



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias profesionales y Compromiso organizacional
en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Monica Elvira Quijano Rojas

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias empresariales

LIMA –PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): QUIJANO ROJAS, MONICA ELVIRA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA 2018

Fecha: 28 de febrero de 2019

Hora: 3:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR con MAYOR

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar el estilo APS

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios,

A mis padres, porque con sus consejos siempre inspiran mi alma para seguir esforzándome.

A mi familia quienes son el motivo y la razón de mi existencia, por motivarme y apoyarme. Gracias a todos por su apoyo incondicional.

La autora

Agradecimiento

A mis hijos por compartir conmigo las necesidades, sacrificios, triunfos y alegrías.

A mi asesor por su dedicación, apoyo continuo y oportuno en el desarrollo del proyecto.

A mis compañeros que compartieron conmigo sus conocimientos.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, Monica Elvira Quijano Rojas, identificada con D.N.I. 40510458 estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Competencia profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.", presentada en 103 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

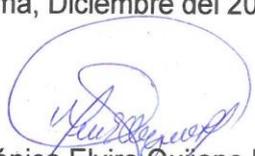
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Diciembre del 2018.



Mónica Elvira Quijano Rojas
D.N.I. 40510458

Presentación

Señor presidente:

Señores miembros del jurado:

Presento la Tesis titulada: “Competencia profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Educación, docencia en especial en los aspectos relacionados con la Competencia profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el Método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Tabla de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	24
1.7 Objetivos	25
II. Método	
2.1. Diseño	28
2.2. Variables y operacionalización	29
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	35
III. Resultados	40
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones	59
VII. Referencias	61
Anexos	
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 6: Base de datos

Anexo 8: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Anexo 9: Otras evidencias (fotografías, normas, etc.)

Resumen

En la investigación titulada: “Competencia profesional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.”

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 155 trabajadores . La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta: 0,912 para la variable competencia profesional y para la variable clima organizacional fue de 0.816, ambas son altamente confiables.

Los resultados de la investigación concluyen en que existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,574$ y $p= 0,000$).

Palabras Claves: Compromiso organizacional, competencia profesional, trabajadores.

Abstract

In the research entitled: "Professional competence and organizational commitment in the workers of the Municipality of Independencia 2018.", the general objective of the research was to determine the relationship between professional competence and organizational commitment in the workers of the Municipality of Independencia 2018 . "

The type of research is basic, the level of research is correlational descriptive, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 155 workers. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to workers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used, which went very high: 0.912 for the professional competence variable and for the organizational climate variable was 0.816, both are highly reliable.

The results of the research conclude that there is a relationship between professional competence and the organizational commitment of the workers of the Municipality of Independencia in 2018 ($r = 0.574$ and $p = 0.000$).

Keywords: Organizational commitment, professional competence, workers.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Las grandes organizaciones han tenido éxito mediante la buena aplicación de estas variables. Cabe mencionar que detrás del éxito de este estudio, está la información que puede ser utilizada por los gerentes, puntualizando la importancia del tema desarrollado y la forma correcta para el bienestar de los trabajadores, por eso que la dirección debe estar tener directivos que sean competentes profesionales y para que los trabajadores sientan un compromiso organizacional mejorando su desempeño laboral, y al aplicarse negativamente, genera pérdidas, que pueden dirigir a la organización a su ineficiencia.

De esta manera, hacemos un preámbulo de la importancia que tiene el estudio de las competencias profesionales y compromiso organizacional, tratando de concluir si se confirma su relación en la Municipalidad Distrital de Independencia.

Del planteamiento preliminar se percibe una gestión inadecuada, debido a las prácticas tradicionales directivas, la acción desintegradora de grupos que siempre están cuestionando, generando inestabilidad institucional, que ha devenido en una atmósfera de indiferencia y carencia de motivación entre el personal ante la mala dirección de la institución; traducéndose en la configuración de una comunicación organizacional antagónica, no existe una comunicación eficiente, deterioro de las relaciones entre colaboradores; razón por la cual se viene generando situaciones adversas contra la comunicación organizacional que, de alguna manera, incide en su desempeño, inseguridad y postergación de los trabajos administrativos, etc.

La Municipalidad Distrital de Independencia es un gobierno local en el cual se representa a todos los vecinos, promoviendo la conveniente prestación de servicios públicos, además del desarrollo integral, razonable y armónico, posible para soporte de los servidores administrativos, los que con sus labores cotidianas mantienen todo listo y preparado.

Este trabajo implica una interacción entre los trabajadores, un trabajo de equipo, en algunas ocasiones rutinario, estresante, pero innovador y creativo, que influye de manera directa en que ellos se sientan a gusto con lo que hacen o reciben de la organización.

Por ello, esta investigación sirve de gran ayuda a esta institución para que el manejo de las competencias profesionales y el compromiso organizacional reflejado en sus trabajadores.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos nacionales

Fuentes (2018) sustentó su tesis *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, su objetivo determinar la relación de las variables, su metodología de enfoque cuantitativo; básica, de nivel correlacional; diseño no experimental y transaccional; su muestra fueron 60 profesionales que laboran en la Ugel 01; concluye en que entre el compromiso organización y el desempeño laboral existe una correlación positiva y significativa ($R_s = 0.367$), por lo tanto a la existencia de un buen compromiso organizacional mejor será el desempeño de los trabajadores.

Méndez, (2017) sustentó su tesis titulada *Desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de telecomunicaciones e informática de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Máter del Magisterio Nacional”, su propósito fue determinar la relación entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales, diseño no experimental, transeccional, para recolectar sus datos utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario, su validez fue 91,25% ubicándose en el rango excelente, concluyendo en que entre el desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales existe una relación directa y significativa en estudiantes de la promoción 2013 de Telecomunicaciones e informática de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016.

Rojas (2016) desarrolló su investigación *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, tesis de Maestra en Gestión Pública, método el hipotético deductivo, estudio sustantiva, nivel descriptivo, diseño no experimental, tipo transaccional y correlacional, su muestra fueron 115 colaboradores, en su recolección de datos usó la técnica de encuesta y para probar su hipótesis fue con

la correlación de Spearman, sus conclusiones demostraron que entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo existe una relación positiva ($\rho=0,712^{**}$) y significativa ($p=0,001$)

Bendezú (2016) desarrollo su investigación *Autoeficacia y competencias profesionales del periodista de los estudiantes de IX y X ciclo de comunicaciones en la Universidad César Vallejo, 2015*, tesis grado de maestro en docencia universitaria, su objetivo fue determinar la relación de las variables, metodología, tipo básica, nivel descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transaccional, su muestra fue censal conformada por 124 estudiantes, utilizó dos instrumentos de medición de autoeficacia y de competencias profesionales del periodista, validados por expertos en educación. Sus conclusiones refieren que entre la autoeficacia y las competencias profesionales del periodista en los estudiantes de IX y X ciclo de Comunicaciones en la Universidad César Vallejo, 2015, existe una relación moderada Rho de Spearman fue de .578.

Saldivar (2017) desarrollo su tesis *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*, su objetivo establecer la relación de ambas variables. El estudio fue básico de diseño no experimental, correlacional, transversal, usaron 02 cuestionarios con respuesta Likert como instrumentos de recolección de datos, su muestra fueron 120 docentes. sus conclusiones determinan que la gestión educativa tiene relación directa y significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015 según Spearman $\rho=,701$ y ($p=,000<0,05$).

1.1.2 Antecedentes internacionales

Mejía (2014) sustento su tesis: *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* para obtener el grado de Maestro en Administración de la escuela de administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México, su compromiso fue identificar la relación las variables, metodología tipo descriptivo, transversal y correlacional, diseño no experimental, su muestra fueron 30 colaboradores, sus conclusiones determinan que el buen clima laboral se relaciona con el compromiso en la organización, asimismo el buen clima de la institución permite tener personas comprometidas

con la organización, confirmándose la hipótesis planteada con la prueba de correlación de Pearson.

Frías, (2014) desarrolló sustento su investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, optar el grado magister, su propósito es establecer la relación de las variables, su metodología fue descriptiva – cuantitativa, diseño no experimental, su muestra fue de 70 personas. Llegando en sus conclusiones que en la ONG es posible concluir que pese a que la generación “Y” suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no asegurando la permanencia en la organización.

Granja (2015) realizó su tesis denominada *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la Empresa Impofreico S.A, para conseguir el título de Psicóloga Organizacional*, el objetivo de la presente estudio es determinar las competencias laborales a nivel de puestos, proceso y de organización, utiliza la dinámica de grupos, pruebas de conocimiento, entrevista, observación y el método de Delphi. Se obtiene como resultado la determinación de nueve competencias laborales a nivel de la organización, 23 competencias laborales a nivel de procesos y 42 competencias laborales a nivel de puestos clave. Se constatan 15 competencias con brechas entre el estado actual y el deseado en todos los niveles, evidenciando una a nivel organizacional, cinco a nivel de procesos y nueve a nivel de puestos clave; 16 competencias presentan una brecha de un punto y 17 competencias laborales superan el nivel de desarrollo deseado.

Mazariegos (2016) sustento su tesis titulada *Análisis de la efectividad del proceso de certificación basado en competencias laborales para mejorar el desempeño del personal que labora en una Institución Pública de Guatemala*, Universidad de San Carlos de Guatemala, su objetivo determinar la mejora del desempeño del personal que labora en una Institución Pública de Guatemala a través del proceso de Certificación por competencias laborales, estudio correlacional, de tipo diacrónico, su muestra fueron 79 sujetos, sus conclusiones determinan que el nivel desempeño del personal que participó en el proceso de Certificación mejoró en relación al nivel de su desempeño inicial.

Mendoza (2013) sustentó su investigación *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el prácticum de los grados de magisterio: estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes*, su objetivo determinar la relación de las variables de estudio, tesis grado de doctor, universidad complutense de madrid, descriptivo correlacional, no experimental, su muestra de estudio fue de 426 profesores, sus conclusiones refieren que no existen diferencias significativas entre los futuros maestros de ambos Grados y sus respectivos Prácticum al momento de valorar la organización de las prácticas y el apoyo, trato y orientación recibido por sus principales agentes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Competencias profesionales

Competencia

Tobón, (2005) “proceso complejo del desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad”. (p.5)

OCDE (2002) sostuvo que:

Es capacidad de responder a las exigencias para desarrollar una actividad [...] asimismo es la relación de habilidades prácticas y cognitivas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y elementos sociales de manera conjunta actúan eficazmente. (p. 8)

Masseilot (2000) es “elástico y flexible, con el fin de superar la brecha entre trabajo intelectual y manual”. (p.79)

Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2004):

Es la relación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y la inclusión de disposición para aprender, representan el paquete multifuncional y transferible que todas las personas requieren para realizarse y tener su desarrollo personal, inclusión y empleo. (p. 4 y 7)

Al respecto los autores refieren que las competencias son las habilidades y destrezas que utilizan los ejecutivos para lograr los objetivos de la institución

Definición de profesional

Es el responsable de sus labores sobre la sociedad, incluyen a clientes, colegas, empleados, directivos, proveedores, comunidad local responsabilidad que consigue el impacto de acciones sobre él mismo sus aprendizajes conocimientos, capacidades, actitudes, valores y virtudes. (Argandoña 2012, p. 75).

