIÓN: Compuesta por 107 trabajadores CAS de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima. TAMAÑO DE LA MUESTRA: 42 trabajadores CAS TÉCNICA DE MUESTREO: Probabilístico Aleatorio Simple	Variable 1 NIVEL DE MALESTAR POR INESTABILIDAD LABORAL. Variable 2 GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL. Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas Autores: Leibovich de Figueroa y otros (2006) Allen y Meyer (1991)	DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras estadísticas. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (Spearman) $r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$

Anexo 02 Cuestionario Socio Demográfico

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS EN LOS TRABAJADORES CAS DE LA GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2014

I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer las características socio demográficas existentes en la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima, gerencia en la que usted presta sus servicios como colaborador. Le informamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a la realidad. Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario socio demográfico

Por favor, complete el siguiente cuadro:

Sexo F M

Edad

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46 o mas

Estado Civil:

- Soltero
- Casado
- Separado
- Viudo

Nivel de Instrucción

- Secundario Completo
- Terciario/Universitario Incompleto
- Terciario/Universitario completo

¿Tiene hijos? Sí No

¿Es el principal o uno de los principales sostenes de su familia? Sí No

¿Cuál es su principal tarea como trabajador?

Administrativo Operativo

¿Qué antigüedad tiene en su puesto de trabajo?

0-3 meses 4-11 meses 12-18 meses 19-24 meses 24 meses o más

Anexo 03 Formato de la encuesta de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE EL GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EXISTENTE EN LOS TRABAJADORES CAS DE LA GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITNA DE LIMA,

INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el tipo y grado de compromiso organizacional existente en los trabajadores de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima, gerencia en la que usted presta sus servicios laborales como colaborador. Le informamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

ÍTEMS	PARÁMETROS				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema.					
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4. En esta organización me siento como en familia.					
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6. No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7. Me siento parte importante de esta organización					
8. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
9. Creo que debo mucho a esta organización					
10. Esta organización merece mi lealtad.					
11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en esta organización.					
12. Me sentiría culpable ahora si dejara esta organización.					

13. Creo que no podría dejar la organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.					
14. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas Si continuo en esta Organización y beneficios que recibo aquí (Honorarios/Salarios).					
15. Aunque quisiera, sería muy difícil dejar para mí este trabajo ahora mismo.					
16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo mejor.					
17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18. En este momento dejar la organización implicaría un gran costo para mí.					
19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
20. Ahora mismo, trabajo en esta organización más por lo que necesito que por lo que yo quiera.					
21. Podría dejar este trabajo así no tenga otro a la vista.					

Anexo 04 Formato de cuestionario de Inestabilidad Laboral

IMPIL

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE EL NIVEL DE MALESTAR POR INESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES CAS DE LA GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2014

En el momento actual todos los trabajadores nos sentimos inseguros en relación con la continuidad en nuestro empleo. Esta “inestabilidad laboral” va acompañada de una serie de sentimientos y pensamientos. Si esto le ha sucedido marque en qué medida han sido molestos para usted, evalúe de acuerdo con lo sucedido en los últimos 6 meses.

Si el suceso no ha sucedido no haga ninguna marca

Si el suceso ha ocurrido puede evaluarlo de la siguiente forma:

	Valor
Le sucede pero no le produce malestar	1
Le causa poco malestar	2
Le causa mucho malestar	3
Le causa excesivo malestar	4
Le causa pánico-miedo	6

Ejemplo de respuestas IMPIL	1	2	3	4	5
1. La situación de mi trabajo influye en vida personal. <i>Si esto le causa mucho malestar marcará</i>			x		
2. Siento que no progreso económicamente <i>Si esto le causa pánico-miedo marcará</i>					x
3. Mis jefes no me toman en cuenta <i>Si esto no le sucede lo deja en blanco</i>					

En este ejemplo, el entrevistado indico que el ítem 1 “le causa mucho malestar”; el ítem 2 “le causa pánico-miedo” y el ítem 3 no le ocurrió

Puede comenzar a responder:

Ítems	1	2	3	4	5
1. La situación de mi trabajo influye en mi vida personal					
2. Mis compañeros están mal					
3. Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme					
4. Cuando hablamos entre compañeros me siento más inseguro/a					
5. Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas					
6. No se respetan los derechos de las personas.					
7. No tengo un buen grupo humano					
8. Tengo que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo					
9. Tengo que mantener los contactos por si me echan					
10. No puedo hablar del tema con mis compañeros de trabajo					
11. Hago todo tipo de trabajo aunque no me corresponda					
12. Siento temor de no encontrar trabajo					
13. Me gustaría cambiar de trabajo por decisión propia					
14. Por si acaso busco otros trabajos					
15. Cada vez hay que poner más de uno como personal					
16. No tengo contactos en mi trabajo					
17. Siempre tengo la misma función					
18. Pienso que tendré que hacer otras cosas					
19. Hago cosas imposibles para seguir en mi trabajo					
20. Si uno se equivoca en algo, juega en contra					
21. Dudan de mi capacidad					
22. Siento que si uno rinde más, sirve					
23. Siento que me despedirán por una razón no verdadera					
24. Sé que se quedan con la gente que les interesa					
25. Siento que debo estar en movimiento continuo para mantenerme					
26. Hago lo posible para que no me echen (ej. Llegar temprano)					
27. Siento que no soy lo suficiente y no lo puedo demostrar					
28. Tengo que seguir capacitándome					
29. Me siento desvalorizado con trabajador					
30. Siento que mi identidad laboral ya no me sirve					
31. Me involucro en tareas que no me corresponden para dar una buena imagen.					
32. Me siento cansado por exceso de trabajo					
33. Tengo miedo de enfermar por la situación.					
34. Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos con respecto al trabajo.					
35. Siento que fumo más por las preocupaciones del trabajo					
36. Siento que bebo más por las preocupaciones del trabajo					
37. Cuando pienso que me pueden despedir me late fuerte el corazón					
38. Constantemente pienso que la institución va a cerrar.					
39. No hay oferta de trabajo					
40. Hay constantes rumores y no pasa nada					

41. No sé hasta cuándo va a haber inestabilidad en el trabajo					
42. Hay cambios continuos en el trabajo					
43. Tengo que soportar la locura de la gente sobre este tema					
44. Hay gente que cree que no le va a tocar					
45. Hay gente que no tiene posibilidad de reempleo					
46. Trabajo teniendo que motivar a la gente por mi cuenta.					
47. Siento que la empresa nos explota porque no hay empleos					
48. Tengo que colaborar para que la empresa mejore					
49. Tengo que sentirme agradecido porque aún no cobro un sueldo					
50. No sé si el sueldo me va a alcanzar					
51. No puedo ahorrar					
52. Tengo que achicar mis gastos					
53. Me van a tener que prestar plata					
54. Hay que vivir con lo necesario					
55. Tendré que trabajar en otra cosa					
56. La realidad económica estrecha la perspectiva					
57. Trato de buscar trabajo por todos lados					
58. Sé que va a ser difícil encontrar trabajo					
59. Siento que la inestabilidad económica me genera inestabilidad emocional					
60. Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico					
61. El mes que viene no sé qué va a pasar conmigo					
62. Me da miedo cambiar de trabajo para progresar					
63. No puedo dormir de noche pensando en el futuro					
64. No sé qué va a pasar al día siguiente					
65. Siento inestabilidad a futuro					
66. No puedo hacer nada para sentirme mejor a futuro					
67. Siento temor					
68. La situación social del país me genera inseguridad					
69. Hago horas extras sin remuneración					
70. Tengo miedo de lo que puedo pasar					
71. Extrañaría mi trabajo					
72. Pierdo la fe, la esperanza					
73. Los demás desconfían de mí					
74. Siento que la exigencia me cansa					
75. Tengo que subsistir día a día					
76. Tengo miedo					
77. Siento que es probable que me echen					
78. Siento que la inestabilidad laboral influye en mi estado de ánimo.					
79. Siento que mi inseguridad personal aumenta					
80. La inestabilidad laboral me genera inseguridad					
81. Siento que mi orgullo se rebaja					
82. Sacrifico mi realización personal					