Definición de competencias profesionales.

“son acciones realizadas frente a situaciones y problemas de distintos tipo, disponiendo de actitudes, procesos y conocimientos” (Zabala y Arnau, 2008, p.45).

Asimismo refirió el Minedu (2016) “es la facultad de la persona al concertar capacidades con la finalidad de conseguir un propósito en una determinada situación actuando de modo oportuno y ético” (p.21).

García, Loredó, Luna y Rueda (2008) refirieron es “el conjunto identificable y evaluable de capacidades que acceden a desempeñar de manera satisfactoria en situaciones reales de práctica profesional, basados en modelos vigentes” (p. 102).

La competencia profesional es el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo se refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que se le presenta en la vida cotidiana dentro de su entorno laboral.

Son las habilidades de los directivos con el fin de lograr un propósito haciendo uso de sus actitudes, conocimientos, habilidades para solucionar las diferentes tareas que se le presente.

Bases teóricas y filosóficas

El enfoque socio formativo de las competencias se inscribe en la educación humanista (Tobón, 2009), se practica a finales de la Edad Media (siglo XIII) consiguiendo su crecimiento en el Renacimiento gracias a la religión, al privilegiar el origen del humanismo como parte del pensamiento humano a través de la

historia, y no causar desconfianza, ya que el estudio de los valores humanos no es un asunto solo del pensamiento religioso. (Pimienta, 2007).

La incorporación de la educación de valores en la escuela promueve el desarrollo integral de la persona, considerado innovador, la persona no debe considerarse independiente, ya que pertenece a una comunidad convirtiéndose en un ser humano: su convivencia con los demás, es un modelo de competencias actual, desde un enfoque socio formativo, retomado totalmente por el humanismo, formando a estudiantes y la labor docente, estimando la esencia que ser competente e s ser ético (Tobón y García Fraile, 2010).

Enfoques

El enfoque conductista: esta fundamentado en particularidades de la persona que expresa en su conducta logrando un buen desempeño, asumiendo aptitudes con una cualidad de los competentes y obtener eficacia. Para Mertens (2002), se centra en "...Identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. (p.3)

Este enfoque enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.

El enfoque funcionalista contrariamente es el estado centro para ejecutar actividades logrando consecuencias en función a la fabricación, determinando previamente los criterios del desempeño, tiene una lógica que va desde el propósito principal (de una materia, profesión o institución), deshaciendo repetidamente las funciones de lo general a lo particular. (González, 2004).

El análisis funcional no es un método exacto, es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva

El enfoque constructivista es el que estima relaciones mutuas y acciones de grupos, ambiente, consideran que la persona es importante, sus metas al igual que la función de producción se origina del mercado. En síntesis, según Saracho (2005) se centra en la persona, su objetivo principal es actuar como

elemento de auditoría en torno a la capacidad individual del sujeto y el esfuerzo por mantener su fuerza de trabajo en condiciones óptimas de “empleabilidad” es el desarrollo de competencias que no está sometido únicamente a las que demanda la empresa, sino es una actitud compartida a partir de la interacción entre las personas dentro de la organización.

Importancia

Las empresas hoy día demandan no sólo conocimientos sino también otras capacidades, existen varios aspectos que se debe considerar en el momento de buscar empleo: los conocimientos técnicos, las competencias, y la aptitud de búsqueda en el mercado laboral.

Los conocimientos técnicos son destrezas adquiridas a través del estudio ya sea formal en instituciones de educación y la no formal de forma autodidacta. Las competencias son capacidades que nos se adquieren a través del estudio pero que pueden ser desarrolladas, como por ejemplo la capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, respeto, ética, integridad, orientación a los resultados de calidad, entre otras. Y por último la aptitud de búsqueda en el mercado laboral, o sea, “saber buscar trabajo”, saber buscar información para postularse en aquellas ofertas de empleo las que realmente se tiene oportunidad. La gestión de competencias ayuda a predecir el comportamiento del personal ante un desafío o una situación, y porque ayuda a anticipar cómo será su desempeño. Campos (2004)

Las competencias profesionales son importante para las instituciones porque permite que los directivos puedan predecir el comportamiento del personal ante alguna circunstancia o desafío.

Dimensiones

Dimensión técnica.

Soguez y Flores (2010) sostuvieron que tiene conocimientos de carrera que le permite dominar, como experto, contenidos y tareas afines laborales. (p.16).

Durrieu (2011) manifestó que: “es lo que posee el experto, son conocimientos y habilidades requeridos, su saber específico trasciende desde los

limites de la profesión, profundizando su estudio, utilizando instrucciones técnicas precisos dentro de la organización”.(p.4)

Al respecto la dimensión técnica indica que son las habilidades y conocimientos que tienen el profesional.

Dimensión metodológica.

Soguez y Flores (2010) refirieron al aplicar conocimientos dentro del contexto laboral concretas utilizando para ello ordenamientos convenientes en la solución de problemas de manera autónoma y transfiriendo prácticas que se adquieren en ambientes novedosos. (p.5).

El conocimiento metodológico permite realizar las cosas eficientemente, para que las personas apliquen conocimientos profesionales y puedan solucionar sus problemas presentadas en su trabajo y usarlas en la realización de prácticas generando cambios.

La dimensión metodológica, esta referida a los conocimientos que utiliza el directivo para desarrollar sus tareas de manera eficiente aplicando sus conocimientos y solucionando sus problemas.

Dimensión participativa

Soguez y Flores (2010) se manifiesta en los trabajadores que se alarman por cumplir sus tareas asignadas, siempre dispuestos al intelecto interpersonal, a la comunicación y cooperación de equipo de trabajo cumpliendo las actividades determinadas. (p.5)

Durrieu (2011) sostuvo:

Son acciones colaborativas donde las personas desarrollan habilidades personales y de conjunto siempre en la búsqueda de ambientes propicios existiendo la interacción entre los trabajadores de la institución cuando exploran conceptos dilucidando escenarios problematicos deseando resolver buscando que las interacciones sociales contribuyan a lograr sus objetivos personal y grupal. (p.4).

La dimensión participativa se refiere a que el directivo busca la interacción de los trabajadores creando escenarios problemáticos donde ellos contribuyan a lograr sus objetivos mediante interacciones sean personal o grupal.

1.3.2 Compromiso laboral

Definición:

El compromiso organizacional es “es el estado emocional caracterizado por la relación de los empleados con su institución” (Allen y Meyer, 1997, p. 11)

Edel, García y Casiano (2007), refieren : “el grado que identifica el trabajador con la institución deseando participar de manera activa en ella” (p.52).

Robbins y Coulter (2010):

Se refiere al grado donde el trabajador identifica la organización y sus objetivos, deseando mantenerse siempre pertenece a la misma, la participación laboral es la identificación del trabajador, es el entendimiento que existe entre el trabajador y la institución que pertenece (p. 452).

En mi opinión el compromiso laboral es la voluntad que le ponemos a las cosas porque debe estar bien.

Fundamento Teórico del Compromiso Organizacional

Teoría de los Tres Componentes

Para Antón y González (2001) establece un “el avance para el estudio del compromiso organizacional integrando una serie de investigaciones caracterizados por la fragmentación.

El compromiso es el vínculo afectivo de unión entre el trabajador y la institución, Cook y Wall (1980).

“Apego que siente la persona hacia su equipo de trabajo, basados al afecto y emoción, proceso donde las metas del trabajador y la institución son congruentes, esta referida a la actitud u orientación vinculando la identidad de la persona a la organización” (Meyer y Allen, 1997, p. 12)

Estableciéndose que “el Componente Afectivo es el apego emocional, es identificarse e involucrándose con la institución . Meyer y Allen, (1997)

Para Meyer y Allen (1990) se fundamenta “en el costo de los trabajadores vinculados con abandonar la institución” (p. 1), donde el componente más importante es el valor de las inversiones que realiza en comparación con otras alternativas lo que hace que permanezca en la institución porque sería costoso para el no hacerlo.

Wiener y Geggman (1997) manifestaron que:

Es el cumplimiento de las normas que permiten su actuación en relación a los objetivos del compromiso hacia la organización, son las metas e intereses institucionales, conductas de compromiso socialmente aceptadas que exceden normas formales importantes para el objetivo del compromiso” .

Teoría Contemporánea de Compromiso Organizacional

Esta referida a la teoría tridimensional propuesta por Meyer y Allen (1991)

Es una de las teorías bases del Compromiso Organizacional que ha ido evolucionando con los estudios nuevos y validaciones, los mismos que se han desarrollado en Brasil y donde mencionan que únicamente se considera como un tipo de compromiso al compromiso afectivo, que surge a consecuencia del nivel de satisfacción que un colaborador desarrolla hacia la empresa donde labora, es un tipo de compromiso que se origina por un apego emocional del colaborador hacia su organización. (p. 68)

A continuación, se detallará cada uno de estos nuevos conceptos. Asimismo, el compromiso de permanencia se le conoce como defensa organizacional y al compromiso normativo como consentimiento

Las modificaciones al concepto de compromiso de permanencia propuesto por Meyer y Allen fueron realizadas por Carson y Bedeian en 1995, quienes efectuaron una modificación teórica al compromiso de permanencia, denominándolo atrincheramiento en la carrera definiéndolo como la continuación de la misma línea profesional por falta de opciones o pérdidas de inversiones que se llegue a tener por abandonar la organización. Asimismo, en el 2008 Bastos introduce el concepto de atrincheramiento en el ámbito organizacional definiéndolo como una conducta de necesidad de permanencia que desarrolla el trabajador en la organización donde labora. Recientemente sobre el atrincheramiento organizacional es Pinho (2014), que realiza un estudio empírico a 268 trabajadores mencionando que cada colaborador genera un vínculo de atrincheramiento organizacional al sentirse preso o escaso de alternativas que permitan mejorar sus expectativas como sus necesidades. (Moreno, Bittencourt y Okazaki, 2015, p. 101)

El atrincheramiento organizacional es el vínculo generado por falta o escases de opciones que un colaborador llega a tener y cuya permanencia no resulta ser espontánea se origina como producto de una necesidad.

En cuanto al consentimiento organizacional (Alves, Bittencourt, Dorea y Rodríguez, 2015, p. 54) manifestaron que:

Este se desarrolla cuando el colaborador tiene esa tendencia de obedecer a su superior jerárquico, cuenta con una estructura bifactorial, teniendo como primer factor una obediencia ciega, que hace referencia al cumplimiento automático que un colaborador cumple según la orden dictada por su superior aun cuando éste se encuentre de acuerdo o no con la misma, asimismo el segundo factor es la aceptación íntima referidos a la realización de las tareas u obligaciones que rigen las normas establecidas en la organización.

A mi opinión se refiere al cumplimiento de las normas pero siempre aplicando su criterio propio no se puede obedecer ciegamente así sea su superior jerárquico, se debe respetar las normas.

Dimensiones del Compromiso organizacional

El compromiso afectivo (deseo)

“Son lazos emocionales que tienen los trabajadores hacia su institución, manifiesta el apego emocional cuando satisface sus necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas; disfrutando la estabilidad en la organización” Meyer y Allen citados por Edel *et al.* (2007) p. 53).

Arias (2001) refirió que son lazos emocionales que los colaboradores establecen en la institución, reflejan el apego emocional cuando satisfacen sus necesidades y expectativas, disfrutan permanecer en la institución. Los trabajadores sintiéndose orgullosos de pertenecer a la organización. (p. 89)

Al respecto esta dimensión refirió a los lazos emocionales que los empleados conciben en la organización es el afecto emocional que perciben cuando satisfacen sus necesidades y expectativas gozando de seguir perteneciendo a la institución.

Con los textos en mención llego a la conclusión que el afecto se demuestra de muchas maneras y una de ellas es querer hacer las cosas bien.

El compromiso de continuidad

Meyer y Allen citados por Edel *et al.* (2007) p. 53) señaló que:

Esta referido al trabajador le es muy importante el tiempo inversiones y esfuerzo se perderían en caso el decidiera abandonar la organización, así como pocas posibilidades para encontrar otro empleo, creándose un compromiso por omisión” (p.53)

Según Arias (2001) señaló que:

Es el reconocimiento del trabajador que tienen relación con costos (financieros, físicos, psicológicos) y las insuficientes ocasiones para obtener trabajo, el trabajador no renuncia a la organización, se manifiesta porque el trabajador está vinculado a la organización, invirtiendo tiempo, dinero y esfuerzo y su renuncia sería perder todo; sus oportunidades se ven reducidas si se encuentra fuera de la empresa incrementando su apego con la organización. (p. 59)

Asimismo, Betanzos, *et al* (2006) manifestaron que se forma por el significado de abandonar la institución y la escasa posibilidad de obtener un empleo similar al que ejecuta, evidenciando factores de compromiso presentados en procesos independientes.

Al respecto los trabajadores no dejan la empresa debido al tiempo y esfuerzo dedicados durante su permanencia y que si la dejan perderían mucho, en el aspecto financiero, físico, psicológico, y que no podría encontrar en otro empleo, resultándole muy difícil dejar la institución.

El compromiso normativo

Meyer y Allen citados por Edel *et al.* (2007) p. 53) afirmó:

Esta referido a la lealtad con la organización (sentido moral), ya que recibe prestaciones que pueden ser capacitaciones, reconocimientos, colegiaturas) desarrollando su deber es una correspondencia, esta relacionado con la teoría de la reciprocidad donde recibe algún beneficio formado por el compromiso moral, retribución hacia su generoso.

El “esta referido al sentimiento de obligación de permanecer en la institución” fundamentándose en el derecho y la moral considerando que abandonar a la organización no es correcto para el colaborador. Allen y Meyer (1997, p.1).

Arciniega (2002), refirió son:

Los trabajadores que experimentan tres dimensiones, que se pondría Oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; es así puesto que el colaborador en el compromiso afectivo exterioriza sus actitudes con orgullo de pertenencia hacia la organización, donde se siente emocionado cuando manifiesta laborando para la institución hablando con su familia y amigos.

Los empleados inician su compromiso determinado por características individuales, personalidad, valores; sus experiencias laborales correspondientes a sus expectativas, al transcurrir el tiempo se va fortaleciendo porque esta relacionado con la institución, compañeros de trabajo, pasando tiempo con ellos; asimismo la antigüedad del trabajador le ofrece ventajas creando actitudes positivas en el trabajo; disminuyendo por la edad oportunidades en el mercado, originando que los trabajadores se sientan más vinculados con su empleo actual. Hellriegel y cols (1999).

Al respecto el autor refirió que es mas fuerte el compromiso que tienen los empleados de más permanencia en la institución, que los que tienen éxito personal en la empresa o empleados comprometidos, siendo importante los valores, creencias, la disposición de oportunidades.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la competencia profesional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Cuál es la relación de la dimensión técnica y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

Problemas específicos 2

Cuál es la relación de la dimensión metodológica y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

Problemas específicos 3

Cuál es la relación de la dimensión trabajo en equipo y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

Problemas específicos 4

Cuál es la relación de la dimensión participativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

1.5. Justificación, relevancia y contribución

1.5.1. Teórica

La información bibliográfica obtenida en el desarrollo de la investigación, es importante la competencia profesional y el compromiso organizacional, especialmente en la administración, la información empírica proviene de la investigación, de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, asimismo pretende contribuir al incremento de conocimientos relacionados a la variables de estudio, la información recogida fue excelente para formular, diseñar las que existe.

1.5.2. Práctica

Porque contribuye a la mejorar las competencias profesionales centrado su influencia en las competencias profesionales y el compromiso organizacional, constituyendo una base para el inicio de mayores elementos de juicio, mejoramiento y atención a los usuarios.

1.5.3. Social

Porque favorece a la comunidad, porque los aportes hechos permitirán encontrar salidas fortaleciendo la mejora de competencias profesionales y el compromiso organizacional, con la finalidad de modificar la situación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

1.6.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Objetivos específicos 4

Determinar la relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

II. Método

2.1 Diseño

Enfoque

El enfoque de estudio es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis. (Hernández, Fernández, Baptista 2014, p.15)

Método

El método de estudio fue el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) porque busca la solución a los problemas planteados, se refiere a la emisión de hipótesis en relación a soluciones según el problema planteado y la comprobación de sus datos.

Tipo de estudio

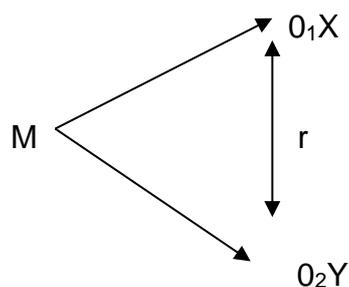
El tipo de estudio fue básica, porque tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de fenómenos sociales, que se esta fundamentado en otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32).

Es descriptivo “ tiene como finalidad detallar las características de un fenómeno sometido a un examen”

Es correlacional porque “ tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables dentro del contexto particular”

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque no se manipulò las variables, es transversal porque “ las variables son analizadas en un determinado momento . (Hernández, *et al* , 2014, p.149.). Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

X : Competencias profesionales

Y : Compromiso organizacional

O₁ y O₂: Puntuaciones

r : relación

2.2 Variables y operacionalización

Competencias profesionales

Compromiso organizacional

2.2.1 Definición conceptual

Definición conceptual de las competencias profesionales

García, *et al* (2008) refirieron es “el conjunto que identifica y evalúa sus capacidades para que realicen labores satisfactorias que se den en situaciones reales de práctica profesional, relacionado a patrones vigentes” (p. 102).

Definición operacional de las competencias profesionales

Las competencias profesionales tiene como dimensiones a la Dimensión técnica, (9 ítems) metodológica (3 ítems) trabajo en equipo (3 ítems) y participativa (3 ítems) se evaluó con un cuestionario de 18 ítems con escala politómica tipo likert, u ordinal con 5 opciones de respuesta para cada ítems.

Definición conceptual del Compromiso organizacional

López (2013) es el vínculo afectivo a la institución y lograr los objetivos, conformado por tres factores: Aceptación de objetivos y valores de la organización;

dispuesto a contribuir su esfuerzo en apoyo a la institución, y su deseo de permanecer en ella. (p. 71).

Definición operacional de Compromiso organizacional

La variable será medida con el compromiso afectivo, (6 ítems) de permanencia (6 ítems) normativo (6 ítems) , en un cuestionario de 18 ítems con escala politómica tipo likert, u ordinal con 5 opciones de respuesta para cada ítems.

Tabla 1

Operacionalización de competencias profesionales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión técnica	Innovación y liderazgo	1,2,3,4,5, 6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (17- 40) Regular (41- 64) Alta (65- 85)
Dimensión metodológica	Uso de estrategias y procedimientos	9,10,11,12, 13,		
Dimensión participativa	Ética y Responsabilidad	14, 15,16,17		

Tabla 2

Operacionalización de Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	• Definición	1,2,3,4,5,6	1. Nunca	
	• Identificación con la organización		2. Casi nunca	Inadecuado
Compromiso De permanencia	• Involucramiento con la organización	7,8,9,10,11,12	3. Algunas veces	18 - 30
	• Definición		4. Casi siempre	Poco
Compromiso normativo	• Percepción de alternativas	13,14,15,16,	5. Siempre	adecuado
	• Inversiones en la organización	17,18		
	• Definición			31 - 60
	• Lealtad			
	• Identidad			

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Estuvo compuesta por 259 trabajadores, de la Municipalidad de Independencia en el 2018. Entre los cuales se tiene a 149 varones y 110 mujeres.

Según Arias (2006) es el conjunto finito o infinito de elementos que tienen iguales características importantes para determinar las conclusiones del estudio, determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

La muestra seleccionada fue aleatoria simple y su tamaño (n), según Bernal (2006, p.171) se calcula:

$$n = \frac{Z^2 P.Q.N}{\epsilon^2 * (N-1) + Z^2 .P.Q.}$$

Z: (1.96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

P: (0.05): Proporción de éxito

Q: (0.05): Proporción de fracaso (Q= 1- P)

ϵ : (0.05): Tolerancia la error

N: (210): tamaño de la población

n: tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5) \times 258}{0.05^2 (258-1) + 1.96^2 \cdot (0.5)(0.5)} = \frac{248.7436}{1.6054} = 155$$

Tabla 3
Muestra estratificada

Genero	Población	Muestra estratificada	
Hombres	149	$\frac{155 \times 140}{259}$	89
Mujeres	110	$\frac{155 \times 110}{259}$	66
Total	259	Total	155

2.3 Criterios de selección

Todos los colaboradores de la Municipalidad de Independencia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Rodríguez (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (p.10)

Para recolectar sus datos, empleó la técnica de encuesta con escala de respuesta Likert que será aplicado a la muestra de colaboradores

Asimismo Morone (2012), la encuesta asevera “son medios materiales se emplean para recojo almacenando información” mediante cuestionarios o guías de entrevistas, etc.

Instrumentos:

Se empleó el cuestionario

Ficha Técnica: Competencias profesionales

Nombre original: Instrumento de medida

Título : Competencias directivas

Autor : Rojas Vega, Edgardo

Adaptado por: Br. Monica Quijano

Administración: Individual y/o grupal

Duración: 20 a 25 minutos

Aplicación: a todos los usuarios.

Significación : Determinar la relación de las competencias profesionales y el compromiso laboral

Estructura: Cuestionario de 17 ítems, con opciones de respuesta tipo Lickert.

Ficha Técnica: Compromiso organizacional

Título: Compromiso organizacional

Autor : Allen y Meyer

Adaptado: Br. Monica Quijano

Administración: Individual y/o grupal

Duración: 20 a 25 minutos

Significación: Determinar la relación de las competencias profesionales y el compromiso laboral

Aplicación: a todos los usuarios

Estructura: Es 18 ítems, con respuesta de opción politómica.

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Hernández, *et al* (2010), “nivel del instrumento que mide la variable que intenta medir” (p.201).