83. Mis seres queridos se preocupan					
84. Los despidos de mis compañeros influyen sobre mi estado de ánimo.					
85. Siento que tengo un látigo encima					
86. Pienso constantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo					
87. Hay rumores de despido					
88. Estoy seguro de que me van a despedir					
89. Trato de no pensar en la situación y no lo hago					
90. Constantemente pienso que me quedaré sin trabajo					
91. Estoy nervioso e irritable					
92. Mi familia me preocupa					
93. Cada uno se evade de manera diferente					
94. Estamos en una situación extrema					
95. Estoy sujeto a muchos cambios de todo tipo					
96. Cambio mis pensamientos de que se puede permanecer por mucho tiempo en un trabajo					
97. Por la situación social general, uno no sabe dónde está parado.					
98. Trato de olvidarme del tema					
99. No se las modificaciones del día de ayer (si echaron a un compañero, si eliminaron el área)					
100. Sé que hay gente a la que no le importa nada de esto.					
101. Sé que hay gente que cree que es el fin del mundo.					

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **Msc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SECTOR PÚBLICO, CASO GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL – MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA ,LIMA 2014" de la estudiante **CORTES JESFEN HUMBERTO MARTIN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de noviembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



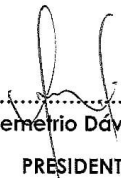
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **CORTES JESFEN HUBERTO MARTIN** cuyo título es: "**LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SECTOR PÚBLICO, CASO GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL – MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, LIMA 2014**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Quince).

Los Olivos, 27 de noviembre de 2014


.....
Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Mg. Pedro Constante Costilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. Jorge Rodríguez Figueroa
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/cvif9/ez/?lang=es&u=1055284503&vo=10580=1219046206&sz=1

Tesis_Turnitin_CORTES_JESFEN_HUMBERTO.pdf

Resumen de coincidencias

19%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	5%
2	Entregado a Universida...	2%
3	bibliotecadigital.uta.ed...	2%
4	ebabynews.info	1%
5	Entregado a Universida...	1%
6	www.socio.org.ar	1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLE RIVERA
UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLE RIVERA
LIMA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La institución liberal y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS del sector público, caso: Gerencia de Fiscalización y Control Municipalidad Metropolitana de Lima, Lima 2014

TESE PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
CORTES JESFEN HUMBERTO MARTIN (D.O. 0002 0712-9486)

ASESOR
M^g. COPILLA CASIELLO PEDRO CONSUELE (D.O. 0004-1721-9482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALLER HUMANO

Lima - Perú
2014



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo **HUMBERTO MARTIN CORTES JESFEN**, identificado con DNI N° **70436594**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SECTOR PÚBLICO, CASO GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL-MUNICIPAL METROPOLITANA DE LIMA, LIMA 2014**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:





 HUMBERTO MARTIN CORTES JESFEN

DNI: **70436594**

FECHA: 21 de noviembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cortes, Jasper Humberto, Martín
D.N.I. : 70436594
Domicilio : Unidad Vecinal del Palmera, Choluta, P.O.C., Panama
Teléfono : Fijo : Móvil : 975641557
E-mail : jcasartes@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cortes, Jasper Humberto, Martín

Título de la tesis:

La Inestabilidad Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores CAS del Sector Público, caso Gobierno de Fomento y Control Municipalidad Metropolitana de Lima

Año de publicación : 2014

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[X]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : [Signature]

Fecha : 21/11/12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta la estudiante:

Sr. Cortes Jesfen Humberto Martín

Trabajo de Investigación titulado:

LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SECTOR PÚBLICO, CASO GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL-MUNICIPAL METROPOLITANA DE LIMA, LIMA 2014.

Para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de noviembre del 2014

NOTA O MENCIÓN : 15 (QUINCE)

Lima, 21 de noviembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los
trabajadores CAS del sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control –
Municipalidad Metropolitana de Lima, Lima 2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

CORTES JESFEN, HUMBERTO MARTIN (ORCID: 0000-0002-0712-9486)

ASESOR

Mg. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE (ORCID: 0000-0002-1727-9883)



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lima – Perú

2014