Dicha consistencia presenta un valor científico, el instrumento de medida es confiable y válido, por ello, determinando su validez antes de su aplicación.

En este estudio se realizó la validez de contenido, mediante el juicio de expertos en donde se han considerado tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 4

Resultados del juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opiniòn
Dr. Alcas Zapata Noe	Temático	Aplicable
Dr. Martínez López Edwin	Metodólogo	Aplicable

Confiabilidad

Núñez (2012) mencionó que es el grado de coincidencia de los resultados y que al ser aplicadas a personas con iguales características se obtiene el mismo valor. (p.54)

Al establecer la confiabilidad del instrumento, fue con el Alfa de Cronbach para variables y dimensiones, en una muestra piloto de 20 trabajadores, procesándose los datos, con el Programa Estadístico SPSS versión 23.0.

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad

Variable	Alfa de cronbach	Nro. de ítems
Competencias profesionales	,912	17
Compromiso organizacional	,816	18

La tabla nos muestra los resultados del análisis de confiabilidad se observa además que la variable competencias profesionales presente una confiabilidad alta

también la variable compromiso organizacional tiene confiabilidad alta. Por lo tanto ambos cuestionarios son confiables.

2.5 Métodos de análisis e interpretación de datos

El análisis descriptivo se desarrolló en tablas de frecuencias y porcentajes de variables y dimensiones, y la prueba de hipótesis general, y específicas se aplicó la prueba de Spearman determinando su relación.

Su método usado fue método hipotético deductivo, sostuvo Bernal (2006), que “se fundamenta en el proceso originado de afirmaciones en calidad de hipótesis buscando rebatir las hipótesis, terminando en conclusiones que son confrontadas con la realidad” (p.56).

2.6 Aspectos éticos

El estudio cumplió con criterios que establecen diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, sugerido en el formato del desarrollo de investigación, respetándose la autoría de la información bibliográfica, mencionando a sus las referencias bibliográficas de los autores y la ética correspondiente.

Asimismo los comentarios de las citas pertenecen al autor de la tesis, respetando su autoría y los criterios existentes, asimismo se respeto la autoría de los instrumentos del recojo de información, que fueron revisados por expertos que validaron los instrumentos del estudio, antes de su aplicación.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1. Competencia profesional

Tabla 6

Distribución de frecuencias de los niveles de la competencia profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	9,7
Regular	94	60,6
Alta	46	29,7
Total	155	100,0

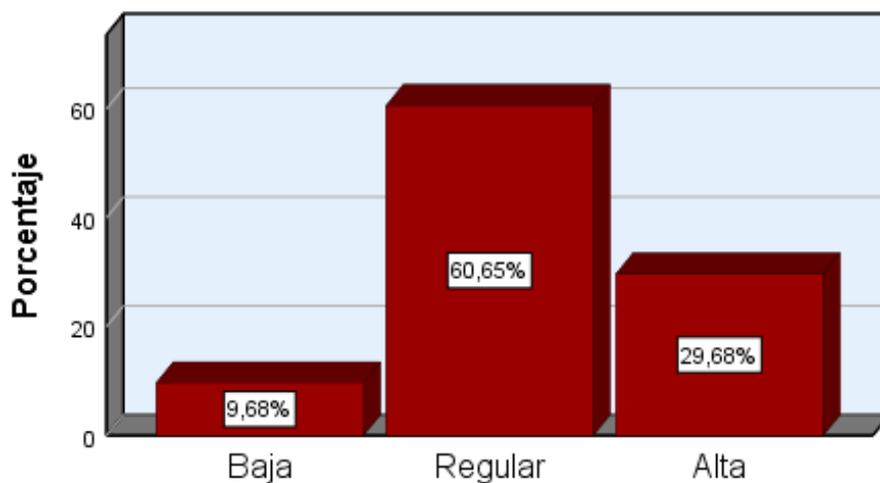


Figura 1. Niveles de competencia profesional

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura los resultados indican que el 9,68 % de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran una baja competencia profesional, el 60,65% regular y el 29,68 % alta, por lo tanto el nivel de competencia profesional se encuentra en el nivel regular.

3.1.2 Compromiso organizacional

Tabla 7

Distribución de Frecuencias de los niveles del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	7,7
Regular	96	61,9
Alto	47	30,3
Total	155	100,0

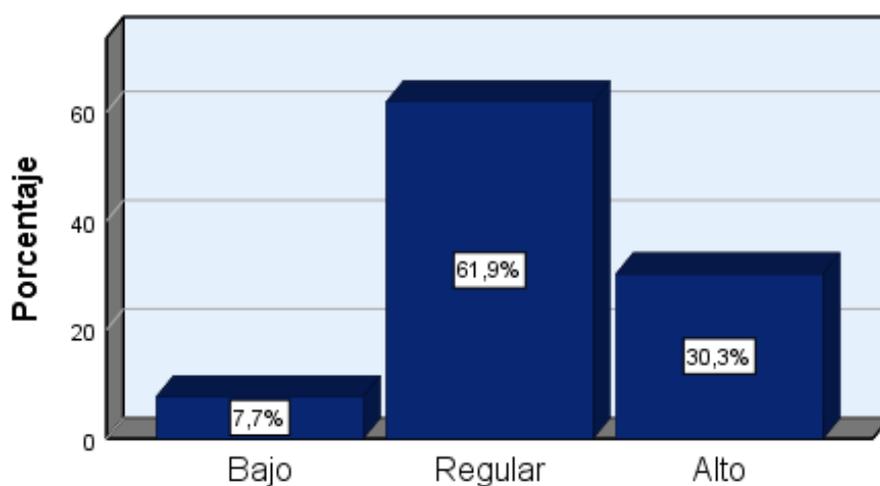


Figura 2. Niveles de compromiso organizacional

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura los resultados indican que el 7,7 % de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran un bajo compromiso organizacional, el 61,9 % regular y el 30,3 % alto, por lo tanto el compromiso organizacional se encuentra en el nivel poco regular.

3.1.3 Compromiso afectivo

Tabla 8

Distribución de frecuencias de los niveles del compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2,6
Regular	64	41,3
Alto	87	56,1
Total	155	100,0

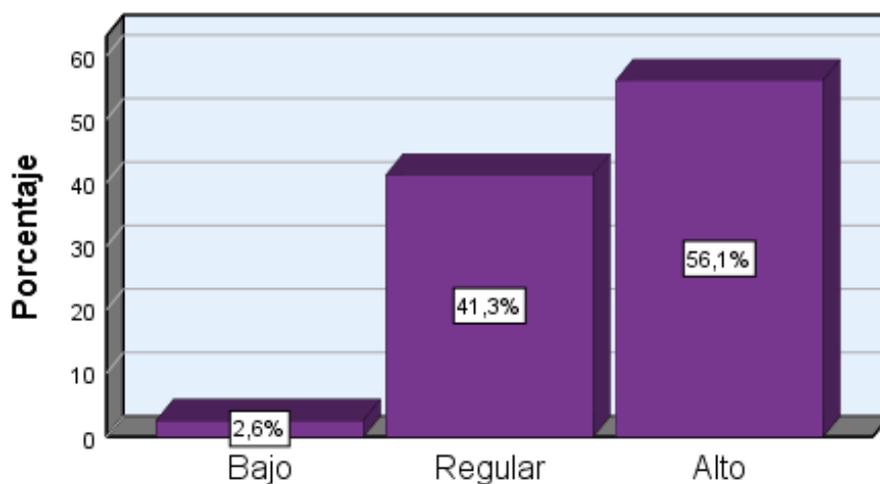


Figura 3. Niveles de compromiso afectivo

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 5,2% de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018 muestran un inadecuado compromiso afectivo, el 49% poco adecuado y el 45,8% adecuado, por lo tanto el nivel de compromiso afectivo es poco adecuado.

3.1.4 Compromiso de permanencia

Tabla 9

Distribucion de frecuencias de los niveles del compromiso de permanencia de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	14,2
Regular	112	72,3
Alto	21	13,5
Total	155	100,0

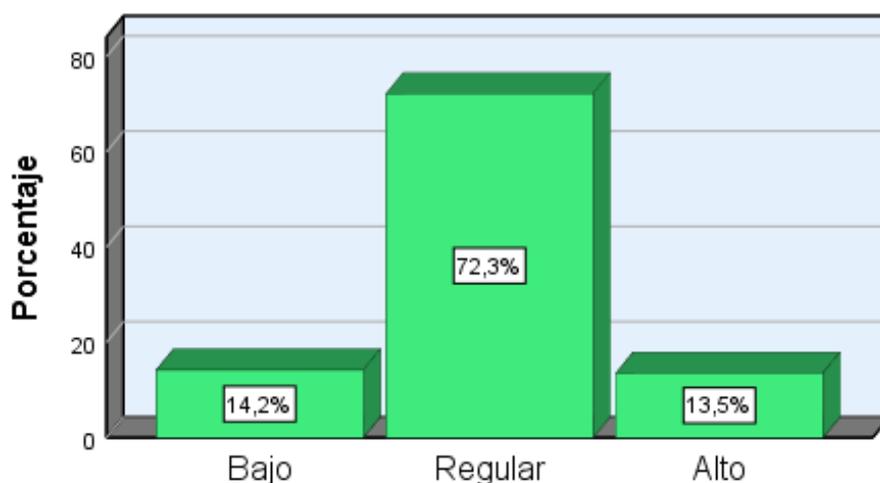


Figura 4. Niveles de compromiso de permanencia

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 21,3 % de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018 manifiesta que el compromiso de permanencia se encuentra en un nivel inadecuado, el 71,6 % poco adecuado y el 7,1 % adecuado, por lo tanto el compromiso de permanencia se encuentra en el nivel poco adecuado.

3.1.5 Compromiso normativo

Tabla 10

Distribución de Frecuencias de los niveles del compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	14,8
Regular	100	64,5
Alto	32	20,6
Total	155	100,0



Figura 5. Niveles de compromiso normativo

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura se observa que el 12,3 % de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018 manifiesta que el compromiso normativo es inadecuado, el 76,1 % poco adecuado y el 11,6% adecuado, por lo tanto el compromiso normativo se encuentra en el nivel poco adecuado.

3.1.6 De la dimensión técnica

Tabla 11

Distribución de Frecuencias de los niveles del dimensión técnica de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	6,5
Regular	104	67,1
Alta	41	26,5
Total	155	100,0

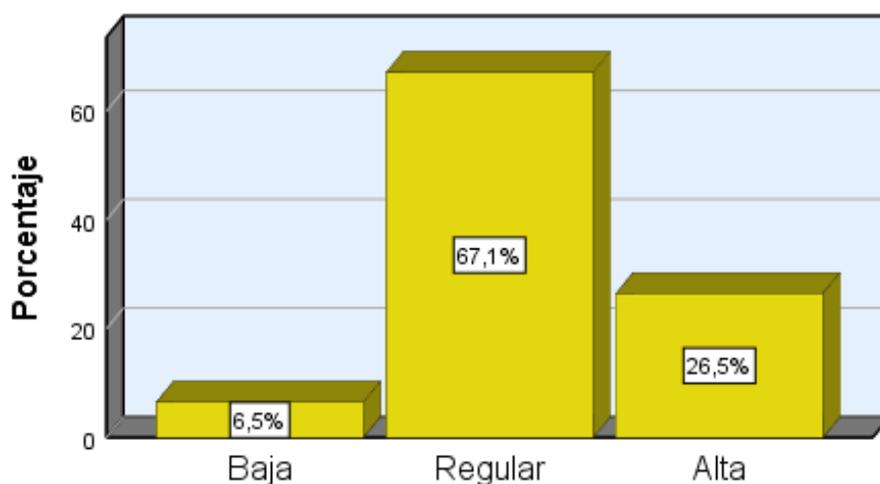


Figura 6. Niveles de compromiso afectivo

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura los resultados indican que el 2,6% de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran un bajo compromiso afectivo, el 41,3% regular compromiso afectivo y el 56,1% alto compromiso afectivo, por lo tanto los trabajadores perciben un nivel alto en el compromiso afectivo.

3.1.7 De la dimensión metodológica

Tabla 12

Distribución de Frecuencias de los niveles del dimensión metodológica de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	13,5
Regular	85	54,8
Alta	49	31,6
Total	155	100,0

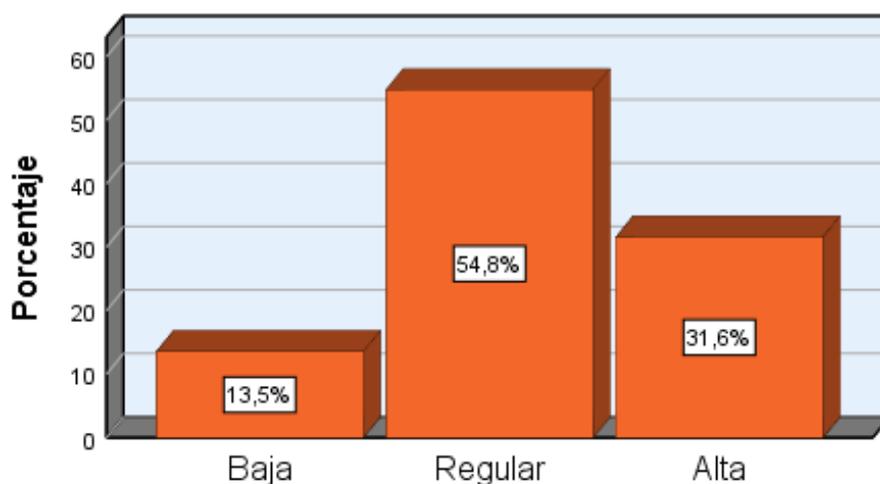


Figura 7. Niveles de dimensión metodológica

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura los resultados indican que el 13,5% de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran una baja dimensión metodológica, el 54,8% regular dimensión metodológica y el 31,6% alta dimensión metodológica, por lo tanto los trabajadores perciben un nivel regular en la dimensión metodológica.

3.1.8 De la dimensión trabajo en equipo

Tabla 13

Distribución de Frecuencias de los niveles del trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	10,3
Regular	86	55,5
Alta	53	34,2
Total	155	100,0

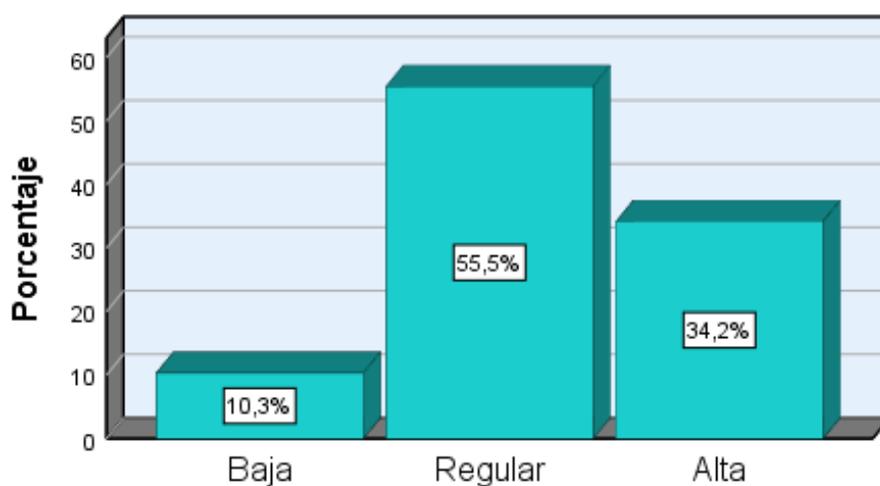


Figura 8. Niveles de dimensión trabajo en equipo

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura se observa que el 10,3% de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran una baja dimensión trabajo en equipo, el 55,5% regular y el 34,2% alto, por lo tanto la dimensión trabajo en equipo se encuentra en el nivel regular.

3.1.9 De la dimensión participativa

Tabla 14

Distribución de Frecuencias de los niveles del dimensión participativa de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	11,0
Regular	78	50,3
Alta	60	38,7
Total	155	100,0

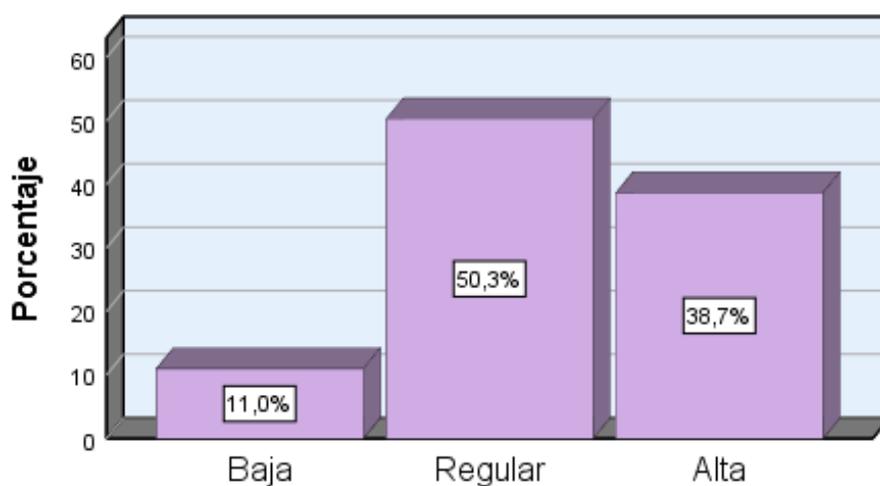


Figura 9 . Niveles de dimensión participativa

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla y figura se observa que el 11,0 % de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 muestran una baja dimensión participativa, el 50,3% regular y el 38,7% alta, por lo tanto la dimensión participativa se encuentra en el nivel regular.

3.2 Resultados correlacionales

3.2.1 Hipótesis general

Ho No existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

H1 Existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Si $p < \alpha$

Tabla 15

Correlación de la competencia profesional y el compromiso organizacional

			Competencia profesional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Competencia profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Decisión estadística:

Debido que $p = 0.000$ es menor 0.01 se rechaza la H_o

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general afirman que la competencia profesional tiene relación positiva débil ($\rho = 0.574$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018.

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

H1 Existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Tabla 16

Correlación de la dimensión técnica y el compromiso organizacional

			Dimensión técnica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Decisión estadística:

Debido que $p = 0.000$ es menor 0.01 se rechaza la Ho

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específico 4 afirman que la dimensión técnica tiene relación positiva débil ($\rho = 0.543$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

H1 Existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Tabla 17

Correlación de la dimensión metodológica y el compromiso organizacional

			Dimensión metodológica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión metodológica	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Decisión estadística:

Debido que $p = 0.000$ es menor 0.01 se rechaza la Ho

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específico 2 afirman que la dimensión metodológica tiene relación positiva débil ($\rho = 0.532$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Muniipalidad de Independencia en el 2018.

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

H1 Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Tabla 18

Correlación de la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional

			Dimensión trabajo en equipo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Decisión estadística:

Debido que $p = 0.000$ es menor 0.01 se rechaza la Ho

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específico 3 afirman que la dimensión trabajo en equipo tiene relación positiva débil ($\rho = 0.467$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018.

Hipótesis específica 4

Ho No existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

H1 Existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Tabla 19

Correlación de la dimensión participativa y el compromiso organizacional

			Dimensión participativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión participativa	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Decisión estadística:

Debido que $p = 0.000$ es menor 0.01 se rechaza la Ho

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específico 4 afirman que la dimensión participativa tiene relación positiva débil ($\rho = 0.495$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Muniipalidad de Independencia en el 2018.

IV. Discusión

Discusión

En referencia al objetivo general, los resultados indican que las competencias profesionales se relaciona con el compromiso organizacional los valores obtenidos en la hipótesis general afirman que la competencia profesional tiene relación positiva media ($Rho = 0,574$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, resultados que coinciden con Fuentes (2018) en su tesis *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, concluyo que existe una correlacion positiva y significativa entre el compromiso organización y el desempeño laboral ($R_s = 0.367$), una correlación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral ($R_s = 0.357$), correlación positiva y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral ($R_s = 0.255$) correlación positiva y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral ($R_s = 0.400$), un resultado similar fue el hallazgo de Rojas (2016) en su tesis *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, demostró que existe relación positiva ($\rho = 0,712^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En referencia al especifica 1, los resultados indican que la dimensión técnica tiene relación positiva media ($Rho = 0,543$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, resultado que tiene similitud con Saldivar C. (2017) en su tesis *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*, llegó a la siguiente conclusión: La gestión educativa se relaciona directa y significativamente alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,701$ y un p -valor ($p = ,000 < 0,05$).

En relación al objetivo específico 2 los resultados indican que la dimensión metodológica tiene relación positiva media ($Rho = 0,532$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la

Municipalidad de Independencia en el 2018, resultados que no tienen similitud con Mendoza M. (2013) sustentó su tesis *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el prácticum de los grados de magisterio: estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes*, sus conclusiones refieren que no existen diferencias significativas entre los futuros maestros de ambos Grados -y sus respectivos Prácticum- al momento de valorar la organización de las prácticas y el apoyo, trato y orientación recibido por sus principales agentes.

Los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 indican que la dimensión trabajo en equipo tiene relación positiva débil ($Rho = 0,467$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, un resultado similar fue el hallazgo Mazariegos (2016) sustentó su tesis titulada *Análisis de la efectividad del proceso de certificación basado en competencias laborales para mejorar el desempeño del personal que labora en una Institución Pública de Guatemala*, Universidad de San Carlos de Guatemala, en sus conclusiones determinan que el nivel desempeño del personal que participó en el proceso de Certificación mejoró en relación al nivel de desempeño inicial; por lo cual, las brechas detectadas al inicio del proceso fueron congruentes con el nivel de desempeño que reflejaban los colaboradores previo a iniciar el proceso.

En relación al objetivo específico 4 los resultados indican que la dimensión participativa tiene relación positiva débil ($Rho = 0,495$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, un resultado similar fue el hallazgo encontrado por Mejía (2014) en su trabajo de investigación *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* para obtener el grado de Maestro en Administración de la escuela de administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México, sus conclusiones determinan que el buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, el cual es importante por lo que tendremos que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución, confirmándose la hipótesis planteada con la prueba de correlación de Pearson.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera: En referencia al objetivo general se concluye que existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,574$ y $p= 0,000$)
- Segunda: En referencia al objetivo general se concluye que existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,543$ y $p= 0,000$)
- Tercera: En referencia al primer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,532$ y $p= 0,000$)
- Cuarta: En referencia al segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,467$ y $p= 0,000$)
- Quinta: En referencia al tercer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,495$ y $p= 0,000$)

VI. Recomendaciones

- Primera: En cuanto al compromiso organizacional se sugiere realizar planes de mejora ya que se observa un buen nivel de compromiso, aprovechar esta situación con proyectos creativos de participación activa en los trabajadores que permitan optimizar su eficiencia.
- Segunda: Teniendo en cuenta en que existe relación directa entre las competencias directivas y el compromiso organizacional sería necesario que los directivos sean capacitados en los diferentes campos permitiéndoles desarrollar e incrementar las diferentes cualidades que conservan.
- Terceras: Asimismo, se recomienda que es necesario reforzar un poco más las competencias de los directivos, teniendo en cuenta las situaciones de fraternidad, o eventos que les permitan liberarse del estrés que produce las responsabilidades que involucran los cargos directivos.
- Cuarta: Asimismo, sería necesario en relación al compromiso organizacional mantener relaciones interpersonales entre los directivos, trabajadores de la institución propiciando situaciones que permitan la integración del personal en general donde puedan intercambiar ideas y puedan conocerse un poco más lo que resultaría más fácil para los directivos porque tiene predisposición para mostrar su empatía en diferentes situaciones.

VII. Referencias

Referencias

- Andrade, P. (2013), *Prácticas pre-Profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de Psicología Educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte*
- Bernal, C., (2006). *Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. (2da ed.), México: Pearson Educación.
- Brown, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de La organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Bendezú, J. (2016) *Autoeficacia y competencias profesionales del periodista de los estudiantes de IX y X ciclo de comunicaciones en la Universidad César Vallejo, 2015*, tesis para optar el grado de tesis para optar el grado académico de magíster en docencia universitaria.
- Casa, M. (2015) *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015*, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú,
- Del Alva, J. (2016) *Liderazgo y competencia profesional del director en el desempeño docente de instituciones educativas del distrito de Acobamba, Huancavelica – 2015*, tesis para optar el grado académico de: doctor en educación.
- Frías, A. (2014) “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*”, optar el grado maestra.
- Fuentes, K. (2018) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*.
- González, G., M. (2012). “La formación de competencias profesionales del profesor: las competencias investigativas”, en *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*. Vol. 5, nº 1, pp. 84-102.

- Granja, S. (2015) *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la Empresa Impofreico S.A, para obtener el título de Psicóloga Organizacional.*
- García, B., Loredo, J. Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3e), pp. 124-136.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Manrique, G., Marcano N. Aular de Durán J. (2017) *Las competencias profesionales del docente de la etapa preescolar del nivel de educación inicial.*
- Mazariegos, M. (2016) *Análisis de la efectividad del proceso de certificación basado en competencias laborales para mejorar el desempeño del personal que labora en una Institución Pública de Guatemala*, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Méndez, L. (2017) *Desarrollo curricular y el logro de competencias profesionales en estudiantes de telecomunicaciones e informática de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Máter del Magisterio Nacional”,
- Mendoza, M. (2013) *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el prácticum de los grados de magisterio: estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes.*
- Mejía, A. (2014) *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa para obtener el grado de Maestro en Administración de la escuela de administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México*
- Mertens, L. (2002). *ISO 9000:2000 y Competencia laboral: El aseguramiento del aprendizaje continuo e incluyente en la organización*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado el 22 de Mayo de 2009 del sitio Web del autor

<http://www.leonardmertens.com/showarticle.php?id=22&backurl=section%253D1%2526start%253D30>

Ministerio de Educación de España (2012). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid: Pirámide.

Rodríguez, M. (2010), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora.

Rojas, E. (2016) *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall

Saldivar, C. (2017) *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. Tesis de maestría UCV Lima Norte

Sogues, M., y Flores, O. (2010). *Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria*. España.

Saracho, J. (2005). *Un modelo general de Gestión por Competencias*. Santiago: RIL Editores

Tobón, S. (2015) *Formación integral y competencias*, Perú , Editorial Macro
[https://www.cuc.ac.cr/userfiles/files/BLOG/Blog%20de%20mayo%252c%20\(La%20importancia%20de%20las%20competencias%20laborales\).pdf](https://www.cuc.ac.cr/userfiles/files/BLOG/Blog%20de%20mayo%252c%20(La%20importancia%20de%20las%20competencias%20laborales).pdf)

ANEXOS

Anexo 1

Artículo Científico

Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la
Municipalidad de Independencia 2018

Br. Monica Elvira Quijano Rojas
Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Resumen

En la investigación titulada: “Competencia profesional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.”

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 155 trabajadores . La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta: 0,912 para la variable competencia profesional y para la variable clima organizacional fue de 0.816, ambas son altamente confiables.

Los resultados de la investigación concluyen en que existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,574$ y $p= 0,000$).

Palabras Clave: Compromiso organizacional, competencia profesional, trabajadores.

Abstract

In the research entitled: "Professional competence and organizational commitment in the workers of the Municipality of Independencia 2018.", the general objective of the research was to determine the relationship between professional competence and organizational commitment in the workers of the Municipality of Independencia 2018 . "

The type of research is basic, the level of research is correlational descriptive, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 155 workers. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to workers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used,

which went very high: 0.912 for the professional competence variable and for the organizational climate variable was 0.816, both are highly reliable.

The results of the research conclude that there is a relationship between professional competence and the organizational commitment of the workers of the Municipality of Independencia in 2018 ($r = 0.574$ and $p = 0.000$).

Keywords: Organizational commitment, professional competence, workers.

Introducción

Antecedentes del problema

A nivel nacional se presentó el estudio de Fuentes (2018) sustentó su tesis *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, su objetivo determinar la relación de las variables, su metodología de enfoque cuantitativo; básica, de nivel correlacional; diseño no experimental y transaccional; su muestra fueron 60 profesionales que laboran en la Ugel 01; concluye en que entre el compromiso organización y el desempeño laboral existe una correlación positiva y significativa ($R_s = 0.367$), por lo tanto a la existencia de un buen compromiso organizacional mejor será el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Rojas (2016) desarrollo su investigación *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, tesis de Maestra en Gestión Pública, método el hipotético deductivo, estudio sustantiva, nivel descriptivo, diseño no experimental, tipo transaccional y correlacional, su muestra fueron 115 colaboradores, en su recolección de datos uso la técnica de encuesta y para probar su hipótesis fue con la correlación de Spearman, sus conclusiones demostraron que entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo existe una relación positiva ($\rho = 0,712^{**}$) y significativa ($p = 0,001$)

A nivel internacional manifiesta Frías, (2014) desarrolló sustentó su investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, optar el grado magister, su propósito es establecer la relación de las variables, su metodología fue descriptiva – cuantitativa, diseño no experimental, su muestra fue de 70 personas. Llegando en sus conclusiones que en la ONG es posible concluir que pese a que la generación “Y” suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no asegurando la permanencia en la organización.

Granja (2015) realizó su tesis denominada *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la Empresa Impofreico S.A, para conseguir el título de Psicóloga Organizacional*, el objetivo de la presente estudio es determinar las competencias laborales a nivel de puestos, proceso y de organización, utiliza la dinámica de grupos, pruebas de conocimiento, entrevista, observación y el método de Delphi. Se obtiene como resultado la determinación de nueve competencias laborales a nivel de la organización, 23 competencias laborales a nivel de procesos y 42 competencias laborales a nivel de puestos clave. Se constatan 15 competencias con brechas entre el estado actual y el deseado en todos los niveles, evidenciando una a nivel organizacional, cinco a nivel de procesos y nueve a nivel de puestos clave; 16 competencias presentan una brecha de un punto y 17 competencias laborales superan el nivel de desarrollo deseado.

Para la variable Competencias profesionales la fundamentación científica en las definiciones que conforman nuestra primera variable se ha tomado la definición de:

Según Minedu (2016) “es la facultad de la persona al concertar capacidades con la finalidad de conseguir un propósito en una determinada situación actuando de modo oportuno y ético” (p.21).

García, Loredó, Luna y Rueda (2008) refirieron es “el conjunto identificable y evaluable de capacidades que acceden a desempeñar de manera satisfactoria en situaciones reales de práctica profesional, basados en modelos vigentes” (p. 102).

Tiene como dimensiones

Dimensión 1: Técnica

Dimensión 2: Metodológica

Dimensión 3: Participativa

Variable: Compromiso laboral

Robbins y Coulter (2010):

Se refiere al grado donde el trabajador identifica la organización y sus objetivos, deseando mantenerse siempre pertenece a la misma, la participación laboral es la identificación del trabajador, es el entendimiento que existe entre el trabajador y la institución que pertenece (p. 452).

Wiener y Geggman (1997) manifestaron que:

Es el cumplimiento de las normas que permiten su actuación en relación a los objetivos del compromiso hacia la organización, son las metas e intereses institucionales, conductas de compromiso socialmente aceptadas que exceden normas formales importantes para el objetivo del compromiso” .

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Dimensión 3: Compromiso normativo

Problema General

¿Cuál es la relación de la competencia profesional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?

Objetivo General

Determinar la relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Hipótesis General.

Existe relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Metodología

Enfoque

El enfoque de estudio es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis. (Hernández, Fernández, Baptista 2014, p.15)

Método

El método de estudio fue el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) porque busca la solución a los problemas planteados, se refiere a la emisión de hipótesis en relación a soluciones según el problema planteado y la comprobación de sus datos.

Tipo de estudio

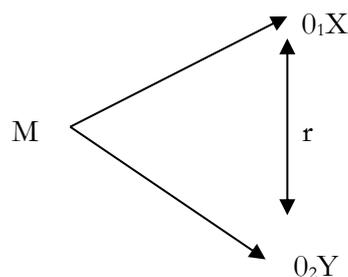
El tipo de estudio fue básica, porque tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de fenómenos sociales, que se esta fundamentado en otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32).

Es descriptivo “ tiene como finalidad detallar las características de un fenómeno sometido a un examen”

Es correlacional porque “ tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables dentro del contexto particular”

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque no se manipulò las variables, es transversal porque “ las variables son analizadas en un determinado momento . (Hernández, *et al*, 2014, p.149). Su esquema es el siguiente:



Dónde:

- M : Muestra
- X : Competencias profesionales
- Y : Compromiso organizacional
- 01 y 02: Puntuaciones
- r : relación

Población:

Estuvo compuesta por 259 trabajadores, de la Municipalidad de Independencia en el 2018. Entre los cuales se tiene a 149 varones y 110 mujeres.

Según Arias (2006) es el conjunto finito o infinito de elementos que tienen iguales características importantes para determinar las conclusiones del estudio, determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

Muestra

Guillén y Valderrama (2015). “es representativa, constituye el subconjunto de la población con las mismas particularidades de la población” (p. 65).

Estuvo conformada por 155 trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018

Resultados

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general afirman que la competencia profesional tiene relación positiva débil ($\rho = 0.574$ y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018.

Tabla 16

Correlación de la dimensión técnica y el compromiso organizacional

			Dimensión técnica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión técnica	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Discusión

En referencia al objetivo general, los resultados indican que las competencias profesionales se relaciona con el compromiso organizacional los valores obtenidos en la hipótesis general afirman que la competencia profesional tiene relación positiva media ($Rho = 0,574$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, resultados que coinciden con Fuentes (2018) en su tesis *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, concluyo que existe una correlacion positiva y significativa entre el compromiso organización y el desempeño laboral ($R_s = 0.367$), una correlación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral ($R_s = 0.357$), correlación positiva y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral ($R_s = 0.255$) correlación positiva y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral ($R_s = 0.400$), un resultado similar fue el hallazgo de Rojas (2016) en su tesis *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, demostró que existe relación positiva ($\rho = 0,712^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En referencia al especifica 1, los resultados indican que la dimensión técnica tiene relación positiva media ($Rho = 0,543$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el

2018, resultado que tiene similitud con Saldivar C. (2017) en su tesis *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*, llegó a la siguiente conclusión: La gestión educativa se relaciona directa y significativamente alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,701$ y un p-valor ($p = 0,000 < 0,05$).

En relación al objetivo específico 2 los resultados indican que la dimensión metodológica tiene relación positiva media ($Rho = 0,532$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, resultados que no tienen similitud con Mendoza M. (2013) sustento su tesis *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el prácticum de los grados de magisterio: estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes*, sus conclusiones refieren que no existen diferencias significativas entre los futuros maestros de ambos Grados -y sus respectivos Prácticum- al momento de valorar la organización de las prácticas y el apoyo, trato y orientación recibido por sus principales agentes.

Los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 indican que la dimensión trabajo en equipo tiene relación positiva débil ($Rho = 0,467$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, un resultados similar fue el hallazgo Mazariegos (2016) sustento su tesis titulada *Análisis de la efectividad del proceso de certificación basado en competencias laborales para mejorar el desempeño del personal que labora en una Institución Pública de Guatemala*, Universidad de San Carlos de Guatemala, en sus conclusiones determinan que el nivel desempeño del personal que participó en el proceso de Certificación mejoró en relación al nivel de desempeño inicial; por lo cual, las brechas detectas al inicio del proceso fueron congruentes con el nivel de desempeño que reflejaban los colaboradores previo a iniciar el proceso.

En relación al objetivo específico 4 los resultados indican que la dimensión participativa tiene relación positiva débil ($Rho = 0,495$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018, un resultado similar fue el hallazgo encontrado por Mejía (2014) en su trabajo de investigación *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* para obtener el grado de Maestro en Administración de la escuela de administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México, sus conclusiones determinan que el buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, el cual es importante por lo que tendremos que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución, confirmándose la hipótesis planteada con la prueba de correlación de Pearson.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

- Primera: En referencia al objetivo general se concluye que existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,574$ y $p= 0,000$)
- Segunda: En referencia al objetivo general se concluye que existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,543$ y $p= 0,000$)
- Tercera: En referencia al primer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,532$ y $p= 0,000$)
- Cuarta: En referencia al segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,467$ y $p= 0,000$)
- Quinta: En referencia al tercer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018 ($r= 0,495$ y $p= 0,000$)

Referencias bibliográficas

- Frías, A. (2014) “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*”, tesis maestra.
- Fuentes K. (2018) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*.
- Granja S. (2015) *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la Empresa Impofreico S.A, para obtener el título de Psicóloga Organizacional*.
- García, B., Loredo, J. Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3e), pp. 124-136.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación de España (2012).
- Rojas E. (2016) *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*, tesis de Maestra en Gestión Pública.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES																																																																																														
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la competencia profesional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?</p> <p>Problemas específicos 1 ¿Cuál es la relación de la dimensión técnica y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?</p> <p>Problemas específicos 2 Cuál es la relación de la dimensión metodológica y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?</p> <p>Problemas específicos 3 Cuál es la relación de la dimensión trabajo en equipo y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?</p> <p>Problemas específicos 4 Cuál es la relación de la dimensión participativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Objetivos específicos 1 Determinar la relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Objetivos específicos 2 Determinar la relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Objetivos específicos 3 Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Objetivos específicos 4 Determinar la relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p>	<p>Hipótesis general Hipótesis general Existe relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Hipótesis específica 1 Hipótesis específica 1 Existe relación entre la dimensión técnica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Hipótesis específica 2 Hipótesis específica 2 Existe relación entre la dimensión metodológica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Hipótesis específica 3 Hipótesis específica 3 Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p> <p>Hipótesis específica 4 Hipótesis específica 4 Existe relación entre la dimensión participativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia en el 2018</p>	<p>Operacionalización de competencias profesionales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>ítem</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Dimensión Técnica</td> <td rowspan="2">Innovación y Liderazgo</td> <td rowspan="2">1-9</td> <td>1. Nunca</td> <td>Optimo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Casi Nunca</td> <td>(68-90)</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Dimensión Metodológica</td> <td rowspan="2">Utilización de Estrategias y Procedimientos</td> <td rowspan="2">10-12</td> <td>3. A veces</td> <td>Regular</td> <td>(43-67)</td> </tr> <tr> <td>4. Casi Siempre</td> <td>No Optima</td> <td>(18-42)</td> </tr> <tr> <td>Dimensión Trabajo en Equipo</td> <td>Soluciones Concertadas</td> <td>13-15</td> <td>5. Siempre</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dimensión Participativa</td> <td>Responsabilidad</td> <td>16-18</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Compromiso organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de medición</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Compromiso afectivo</td> <td>Definición</td> <td rowspan="2">1,2,3,4,5,6</td> <td>Nunca</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Identificación con la organización</td> <td>Casi nunca</td> <td>Inadecuado</td> <td>18 - 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Compromiso De permanencia</td> <td>Involucramiento con la organización</td> <td rowspan="2">7,8,9,10,11,12</td> <td>Algunas veces</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Definición</td> <td>Casi siempre</td> <td>Poco adecuado</td> <td>31 - 60</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Compromiso normativo</td> <td>Percepción de alternativas</td> <td rowspan="2">13,14,15,16,17,18</td> <td>Siempre</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inversiones en la organización</td> <td></td> <td>Adecuado</td> <td>61 - 90</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Definición</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Lealtad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Identidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensión	Indicador	ítem	Escala	Nivel y Rango		Dimensión Técnica	Innovación y Liderazgo	1-9	1. Nunca	Optimo		2. Casi Nunca	(68-90)		Dimensión Metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	10-12	3. A veces	Regular	(43-67)	4. Casi Siempre	No Optima	(18-42)	Dimensión Trabajo en Equipo	Soluciones Concertadas	13-15	5. Siempre			Dimensión Participativa	Responsabilidad	16-18				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos		Compromiso afectivo	Definición	1,2,3,4,5,6	Nunca			Identificación con la organización	Casi nunca	Inadecuado	18 - 30	Compromiso De permanencia	Involucramiento con la organización	7,8,9,10,11,12	Algunas veces			Definición	Casi siempre	Poco adecuado	31 - 60	Compromiso normativo	Percepción de alternativas	13,14,15,16,17,18	Siempre			Inversiones en la organización		Adecuado	61 - 90		Definición						Lealtad						Identidad				
Dimensión	Indicador	ítem	Escala	Nivel y Rango																																																																																													
Dimensión Técnica	Innovación y Liderazgo	1-9	1. Nunca	Optimo																																																																																													
			2. Casi Nunca	(68-90)																																																																																													
Dimensión Metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	10-12	3. A veces	Regular	(43-67)																																																																																												
			4. Casi Siempre	No Optima	(18-42)																																																																																												
Dimensión Trabajo en Equipo	Soluciones Concertadas	13-15	5. Siempre																																																																																														
Dimensión Participativa	Responsabilidad	16-18																																																																																															
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos																																																																																													
Compromiso afectivo	Definición	1,2,3,4,5,6	Nunca																																																																																														
	Identificación con la organización		Casi nunca	Inadecuado	18 - 30																																																																																												
Compromiso De permanencia	Involucramiento con la organización	7,8,9,10,11,12	Algunas veces																																																																																														
	Definición		Casi siempre	Poco adecuado	31 - 60																																																																																												
Compromiso normativo	Percepción de alternativas	13,14,15,16,17,18	Siempre																																																																																														
	Inversiones en la organización			Adecuado	61 - 90																																																																																												
	Definición																																																																																																
	Lealtad																																																																																																
	Identidad																																																																																																

Nivel Diseño de investigación	Poblacion y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a realizar
<p>Nivel ; Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población ; 155 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: no probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 155 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Técnica; Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Allen y Mayers</p> <p>Monitoreo: directo</p> <p>Ámbito de aplicación: Municipalidad de independencia</p> <p>Forma de administración; Directa</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica; Encuesta</p> <p>Autora: Sonia Palma</p> <p>Adaptado por: Monica Quijano</p> <p>Monitoreo: Directo</p> <p>Ámbito de aplicación Municipalidad de independencia</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis con correlación de spearman.</p>

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACION SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

I. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima institucional de la Municipalidad de Independencia. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEM	EVALUACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSION TECNICA					
1. ¿El personal administrativo sugiere se esfuerza por innovar en lo que hace?					
2. ¿El personal administrativo tiene la cultura de la prevención y se anticipan a los problemas que puedan suceder en su oficina?					
3. ¿El personal administrativo está orientado a los resultados de manera eficiente y eficaz?					
4. ¿El personal administrativo tiene capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en su trabajo?					
5. ¿El personal administrativo evidencia capacidades de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples?					
6. ¿El personal administrativo tiene capacidades éticas y morales para el ejercicio de sus cargos?					
7. ¿El personal administrativo tiene capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros?					
8. ¿El personal administrativo tiene capacidades de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros?					
9. ¿El personal administrativo sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo?					
DIMENSION METODOLOGICA					
10. ¿El personal del área de logística involucra en su trabajo la teoría y la práctica?					
11. ¿El personal administrativo es consciente de las diversas formas de trabajo utilizadas en su espacio de trabajo?					
12. ¿El personal administrativo de logística sabe propone y utiliza estrategias de como favorecer la participación individual y colectiva en las decisiones importantes dentro de su espacio de trabajo?					
DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO					
13. ¿El personal administrativo tiene la habilidad de tomar decisiones en equipo?					
14. ¿El personal administrativo motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.					

15. ¿El personal administrativo no tiene habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos?					
DIMENSION PARTICIPATIVA					
16. ¿El personal administrativo busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad?					
17. ¿El personal administrativo se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc?					
18. ¿El personal administrativo es consciente de los conflictos que puede generar en trabajo en equipo y los asume con responsabilidad y ecuanimidad?					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACION SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

III. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima institucional de la Municipalidad de Independencia. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

IV. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

COMPROMISO AFECTIVO						
01	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5
02	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	2	3	4	5
03	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
04	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	1	2	3	4	5
05	No me siento integrado plenamente en mi organización.	1	2	3	4	5
06	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
07	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
08	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
09	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
COMPROMISO NORMATIVO						
13	No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actuar trabajo.	1	2	3	4	5

14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con la organización	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

Base de datos de la variable competencia profesional

	1D									2D			3D			4D		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	5	2	5	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	2	4	3
2	3	3	5	2	4	2	5	4	2	5	2	5	2	3	2	4	2	4
3	1	5	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	2	2	4	1	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1
6	3	2	4	4	2	4	2	5	4	2	3	2	4	2	5	2	5	4
7	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
8	3	4	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
9	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5
10	3	3	3	3	2	4	2	5	2	2	4	5	2	5	2	5	2	4
11	3	3	5	5	4	3	1	3	4	5	2	1	3	4	5	3	5	2
12	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2
13	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	2
15	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	5	2	5	2	5	4
16	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
17	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
19	2	3	2	4	2	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5	2	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
22	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
24	2	4	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	4	2	4	2	2	2
25	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	5
26	3	2	5	2	5	2	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	4	2
27	4	3	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
28	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
29	5	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4
30	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	4	2	4	2	5	2	5	2	5	2	4	5	5	2	5	4	5	2
32	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4
34	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	3	2	2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
36	3	2	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
37	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
40	1	3	2	5	2	3	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	4	4
41	2	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4

42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
43	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
44	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
45	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
46	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5
47	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2
49	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4
50	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
52	4	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5
53	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	2	2	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5
55	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1
56	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
57	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
58	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3
59	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	1
60	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	3
61	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
62	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
63	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
65	3	4	3	3	2	2	4	1	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1
66	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4
67	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
68	3	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
69	3	2	4	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5
70	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
71	3	3	5	5	4	3	1	3	4	5	2	1	3	4	5	3	5	2
72	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2
73	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
75	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
76	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
77	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
78	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
79	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
80	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2
81	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
82	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
84	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
85	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	5

86	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
87	4	3	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
88	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
89	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4
90	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
92	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
93	4	4	2	4	5	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	3	2	4
94	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	3	3	2	2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
96	3	2	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
97	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
99	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
100	1	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
101	2	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
102	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	5	2	1	2	2
103	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
104	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
105	5	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	2	5	5	2	5	5	5
106	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5
107	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2
109	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4
110	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
111	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
112	4	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5
113	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2	5	5
115	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1
116	3	2	2	2	2	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5	2	5
117	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
118	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2
119	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
120	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	3
121	3	2	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
122	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	2	4	2	4	2	5	2	4	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4
124	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
125	1	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
126	2	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
127	2	5	2	5	5	5	2	1	2	5	2	4	2	5	2	5	4	2
128	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
129	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3

130	2	4	5	2	4	4	2	5	2	5	2	4	2	5	2	2	5	5
131	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5
132	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
133	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2
134	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4
135	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
136	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
137	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5
138	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
140	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1
141	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
142	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
143	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
144	3	2	3	1	3	2	1	4	1	3	1	4	4	1	3	1	3	1
145	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	3
146	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
147	3	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	3	2	2	2	4
148	1	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
149	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
150	3	2	3	3	2	2	2	1	3	5	2	2	1	1	1	3	2	1
151	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1
152	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
153	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
154	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2
155	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3

Base de datos de la variable compromiso organizacional

	COMP. AFECTIVO						COMP. CONTINUIDAD						COMP. NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4
2	4	4	5	3	4	4	2	3	3	1	3	2	5	1	5	3	2	3
3	3	5	3	4	5	5	3	5	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3
4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3
5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	1	5	3	5	1	3	2	5	1	1	5	1	5	2	5	3	1	3
7	5	5	5	4	4	3	5	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	3
8	3	2	4	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	1	2	1	3	2
9	3	2	3	2	3	4	3	4	1	1	5	1	5	1	4	3	1	5
10	4	4	2	4	5	4	2	4	3	1	4	2	2	1	5	2	4	4
11	4	2	5	2	3	1	3	2	4	1	3	3	1	1	2	5	3	5
12	3	5	5	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3
13	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4
14	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	3	1	2
15	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	2	3	4	5	3	4	3
16	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	2	2	3	5	5	5	4
17	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	2	3	3	2	3
18	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5
19	3	3	4	5	4	3	4	3	1	4	2	3	3	2	4	3	2	4
20	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	2	5	3	5	5	2	4	3
21	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	4	4
22	3	5	2	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
24	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	2	2
25	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	4	3	2	5	2	1	3
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	4	3	4	2	3	2
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
28	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	2
29	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4
30	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	4	2	1	2	2	2
31	3	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4
32	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3
33	4	5	4	3	5	4	5	4	1	1	5	4	4	4	5	5	3	5
34	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	3	5	3	1	3	5
35	3	4	5	3	4	3	2	3	5	2	3	3	5	3	5	3	5	3
36	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	4
37	5	5	5	4	5	4	3	4	1	1	2	3	2	4	3	3	2	3
38	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1	5	2	5	2	4	3	3	4
39	4	4	3	3	4	3	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	1	3
40	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4
41	3	5	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	4	1	3	4	4	1

42	5	5	1	4	5	2	4	5	3	3	4	3	5	3	5	4	3	5
43	4	5	4	4	4	5	3	2	5	1	4	5	4	1	5	4	4	4
44	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3
45	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3
46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	4	3	4	4	1	4
47	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
48	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	4
49	5	5	3	5	5	4	2	3	3	1	2	2	2	1	4	4	1	2
50	5	2	3	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
51	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4
52	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	3	5	3	1	2
53	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3
54	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
55	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
56	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4
57	5	5	4	4	5	4	3	2	1	2	4	3	2	5	5	2	5	5
58	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2
59	3	2	2	3	5	5	5	5	5	1	4	3	3	1	5	3	1	5
60	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	1	3	4	4	3	5	3
61	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4
62	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3
63	3	5	3	4	5	5	3	5	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3
64	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3
65	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
66	1	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	5	5	5	4	4	3	5	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	3
68	3	5	4	5	5	3	4	4	3	1	4	2	4	1	5	3	3	4
69	3	5	3	3	3	4	3	4	1	1	5	1	5	1	4	3	1	5
70	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4
71	4	2	5	2	3	1	3	2	4	1	3	3	1	1	2	5	3	5
72	3	5	5	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3
73	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4
74	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2
75	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	2	3	4	5	3	4	3
76	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	2	2	3	5	5	5	4
77	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	2	3	3	2	3
78	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5
79	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
80	3	4	3	4	5	4	5	4	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3
81	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	4	4
82	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3
83	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
84	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	3	4	3	5	4	2	5
85	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	4	2	3	2	2	2	1	2

86	3	5	5	3	4	5	3	3	5	2	5	4	5	3	4	5	5	4
87	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
88	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	2
89	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4
90	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5
91	3	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4
92	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3
93	4	5	2	3	2	4	2	4	2	1	5	2	4	2	5	5	3	5
94	4	5	2	5	5	4	3	1	1	4	2	4	1	5	3	1	3	5
95	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3
96	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	4
97	5	5	5	4	5	4	3	4	1	1	2	3	2	4	3	3	2	3
98	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	2	5	5	4	3	5	4
99	4	4	3	3	4	3	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	1	3
100	3	4	4	3	5	5	1	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4
101	3	5	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	4	1	4	4	4	1
102	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	4	2	3
103	4	5	4	4	5	5	3	2	5	1	2	5	4	5	5	5	2	4
104	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3
105	3	5	3	5	3	4	4	5	1	4	5	3	1	3	5	3	3	3
106	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	4	3	4	4	1	4
107	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3
108	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	4
109	5	5	3	5	5	4	2	3	3	1	2	2	2	1	4	4	1	2
110	5	1	3	3	1	4	3	3	1	2	2	1	2	1	4	1	1	2
111	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4
112	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	3	5	3	1	2
113	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3
114	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
115	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
116	4	4	5	3	5	4	4	4	3	2	5	1	4	2	5	5	2	5
117	5	5	4	4	5	4	3	2	1	2	4	3	2	5	5	2	5	5
118	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2
119	3	2	2	3	5	5	5	5	5	1	4	3	3	1	5	3	1	5
120	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	1	3	4	4	3	5	3
121	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	1	5	5	5	4
122	4	2	5	2	3	1	3	2	4	1	3	3	1	1	2	5	3	5
123	3	5	5	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3
124	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4
125	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	2	4	3	4	4
126	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	2	3	4	5	3	4	3
127	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	2	2	3	5	5	5	4
128	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	2	3	3	2	3
129	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5

130	3	3	4	5	4	3	4	3	1	4	2	3	3	2	4	3	2	4
131	3	4	3	4	5	4	5	4	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3
132	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	4	4
133	3	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	3	5	3	4	3
134	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4
135	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	3	4	3	5	4	2	5
136	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	4	3	2	5	2	1	3
137	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
138	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
139	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2	5	4	2
140	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4
141	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5
142	3	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4
143	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3
144	2	5	2	3	2	2	5	2	1	2	5	2	4	2	2	2	2	5
145	4	5	2	5	5	4	3	1	1	4	2	4	1	5	3	1	3	5
146	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	3	4	1	3	2	1	3	2
147	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4
148	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
149	3	2	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4
150	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
151	4	5	4	3	5	4	5	4	1	1	5	4	4	4	5	5	3	5
152	4	5	2	5	5	4	3	1	1	3	2	4	1	5	3	1	3	5
153	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3
154	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2
155	5	5	5	4	3	4	3	4	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018”** de la estudiante **Mónica Elvira Quijano Rojas**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 03 de febrero del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

feedback studio Monica Elvira QUIJANO ROJAS MONICA_29.1.19. COMPLETA_TURNING_05.d...



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Competencias profesionales y Composición organizacional
en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO PROFESIONAL DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORMA:
Dr. Monica Elvira Quijano Rojas

ASesor:
Dr. Noel Siles Zapata

DIRECCIÓN:
Oficina de Investigación

LIMA, PERÚ
2015

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	3 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	biblioteca.usac.edu.gt	2 %
4	repositorio.une.edu.pe	2 %
5	Entregado a Universida...	1 %

Página: 1 de 52 Número de palabras: 8705 Text-only Report





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

QUIJANO ROJAS MONICA ELVIRA

D.N.I. : 40510458

Domicilio : AV. ALCIDES VIGO M7. BLOTE 2 LAS HORTALIZAS - SHP

Teléfono : Fijo : 2460711 Móvil : 965114399

E-mail : monica97.26@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..MAESTRA.....

Mención : ..GESTION PUBLICA.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

QUIJANO ROJAS MONICA ELVIRA

Título de la tesis:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA 2018.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

22/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIJANO ROJAS MÓNICA ELVIRA

INFORME TITULADO:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 28 DE FEBRERO DEL AÑO 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN