



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco –2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORAS:**

Avalos Lozano, Katerin Estefani ([ORCID: 0000-0001-7318-3539](https://orcid.org/0000-0001-7318-3539))

Castañeda Collantes, Araceli ([ORCID: 0000-0001-8878-920X](https://orcid.org/0000-0001-8878-920X))

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander ([ORCID: 0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

Trujillo – Perú

2020

## **Dedicatoria**

A DIOS por haberme permitido llegar hasta este momento y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi Madre RAQUEL DEISI LOZANO DE LA CRUZ quien me ha inculcado de valores y enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre luchar por lo quiero sin importar los obstáculos que se puedan presentar en la vida.

A mi abuelita MARIA ELENA DE LA CRUZ ZAVALA por preocuparse por mí y siempre alentarme con sus palabras y bendiciones.

**AUTORA: AVALOS LOZANO, KATERIN ESTEFANI**

A Dios por haberme guiado en tomar las mejores decisiones en mi vida y en mis estudios, gracias por su bondad y amor incondicional que me da.

A mis padres que son el pilar más importante en mi vida, que hicieron de mí una persona de bien, por brindarme sus sabios consejos que me motivan día a día a salir adelante, los quiero mucho.

A mis hermanos que siempre me dieron su apoyo y comprensión en todo el transcurso de mi carrera universitaria, que Dios les bendiga.

**AUTORA: CASTAÑEDA COLLANTES, ARACELI**

## **Agradecimiento**

Agradezco DIOS por protegerme durante todo mi camino y darme las fuerzas necesarias para superar cada obstáculo que se presentaron a lo largo de toda mi vida.

A mi Madre RAQUEL DEISI LOZANO DE LA CRUZ un agradecimiento muy especial quien gracias a su compañía y apoyo pude llegar a la meta.

A mi abuelita MARIA ELENA DE LA CRUZ ZAVALA por su cariño tan especial y por brindarme siempre su confianza y apoyo incondicional.

**AUTORA: AVALOS LOZANO, KATERIN ESTEFANI**

Le agradezco a DIOS por bendecirme y cuidarme en todo el trayecto de mi vida, por haber permitido tener una carrera profesional y poder culminarla a pesar de las dificultades él siempre estuvo conmigo dándome la fortaleza y la fe para seguir adelante.

Le doy gracias a mis padres por todo el esfuerzo y apoyo que me brindaron en todo momento, por dejar en mí un legado valioso de una buena educación.

A mis hermanos por el incondicional apoyo en los momentos que más necesite, ellos siempre estuvieron conmigo.

**AUTORA: CASTAÑEDA COLLANTES, ARACELI**

## Índice de contenido

Dedicatoria .....	ii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020. ....</i>	18
<b>Tabla 2</b>	<i>Nivel del desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020. ....</i>	19
<b>Tabla 3</b>	<i>Relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020. ....</i>	20
<b>Tabla 4</b>	<i>Relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020. ....</i>	21
<b>Tabla 5</b>	<i>Relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020. ....</i>	22
<b>Tabla 6</b>	<i>Relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020. ....</i>	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020, bajo la línea metodológica de carácter cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptiva, con una muestra de 51 trabajadores, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios con alternativas cerradas, con fuerte a alta confiabilidad, 0.880 para compromiso organizacional, y 0.960 desarrollo de competencias, respectivamente. En cuanto a los resultados del compromiso organizacional el nivel predominante fue el nivel medio con (69%) y en el desarrollo de competencias predominó el nivel medio con (61%). Por otro lado, la prueba de Kolmogorov-Smirnov permitieron establecer el tipo de prueba a usarse, “R de Pearson” para datos con distribución normal, y “Rho de Spearman” para datos con tendencia no normal, cuyos coeficientes y Significancia calculados ( $p < 0.05$ ) permitieron establecer que el compromiso organizacional, así como sus dimensiones (afectivo, normativo y continuo) se relacionan de manera positiva y directa con el desarrollo de competencias, conllevando a concluir que: *“Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020”*.

**Palabras Clave:** Compromiso Organizacional, Desarrollo de Competencias, trabajadores.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational commitment and the development of competencies of the workers of the District Municipality of Salpo, Otuzco – 2020, under the methodological line of quantitative, non-experimental, correlational and descriptive character, with a sample of 51 workers, to whom two questionnaires with closed alternatives were applied, with strong to high reliability, 0.880 for organizational commitment, and 0.960 competency development, respectively. As for the results of organizational commitment, the predominant level was the middle level with (69%) and in the development of competences, the middle level prevailed with (61%). On the other hand, the Kolmogorov-Smirnov test allowed to establish the type of test to be used, "Pearson's R" for data with normal distribution, and "Spearman's Rho" for data with no normal tendency, whose calculated coefficients and Significance ( $p < 0.05$ ) allowed to establish that the organizational commitment, as well as its dimensions (affective, normative and continuous) are related in a positive and direct way with the development of competences, leading to conclude that: "There is a direct and significant relationship between the organizational commitment and development of competencies of the workers of the District Municipality of Salpo, Otuzco – 2020".

Keywords: Organizational Commitment, Skills Development, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Las grandes organizaciones han hecho un buen uso del compromiso en el desarrollo de competencias hacia los individuos. Es importante el compromiso organizacional ya que es correcto que los empleados vivan bien, esta información es la que los jefes pueden utilizar, por lo que debe haber gerentes competentes durante la gestión (Obando, et al., 2020).

Las empresas hoy en día necesitan involucrarse más con sus colaboradores de tal modo genere un compromiso por ambos lados para lograr los propósitos de una organización conforme se señala a continuación.

A nivel internacional, la mayoría de organizaciones conocen la importancia del desarrollo de competencias, porque hoy esta característica tiene muchas ventajas en cuanto al lugar de trabajo e intereses de la institución, mejorando así las actividades desarrolladas por el personal y logrando un mejor resultado (Cálix, et al., 2016). Por otro lado, el compromiso en una organización es un factor relacionado con el empleado y la empresa, ambos términos comparten cosas, metas, logros, tareas, etc. (Quiñones, et al., 2013).

Las empresas peruanas a menudo no valoran adecuadamente a sus empleados o compañeros de trabajo, la gestión humana de las organizaciones es inferior a la de otros países y los cambios bruscos son comunes. Los socios tienden a elegir opciones profesionales novedosas, como la formación, el despido de empleados no es responsabilidad del cambio repentino en las organizaciones que retrasan las operaciones o no suelen desarrollarse de la forma que quieren.

De esta manera, se brinda una sección introductoria sobre la importancia de explorar el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias en instituciones, por ende, tratamos de sacar conclusiones de la relación en el momento que sea comprobada en la MDS.



Los enfoques preliminares sugieren que la desintegración de grupos que hacen preguntas con frecuencia debido a prácticas de gestión tradicional crea inestabilidad institucional y se percibe como una gestión inapropiada, creando una atmósfera de indiferencia y desgano contra la mala gestión de los empleados; transferencia a entornos de comunicación de una organización antagónica, falta de comunicación efectiva, deterioro de las relaciones entre colegas; el motivo de la situación negativa con el vínculo hacia la relación de la institución, que de alguna manera afecta el desarrollo de sus competencias comunicativas, seguridad, retrasos en el trabajo administrativo, etc.(Patiño, et al, 2020).

Además, la Municipalidad Distrital de Salpo es un Gobierno Regional Local que es representativo de todos los residentes Salpinos, brindando un desarrollo integral, razonable y coordinado que puede apoyar a los funcionarios gubernamentales y a quienes realizan su trabajo diario, además de brindar servicios públicos convenientes. Este trabajo implica la interacción entre los empleados, la identificación con el trabajo en equipo y, en ocasiones, un pensamiento constante, estresante, pero innovador y creativo, que incide directamente la satisfacción que están generando o recibiendo de la organización. Por lo tanto, este estudio es muy útil para la organización en la gestión del compromiso de la organización con sus empleados y el desarrollo de sus competencias.

Entre las falencias observadas relacionadas al compromiso organizacional se observa que algunos trabajadores no se encuentran identificados con sus áreas de trabajo, ya que existe rotación constante de cargo, indicando escasa continuidad; por otro lado, los trabajadores no están involucrados en las decisiones que toma el gerente o el alcalde, asimismo, existe falta de cumplimiento de las obligaciones en el reparto de Vaso de Leche; por otro lado, algunos trabajadores no están vinculados, porque no se les toma en cuenta en la realización de las metas planteadas por la municipalidad. Respecto al desarrollo de competencias, en la institución se ha observado como una problemática recurrente, que algunos colaboradores se sienten limitados para realizar el propósito de su cargo, porque la municipalidad se rige por leyes y eso produce

cierto desánimo al trabajador; por otra parte, no existe una buena retroalimentación en las indicaciones que les dan en sus funciones laborales. Así también, la falta de incentivos hace que el personal no se sienta motivado para desempeñar sus funciones; respecto a la experiencia laboral muchos trabajadores no cuentan con título o bachiller profesional, pero se están desempeñando en cargos especializados. Asimismo, el trabajo en equipo carece de coordinación, debido a que no hay una práctica constante de habilidades comunicativas; es por ello que afecta la puntualidad de la presentación de informes y la transferencia de archivos a la administración competente.

Es por ello, que se planteó como problema de investigación: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco- 2020?

De igual forma se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo?

¿Cuál es el nivel del desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo?

¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo?

¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo?

Hay que señalar que esta investigación tiene por justificación los criterios adoptados por Hernández y Mendoza (2018):

Por su conveniencia, podrá conocerse la relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias, en las características propias de una municipalidad.

Asimismo, por su relevancia social, los principales favorecidos serán los

administrativos y colaboradores de la institución.

Además, por sus implicancias prácticas, ya que, según los resultados, se podrán desarrollar acciones de mejora en la municipalidad, las que se orientan a optimizar las condiciones que permitan el compromiso organizacional y también el desarrollo de competencias de los colaboradores.

Por otro lado, cabe precisar que el presente estudio, ampliará el conocimiento que se tiene sobre la relación de las variables, según su valor teórico.

Además, de acuerdo a su utilidad metodológica, será una investigación de referencia para otros estudiosos interesados en investigar las variables mediante otra metodología o en otra población.

Cabe señalar que se propuso como objetivo general:

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Así mismo los objetivos específicos propuestos son:

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Identificar el nivel del desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Establecer la relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Establecer la relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

Finalmente, se propone como hipótesis de investigación: Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020, mientras que la hipótesis nula es no existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Quijano, M. (2019) estudió la competencia profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Independencia. El modelo del análisis es fundamental, en nivel de estudios descriptivos correlacionales, no experimental transversal de estudio cuantitativo. Teniendo como muestra a 155 colaboradores. El procedimiento es la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se determina en esta investigación que existe relación en las variables ( $r= 0,574$  y  $p= 0,000$ ).

Vizcarra, R. (2021) en su tesis competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido en los empleados de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021. Se obtuvieron los resultados que demostraron que el 51,2% perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos muestran grado elevado en relación al Compromiso Laboral que se muestra en un grado medio de 65.5% lo que nos llevó a la conclusión, de acuerdo a Rho Spearman existe correlación positiva moderada de ( $r =0,287$ ) con significancia de  $p=0.008 > 0.05$  entre las variables y el nivel de percepción de las dimensiones de competencias gerenciales es mayor respecto al compromiso laboral que tiene un nivel medio.

Flores, C. (2018) analizó la competencia laboral en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Lamas. Los resultados expresan un grado de competencia laboral influyente bueno en 78%, el mismo que presenta características promedio solicitadas por cargo. En cuanto al grado de desempeño laboral 64% nivel alto, de nota habilidad en la que los individuos ejecutan cierta tarea, son regulares. En la competencia laboral en los profesionales es bueno 62%, los técnicos tienen un grado regular de 80%, los auxiliares obtienen un grado malo de 53%. Así también, el grado de desempeño laboral de los profesionales es alto de 54%, en los técnicos con grado regular del 62%, los auxiliares tienen nivel regular de 48%. En la que llega a concluir una correlación directa y significativa en las variables, siendo el coeficiente de Pearson 0.725.

Villegas, J. (2019) investigó la competencia laboral y el compromiso organizacional de la I.E Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla. Fue de tipo aplicado, de orientación cuantitativo, no experimental, transversal, grado descriptivo, de población conformada de 100 empleados teniendo como muestra 80 empleados. Se empleó la encuesta, y como instrumento el cuestionario tipo Likert de 20 interrogantes, acorde a los resultados y su análisis descriptivo e inferencial, se determina que ambas variables se relacionan a través de  $Rho = 0.745$  ( $p < 0.01$ ).

Quispe, L. (2019) en su tesis de investigación de desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la UGEL N° 02, San Martín de Porres. Fue de estudio aplicado, de grado descriptivo; de forma no experimental de corte transversal, cuantitativo, su población es 250 colaboradores, con muestra de 152 trabajadores. Se empleó la encuesta, y como instrumento el cuestionario, en escala Likert con 5 categorías; el resultado concluyó la relación positiva en las dos variables con coeficiente  $Rho = 0.749$  ( $p < 0.01$ ).

Vargas, Z. (2018) Estudió Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 de primaria de Lima Metropolitana 2018. Sus conclusiones en la "Eficiente competencias directivas y buen compromiso laboral" concluyó relación positiva media ( $Rho = 0,645$ ) ( $p$  valor = 0.000). La eficiente competencia estratégica y buen compromiso laboral". Concluyó relación positiva media ( $Rho = 0,644$ ) ( $p$  valor = 0.000 < 0.05). La eficiente competencia intratétrica y buen compromiso laboral". Concluyó relación positiva media ( $Rho = 0,608$ ) ( $p$  valor = 0.000 < 0.05). La eficiente competencia de eficacia personal y buen compromiso laboral". Concluyó relación positiva débil ( $Rho = 0,456$ ) ( $p$  valor = 0.000 < 0.05).

Román, P. (2020) en su tesis estudió la gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé. Su tipo de diseño no experimental y correlacional, y cuantitativo. Se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario validado por expertos. En la confiabilidad, se usó el alfa de Cronbach de 0.870 para gestión por competencias y para compromiso organizacional 0.879. Concluyó una

relación directa y significativa en las variables. Esto se señala en el descriptivo de Spearman (significancia bilateral =  $.000 < 0.05$ ;  $Rho = .545^{**}$ ), con nivel moderado y directo.

Olarte, A. (2017) en su tesis estudió la correlación significativa entre el desarrollo de habilidades gerenciales y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de transporte SUNAT. En él estudio encontró como pruebas estadísticas tiene correlación sig. de las variables antes mencionadas, considerando la población a trabajadores. Teniendo como efecto de coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.805, en la que se deduce en 99.99%, correlación sig. bilateral 0,01, moderada de relación positiva entre dichas variables, con una  $p=0.00$  ( $p<0.01$ ) y una hipótesis nula.

Llano, B. (2020) en su tesis de “Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra”. Donde demuestra que el compromiso normativo y las competencias profesionales tienen relación directa y de nivel muy bajo ( $r = 0,184$ ;  $p=0.001<0.05$ ), demostrando, a mayor compromiso organizacional normativo, ascienden las competencias profesionales.

Después de haber mostrado los antecedentes de estudio, en lo sucesivo, se habrán de presentar las principales teorías en ambas variables de estudio, así como sus conceptualizaciones y las dimensiones.

El compromiso organizacional para Meyer y Morin (2016), se interpreta como una condición psicológica que expresa relación entre el colaborador y la organización, lo cual influye en la decisión de seguir o abandonar la empresa. Los autores alegan que hay tres maneras de manifestarse con relación a los socios y organizaciones: interna, de contexto y autenticación. Además, el cumplimiento se hace cuando la forma y la conducta no está relacionada en la cualidad asociativa, sino estrictamente con atarearse en ciertas aseveraciones.

De manera similar, Meyer y Morin (2016) creen que los resultados de otro tipo de organizaciones son muy diferentes. A partir del análisis, implementación y desarrollo del proyecto, se estudiaron los temas relacionados con el compromiso y se lograron resultados suficientes. Además, Michaels (2015) sostiene que estas revisiones muestran una conexión negativa con los proyectos para dejar la empresa, pero que las disposiciones mejoradas han permitido a la organización alcanzar sus objetivos en parte.

En el modelo, Meyer y Morin (2016), propusieron un enfoque de tres dimensiones: afectivo, normativo y continuo:

El compromiso afectivo, relacionado con la colaboración de un individuo que muestra interés por la empresa. Personas con altas responsabilidades emocionales permanecen en esa organización (Nazir, et al, 2018). Esta dimensión tiene dos características, la planificación y la participación. Los autores enfatizan que la certificación de la organización es el valor de cada colaborador que se observa en el que un socio resulta orgulloso en su relación. (Salisu & Bakar, 2019).

El Compromiso normativo, esto permite que el empleado comprenda las tareas que se le asignan y el significado de trabajar allí, por lo que es evidente cuando siente la necesidad de seguir trabajando para la empresa. Tales acciones pueden explicarse por el comportamiento de los empleados, ya que debe existir una correlación entre el comportamiento de los empleados y su compromiso con el interés propio. (Koenig, 2017).

El compromiso de continuidad, Zaabi, et al. (2017), considera que una empresa es continua si un empleado invierte tiempo, trabajo y esfuerzo en ella. Por tanto, el empleado tiene en cuenta la labor comunicativa y docente en la organización, que disminuye la posibilidad de su dimisión. Como se mencionó anteriormente, cuanto mayor sea el compromiso, menos carga de trabajo se puede reducir. La promesa de continuidad tiene una condición de abnegación y



condicionalidad. (Rua & Aaujo, 2016).

Además, según Muñoz (2016), el compromiso organizacional es un elemento del empleado dentro de la organización. El colaborador honesto conoce la empresa y labora con sus compañeros para perfeccionar el desempeño porque es un negocio rentable para la empresa.

De manera similar, el autor propone sobre el compromiso que es una cualidad deseable, lealtad, pasión, valor, eficacia y personalidad tanto para las actitudes como para los comportamientos. De manera similar, la naturaleza de las promesas es el deseo de lograr un objetivo común (El-Din, 2020).

Por tanto, se puede concluir que el compromiso de la organización es beneficioso para la empresa, porque da lo mejor a sus empleados y les permite pensar en el futuro de la empresa (Demirtas & Akdogan, 2015).

Sobre la segunda variable, desarrollo de competencias, Chiavenato (2009) señaló que depende del trabajo efectivo de conocimientos y habilidades, el conocimiento necesita conocimiento, aprendizaje y se aplica sólo cuando se emplean procesos de aprendizaje, a través de ello las personas crean nuevas oportunidades para la acción efectiva.

Además, es el proceso de lidiar con diferentes tipos de situaciones, desafíos, actitudes, procesos y conocimientos. De manera similar, es la capacidad de una persona para organizar su capacidad para trabajar de manera oportuna y ética para lograr un objetivo en una situación particular. (Zabala & Arnau, 2008; San Martín, 2020).

García, et al. (2008) señalaron que son capacidades identificables y medibles que acordaron desempeñarse satisfactoriamente en condiciones reales de práctica profesional basadas en modelos actuales.

Asimismo, es la capacidad de dominar tareas específicas que le permitan a una persona resolver problemas en su vida diaria dentro del ámbito de su trabajo.

Estas son las competencias de los gerentes para usar sus actitudes, conocimientos y competencias para lograr sus objetivos utilizando diferentes tareas para ellos (Rojas, 2016; Useche, et al. 2019).

Para esta investigación se asumió la teoría propuesta por Chiavenato (2009), quien señala como primera dimensión a los motivos, que son un medio para paliar necesidades. La motivación genera conductas de búsqueda e indagación dirigidas a identificar tareas e incentivos efectuados, compensan la insuficiencia e inquietud. A más tensión, más empeño, los estímulos fisiológicos y psicológicos indican al acto y origina capacidad generando energía para lograr el objetivo.

En segundo lugar, el conocimiento, que se deriva de la expresión episteme, que quiere decir verdad absolutamente. En nuestro idioma, el conocimiento puede tener varios significados: investigación, comprensión, conocimiento, sabiduría, captación, ciencia, vivencia, evaluación, competición, práctica, capacidad, preparación, sabiduría, convicción, etc. El significado depende de cómo se use la palabra más adecuada (Chiavenato, 2009; Mazariegos, 2016).

Finalmente, la aptitud, es el conocimiento del cómo hacerlo involucra distinción en determinadas prácticas (física, mental y acción) y se obtiene a través de la preparación y el ejercicio. Añade conocimiento de normas, procedimientos y habilidades de comunicación (Chiavenato, 2009).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación.**

Aplicada, porque profundizará el conocimiento de las variables y ofrecerá soluciones prácticas. (Hernández & Mendoza, 2018).

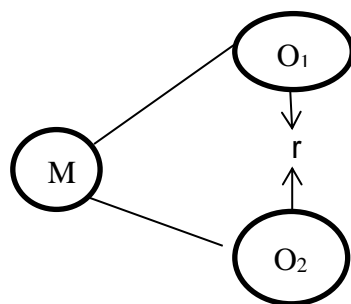
##### **Diseño de investigación.**

Asimismo, las variables del diseño del estudio son de naturaleza no experimental, ya que no se han realizado cambios en las mismas y solo se han estudiado en condiciones naturales. (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, este trabajo es parte de un estudio de diseño transversal que considero la aplicación instrumental en un solo tiempo. (Hernández & Mendoza, 2018).

Finalmente, el estudio es correlacional, lo que determina las características poblacionales de los sujetos, y está destinado a establecer el nivel de relación de las variables. (Hernández & Mendoza, 2018).

En donde:



M: Trabajadores de la MDS.

O<sub>1</sub>: Compromiso organizacional.

O<sub>2</sub>: Desarrollo de competencias.

r: Relación entre las dos variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable cuantitativa 1:** Compromiso organizacional.

**Variable cuantitativa 2:** Desarrollo de competencias.

La matriz de operacionalización de variable se encuentra en el Anexo 3.

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

#### **Población**

La población de estudio está formada por 51 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo.

#### **Criterios de inclusión.**

- Trabajadores cuyo tiempo mínimo de labor en la municipalidad sea 3 meses.
- Trabajadores que opten por la aceptación voluntaria en el estudio.

#### **Criterios de exclusión.**

- Trabajadores que tengan algún tipo de licencia laboral.
- Trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en su puesto de trabajo.

#### **Muestra**

Por el carácter del estudio la muestra está determinada por el tamaño de la población, es decir de 51 trabajadores.

#### **Unidad de análisis**

Cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a utilizar para la variable Compromiso organizacional fue mediante una encuesta, como instrumento es el cuestionario realizado por Meyer y Allen (1997) por el cual los objetivos generales y específicos son de acorde a la encuesta para indicar el nivel de compromiso organizacional el cual presentan los colaboradores de la MDS, se midió a través de dimensiones para que puedan dar los resultados correctos de nuestra investigación. Para ello las dimensiones presentes en el cuestionario están clasificados de la siguiente manera: La primera dimensión es compromiso afectivo el cual está compuesta por seis ítems que en el cuestionario representa desde el 1 al 6. La segunda dimensión es compromiso de continuidad esta dimensión está compuesta por 6 ítems que representa desde el ítem 7 hasta el 12. La tercera dimensión hace referencia al compromiso normativo que está compuesta por seis ítems que en el cuestionario se ubica desde el ítem 13 hasta el 18. Cabe señalar que la escala de valoración de las respuestas es Likert, con opciones del 1 al 7.

La técnica a utilizar para la variable de Desarrollo de competencias fue mediante una encuesta, como instrumento es el cuestionario que fue elaborado por Velazco (2017) por el cual los objetivos generales y específicos son de acorde a la encuesta que mide el grado de desarrollo de competencias que manifiestan los trabajadores de la MDS, el cual se midió a través de dimensiones para que puedan dar los resultados correctos de nuestra investigación. Para ellos las dimensiones presentes en el cuestionario están clasificados de la siguiente manera: La primera dimensión es motivos el cual está compuesta por 10 ítems que representan desde la 1 hasta la 10. La segunda dimensión es de conocimiento, está compuesta por 11 ítems que representa desde el ítem 11 hasta la 21. La tercera dimensión hace referencia a la habilidad que está compuesta por 9 ítems que en el cuestionario se ubica desde el ítem 22 hasta el 30. Cabe señalar que la escala de valoración de las respuestas es Likert, con opciones del 1 al 5.

### **Validez y confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional**

El instrumento se validó por 5 expertos, extraído del estudio de Rengifo (2020) (Ver Anexo 7).

La confiabilidad fue determinada en el método de consistencia interna de acuerdo al Alfa de Cronbach, lo cual se aplicó la prueba piloto a 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mache. Los hallazgos del coeficiente obtuvieron un valor de 0.880, indicando una confiabilidad satisfactoria y, por tanto, el instrumento presenta estabilidad para determinar el compromiso organizacional en la población de estudio. (Ver anexo 8).

### **Validez y confiabilidad del Cuestionario sobre Desarrollo de Competencias.**

La validez fue identificada por el juicio de 3 expertos, y se ha extraído del estudio de Velazco (2017), a través del juicio de 3 expertos (Ver Anexo 7).

La confiabilidad fue determinada mediante el método de consistencia interna de acuerdo al Alfa de Cronbach, se aplicó la prueba piloto a 20 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mache. Los hallazgos del coeficiente obtuvieron un valor de 0.960, indicando una confiabilidad satisfactoria y, por tanto, el instrumento presenta estabilidad para determinar el desarrollo de competencias en la población de estudio. (Ver anexo 8).

### **3.5. Procedimiento**

Se realizó la investigación y la revisión de la literatura científicas relacionadas a las variables de estudio para llegar a plantear la introducción, el marco teórico y la metodología.

Después de haberse determinado la confiabilidad de los instrumentos mediante la aplicación de la prueba piloto a 20 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mache. Al corroborarse la confiabilidad de los instrumentos, estos serán empleados a la muestra de estudio, a razón de una semana, decidiéndose aplicarlos de forma presencial, debido a que en el distrito en el cual se sitúa la

población investigada, no siempre se cuenta con acceso a Internet. Considerando esta característica inherente al contexto y conforme a la posibilidad de la aplicación presencial, posteriormente se elaborará la base de datos, para la ejecución del análisis descriptivo e inferencial. Finalmente, se habrán de presentar los resultados de estudio en función de los objetivos propuestos y se realizará los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al efectuarse las aplicaciones de los instrumentos, se procederá a realizar la base de datos en Microsoft Excel 2016, la cual también será exportada a IBM SPSS v. 26, a fin de realizar el análisis estadístico.

En primera instancia, se utilizará el estadístico descriptivo en el cual se aplicará el uso de frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales, con el fin de representar los niveles de las variables, expresadas en tablas de doble entrada. Mientras que, de la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ( $n > 50$ ), con el fin de conocer la forma de la distribución de los datos. De encontrarse una distribución normal, se aplicará el coeficiente paramétrico  $r$  de Pearson ( $p > 0.05$ ), mientras que, de encontrarse una no normalidad en los datos, se aplicará el coeficiente no paramétrico  $\rho$  de Spearman ( $p < 0.05$ ), esto con el fin de conocer las correlaciones de las variables y sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos tomados en cuenta para este estudio son el uso correcto de la citación de fuentes bibliográficas, confirmando la no apropiación intelectual de teorías sobre las variables. Para tal fin, se empleó el software antiplagio Turnitin, garantizando la integridad de la información. Por otro lado, se considerará el permiso correspondiente a la Municipalidad Distrital de Salpo, para aplicar los instrumentos, garantizando que la información recolectada a partir de la percepción de los trabajadores, es confidencial y será tratada con especial cuidado, sin revelar en ningún momento sus identidades. Asimismo, se hará

constar que su participación es estrictamente voluntaria y pueden retirarse de la participación del estudio cuando lo desearan. Finalmente, los datos serán procesados de manera ética, sin incurrir en algún tipo de falsificación de los datos, asegurando que estos sean verídicos y reflejen las características de la población.



## IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 1**

*Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020.*

Niveles	Variable 1	
	Compromiso organizacional	
	Nº	%
Bajo	2	4%
Medio	35	69%
Alto	14	27%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

### **Descripción.**

Se evidencia que el 69% de los trabajadores de la MDS muestran un nivel medio de compromiso organizacional, el 27% nivel alto y el 4% nivel bajo, por lo tanto el compromiso organizacional se encuentra en el nivel medio.

**Objetivo específico 2: Identificar el nivel del desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 2**

*Nivel del desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020.*

Niveles	Variable 2	
	Desarrollo de competencias	
	Nº	%
Bajo	5	10%
Medio	31	61%
Alto	15	29%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Descripción.**

Se evidencia que el 61% de los trabajadores de la MDS tienen un nivel medio en Desarrollo de Competencias, el 29% tiene nivel alto y el 10% tiene un nivel bajo, por lo tanto el desarrollo de competencias se encuentra en el nivel medio.

**Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 3**

*Relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco– 2020.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desarrollo de competencias</b>
	Coeficiente de correlación	0,785**
Compromiso afectivo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	51

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

**Descripción.**

Se evidencia una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), de nivel alto (Rho = 0.785) entre el compromiso afectivo y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la MDS, indicando que niveles altos de compromiso afectivo, se representarán en niveles altos de desarrollo de competencias.

**Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 4**

*Relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desarrollo de competencias</b>
	Coeficiente de correlación	0,755**
Compromiso normativo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	51

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

**Descripción.**

Se evidencia una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), de nivel alto (Rho = 0.755) entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la MDS, indicando que niveles altos de compromiso normativo, se representarán en niveles altos de desarrollo de competencias.

**Objetivo específico 5: Establecer la relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 5**

*Relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.*

	<b>R de Pearson</b>	<b>Desarrollo de competencias</b>
	Coeficiente de correlación	0,870**
Compromiso continuo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	51

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

**Descripción.**

Se evidencia una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), de nivel alto ( $R = 0.870$ ) entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la MDS, indicando que niveles altos de compromiso continuo, se representarán en niveles altos de desarrollo de competencias.

**Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.**

**Tabla 6**

*Relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.*

	<b>R de Pearson</b>	<b>Desarrollo de competencias</b>
	Coeficiente de correlación	0,883**
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	51

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

**Descripción.**

Se evidencia una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), de nivel muy alto ( $R = 0.883$ ) entre el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la MDS, indicando que niveles altos de compromiso organizacional, se representarán en niveles altos de desarrollo de competencias.

## V. DISCUSIÓN

Después de presentar los resultados, pasamos a realizar la discusión de los mismos.

De acuerdo al objetivo 1: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, el cual obtuvimos que del (69%) de los encuestados tienen un nivel medio, y del (27%) se obtuvo un nivel alto, mientras que el (4%) presentó un nivel bajo. Se concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores de la MDS tiene una tendencia nivel medio. (Ver Tabla 1).

Según la investigación de Quijano (2019) en su tesis de “Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Independencia”. Donde demuestra que existe un nivel predominante nivel regular (61.9%) y el 30.3% de nivel alto, por lo tanto, el compromiso organizacional se encuentra en el nivel poco regular.

En el estudio realizado por Vizcarra (2021) donde demuestra que el compromiso laboral es de nivel medio con un 65.5%, seguido del nivel alto 33.3%, nivel bajo con un 1.2%.

Para Meyer y Morín (2016), entiende al compromiso organizacional como una condición psicológica indicando la relación entre individuos y organizaciones, que repercute en determinar si seguir o abandonar la empresa.

De acuerdo a las investigaciones de Quijano (2019) y Vizcarra (2021), existe un resultado similar a nuestro estudio ya que predomina el nivel medio en el compromiso organizacional.

De acuerdo al objetivo 2: Identificar el nivel del Desarrollo de competencias de los trabajadores de la MDS, el cual obtuvimos un nivel medio de (61%), seguido del nivel alto (29%) y el nivel bajo de (10%). Se concluye que el desarrollo de competencias es de nivel medio demostrándose las deficiencias aún persisten en el trabajo efectivo de conocimientos y habilidades, el conocimiento requiere conocimiento y aprendizaje y se aplica sólo cuando se utilizan procesos

de aprendizaje, a través de los cuales las personas crean nuevas oportunidades para la acción efectiva. (Ver Tabla 2).

En el estudio realizado por Pinedo (2018) en su tesis titulada: “Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Independencia”. Donde demuestra que existe un nivel predominante nivel regular (22%) y el 78% de nivel bueno, por lo tanto, la competencia laboral es de nivel regular bueno.

Según el estudio realizado por Flores (2018) donde demuestra que el desarrollo de la competencia laboral de los colaboradores tiene grado bueno de 78%, seguido del nivel regular 22%, y el último de nivel malo con 1%.

Para Zabala & Arnau (2020), afirma que el desarrollo de competencias es la capacidad de una persona para organizar su capacidad para trabajar de manera oportuna y ética para lograr un objetivo en una situación particular.

Nosotras no coincidimos con Pinedo (2018) y Flores (2018), ya que en nuestro estudio predomina el nivel medio de 61% y en las investigaciones de los autores ya mencionados presentan un nivel predominante bueno.

De acuerdo al objetivo 3: Establecer compromiso afectivo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la MDS, se halló el valor del coeficiente de correlación de spearman es  $R_{ho} = 0.785$  con nivel de sig. ( $p < 0.01$ ), esto comprueba que la relación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable desarrollo de competencias se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de compromiso afectivo entonces se espera un mejor desarrollo de competencias. (Ver Tabla 3).

Según el estudio de Villegas (2019) en su tesis: “Competencia laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla”. Donde demuestra relación directa y altamente significativa entre el compromiso afectivo y la competencia laboral ( $R_{ho} = 0.545$ ;  $p < 0.01$ ).

Según el estudio realizado por Quispe (2019) donde demuestra que el compromiso afectivo de los colaboradores tiene nivel medio con un 50.7%, seguido del nivel alto 42.8%, y por último el nivel bajo con un 6.6%; la cual se relaciona con el desarrollo organizacional con  $Rho = 0.749$  ( $p < 0.05$ ), siendo



positiva, es decir, a un mejor compromiso afectivo, entonces se espera un mejor desarrollo organizacional de los trabajadores.

Para Nazir, et al, (2018) confirma que el compromiso afectivo está relacionado con la participación de una persona tiene interés en la institución. Personas con altas responsabilidades emocionales permanecen en esa organización.

De acuerdo a los estudios citados se corrobora que no coincide con nuestros resultados ya que hemos demostrado una correlación positiva alta de 78% entre nuestras variables, aunque comparados con los autores ya mencionados predomina el nivel medio.

De acuerdo al objetivo 4: Establecer la relación entre el compromiso normativo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la MDS, se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es  $R_{ho} = 0.755$  con nivel de significancia menor al ( $p < 0.01$ ). Ello demuestra que la relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable desarrollo de competencias se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de compromiso normativo entonces se espera un mejor desarrollo de competencias. (Ver Tabla 4).

Según Llano (2020) en su tesis de “Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra”. Donde demuestra que el compromiso normativo y las competencias profesionales tienen relación directa y nivel muy bajo ( $r = 0,184$ ;  $p=0.001<0.05$ ), señalando que, a mayor compromiso organizacional normativo, aumentan las competencias profesionales.

En el estudio realizado por Quijano (2019) donde demuestra que el compromiso normativo de los colaboradores es de nivel regular con un 64.5%, seguido del nivel alto con un 20.0%, y por último el nivel bajo con un 14.8%; la cual se relaciona significativamente con la competencia profesional con  $Rho = 0.574$  ( $p < 0.05$ ), siendo positiva, es decir, a un mejor compromiso normativo, entonces se espera una mejor competencia profesional de los trabajadores.

Para Koenig (2017) afirma que el compromiso normativo permite que el empleado comprenda las tareas que se le asignan y el significado de trabajar allí, por lo que es evidente cuando siente la necesidad de seguir trabajando para la empresa. Tales acciones pueden explicarse por el comportamiento de los empleados, ya que debe existir una correlación entre el comportamiento de los empleados y su compromiso con el interés propio.

De acuerdo a los resultados del estudio de los autores no coincide con nuestra investigación ya que en nuestro estudio hemos demostrado una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), con nivel alto de ( $Rho = 0.755$ ) entre la dimensión y la variable

De acuerdo al objetivo específico 5: Establecer la relación entre el compromiso continuo y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la MDS, se encontró que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.870$  con nivel de sig. ( $p < 0.01$ ). Esto demuestra que la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable desarrollo de competencias se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de compromiso de continuidad entonces se espera un mejor desarrollo de competencias. (Ver Tabla 5).

En el estudio realizado por Román (2020) titulado: "Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé". Donde acepta la hipótesis alterna entre las dos variables de (sig. bilateral) es positivo, directo y moderado. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de continuidad aumenta ( $R_{ho} = 0.605$ ;  $p < 0.01$ ).

El estudio realizado por Villegas (2019) donde demuestra que el compromiso de continuidad de los trabajadores es de grado regular 40%, seguido de grado bueno 32%, y por último de grado malo con 28%; en la que se relaciona significativamente con la competencia laboral con  $Rho = 0.852$  ( $p < 0.05$ ), siendo positiva, es decir, a un mejor compromiso continuo, entonces se espera una mejor competencia laboral de los trabajadores.

Para Zaabi, et al. (2017) considera que una empresa es continua si un empleado invierte tiempo, trabajo y esfuerzo en ella. Por tanto, el empleado tiene en cuenta la labor comunicativa y docente en la empresa, lo que reduce la probabilidad de su dimisión.

De acuerdo a los resultados del estudio de los autores no coincide con nuestra investigación ya que en nuestro estudio hemos demostrado una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), con nivel alto de ( $Rho = 0.870$ ) entre la dimensión y la variable.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la MDS, se encontró que el nivel del coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.883$  con nivel de sig. ( $p < 0.01$ ). Ello demuestra que la relación entre la variable compromiso organizacional y la variable desarrollo de competencias se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de compromiso organizacional entonces se espera un mejor desarrollo de competencias. (Ver Tabla 6).

En la investigación de Vargas (2019) en su tesis de “Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 de primaria de Lima Metropolitana”. Donde muestra valores obtenidos en la prueba de hipótesis que las competencias directivas tiene relación positiva media ( $R_{ho} = 0,645$ ) y sig. ( $p$  valor =  $0.000 < 0.05$ ) con el compromiso laboral.

Además, en su estudio Vargas (2019) demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores es de nivel poco adecuado con 66.9%, seguido del nivel adecuado con 26.8%, y por último el nivel inadecuado con 6.3%; la cual se relaciona significativamente con las competencias directivas con  $Rho = 0.645$  ( $p < 0.05$ ), siendo positiva, es decir, a un mejor compromiso organizacional, entonces se espera una mejor competencia directiva.

Para Muñoz (2016) considera al compromiso organizacional como un elemento del empleado dentro de la organización. Un empleado honesto conoce la empresa y trabaja con sus colegas para mejorar el desempeño porque es un negocio rentable para la entidad.

De acuerdo a las investigaciones citadas no coinciden con nuestro estudio ya que tenemos una correlación directa y altamente sig. ( $p < 0.01$ ), de nivel muy alto ( $R = 0.883$ ) entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de haber presentado la discusión de los resultados, establecemos las siguientes conclusiones.

El compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020; es de nivel medio (69%). Porque de acuerdo a las encuestas algunos de los trabajadores de la MDS no se sienten totalmente involucrados con la institución debido a la falta de integración en algunas actividades sociales.

El desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020; el 61% manifiesta que es de nivel medio, debido a que la institución no realiza capacitaciones periódicas a los trabajadores.

Se determinó que el compromiso afectivo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo con un ( $R_{ho} = 0.785$ ;  $p < 0.01$ ). Debido a que dicha variable y la dimensión de compromiso se desarrollan en conjunto.

Se determinó que el compromiso normativo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo con un ( $R_{ho} = 0.755$ ;  $p < 0.01$ ). Debido a que no está bien implementado su plan estratégico.

Se determinó que el compromiso de continuidad se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo con un ( $R = 0.870$ ;  $p < 0.01$ ). Debido a que algunos trabajadores tienen sentido de permanencia en la institución con respecto al desarrollo de sus competencias.

El compromiso organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020. ( $R = 0.883$ ;  $p < 0.01$ ) Porque ambas variables trabajan en conjunto ya que comprende el desarrollo físico y psicológico para el desempeño de los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos encontrados, se sugiere a la Municipalidad Distrital de Salpo lo siguiente:

Al Jefe de recursos humanos, se sugiere brindar programas enfocados en el compromiso y la lealtad con la Municipalidad, con el fin de realizar un vínculo personal con la institución, de tal manera los trabajadores aumentarán la sensación de pertenencia a la entidad y al equipo.

La Municipalidad Distrital de Salpo, debe continuar con la implementación de capacitaciones periódicas para que los trabajadores puedan adquirir nuevos conocimientos y habilidades que favorezcan al desarrollo de competencias.

Establecida la relación del compromiso afectivo y del desarrollo de competencias, se sugiere fortalecer el vínculo emocional mediante la identificación del trabajador con la Municipalidad, apoyando sus proyectos y éxitos cumplidos, de esta manera el desarrollo de competencias de los trabajadores aumentará significativamente.

A la gerencia se le recomienda implementar su plan estratégico, ya que es importante que los trabajadores conozcan la misión, visión, objetivos y las nuevas directivas aprobadas mediante la resolución de la alcaldía. Y con esto podrán obtener mejores resultados en el desarrollo de sus actividades.

Al Jefe de Recursos Humanos se le recomienda implementar actividades de integración para lograr el entusiasmo de los trabajadores y de esta manera continúen laborando en la institución.

Se recomienda reforzar el plan de desarrollo interno para mejorar las competencias laborales de los trabajadores y se sientan comprometidos con las metas de la institución y así generar mejores resultados.

## REFERENCIAS

- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H. y Núñez, J. (2016). Compromiso Organizacional: Estímulo de Éxito del Personal Docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Redalyc*. Vol. 45, nùm. (117).  
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, vol. 130, nùm. (1), pàgs. 59-67.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7wbjT7OnrAhWjK7kGHfrmChIQFjARegQICRAB&url=https%3A%2F%2Fwww.jstor.org%2Fstable%2F24703070%3Fpq-origsite%3Dsummon&usq=AOvVaw1Tmu2yM1xFQtCXj6WrQum2>
- El-Din N. (2020). The Impact of Incentives on Organizational Commitment in Public Organizations in Egypt. *Springer*.  
<https://search.proquest.com/openview/14d8b43982bd40f7769bd67a8eee27f8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472>
- Flores, C. (2020). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública).
- García, B., Loredó, 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-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Koenig T. (2017). A Question of Give and Take: How Company Support of Corporate Runs Affects Organizational Identity and Organizational Commitment. *Springer Cham*.  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-50008-9\\_12](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-50008-9_12)

- Llano, B. (2020). Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un Hospital Público - Puente Piedra. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la salud).
- 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.
- Meyer, J. y Morín, A. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior* 37(4).  
[https://www.researchgate.net/publication/291553716\\_A\\_person-centered\\_approach\\_to\\_commitment\\_research\\_Theory\\_research\\_and\\_methodology](https://www.researchgate.net/publication/291553716_A_person-centered_approach_to_commitment_research_Theory_research_and_methodology)
- Michaels, P. (2015) Outcomes of Organizational Commitment of Retail Salespersons. *Springer Cham*.  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-17046-6\\_61](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-17046-6_61)
- Muñoz, M. (2016). *Relación entre el Estrés Laboral que sufren los Instructores y su Compromiso Organizacional en una Institución Educativa*. (Tesis Para Obtener Grado De: Maestra en Administración de Instituciones Educativas).Recuperada de  
<https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/619560/TESIS+Leticia+Camino+M.pdf;jsessionid=2DD78676BA55F2B36D7B37FC3E0CB481?sequence=1>
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of Social Exchange Relationships on Affective Commitment and Innovative Behavior: Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 10(12), 4418.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju3ZLY6-nrAhVPD7kGHX-hAWgQFjADegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fwww.mdpi.com%2F2071-1050%2F10%2F12%2F4418%2Fpdf-vor&usq=AOvVaw1JUP\\_3aG1A\\_ftyX58g04tE](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju3ZLY6-nrAhVPD7kGHX-hAWgQFjADegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fwww.mdpi.com%2F2071-1050%2F10%2F12%2F4418%2Fpdf-vor&usq=AOvVaw1JUP_3aG1A_ftyX58g04tE)



- Obando, M., Cuenca, V. y Rea, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *ProSciences*. 4(32) 81-88.  
<http://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/251/338>
- Olarte, A. (2017). Desarrollo de habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la división de control de transporte Sunat. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública).
- Patiño C., O., Ruíz-Arias, C., & Echeverry-Pérez, P. (2020). Acompañamiento y empoderamiento: factores clave para el desarrollo de iniciativas empresariales en la comunidad de los JAAtNEI DtONA. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (88). <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2500>
- Quijano, M. (2019). Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública).
- Quispe, L. (2019). Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N° 02, San Martín de Porres 2019. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración).
- Quiñones, M., den Broeck, A. & de Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 127–134.<http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a18>
- 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.
- Román, P. (2020). Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la salud).
- Rua, O y Araujo, J (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it?: ISSN

11316837: <http://dx.doi.org/10.5295/cdg.140484om>

Salisu, Y., & Bakar, L. J. (2019). Employee Commitment to Change, Innovation Strategy and the Performance of Small and Medium Enterprises. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 9(2). <http://dspace.unimap.edu.my/xmlui/handle/123456789/61019>

San Martín, P. (2020). La importancia de la educación empresarial y su terminología. *Econstor*. 4(1), 69-87. [doi:10.26784/sbir.v4i1.221](https://doi.org/10.26784/sbir.v4i1.221)

Useche, M., Giler, M. y Guerrero, L. (2019). Competencias gerenciales en el ámbito empresarial zuliano. *Dialnet*. 25(1), 173-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025821>

Vargas, Z. (2019). *Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación).

Vizcarra, R. (2021). *Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública).

Villegas, J. (2019). *Competencia laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, 2019*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración).

Zaabi, H. J., Singh, S. K., & Ajmal, M. M. (2017). Role of organisational commitment, culture and leadership in managing innovation: a study. *International Journal of Value Chain Management*, 8(3), 270-284. <https://www.researchgate.net/publication/320141166> Role of organisation al commitment culture and leadership in managing innovation A study

Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias*, 4ª. Barcelona, España: Graó.

## ANEXOS

### Anexo 1: Declaratoria de autenticidad de autores

Nosotros, AVALOS LOZANO, KATERIN ESTEFANI y CASTAÑEDA COLLANTES, ARACELI, estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO, OTUZCO - 2020”, es de nuestra autoría, por lo tanto declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	
ARACELI CASTAÑEDA COLLANTES <b>DNI:</b> 47315322 <b>ORCID</b> 0000-0001-8878-920X	Firmad digitalmente por: CASTANEDAARA el 30-07- 2021 11:04:19
KATERIN ESTEFANI AVALOS LOZANO <b>DNI:</b> 76814334 <b>ORCID</b> 0000-0001-7318-3539	Firmad digitalmente por: AVALOSKA el 30-07-2021 10:05:27

## Anexo 2: Carta de la Universidad Cesar Vallejo recibida por la Municipalidad Distrital de Salpo



Trujillo, 01 de junio de 2021

CARTA No.215-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:  
**JULIO CÉSAR AVALOS MARCELO**  
**ALCALDE**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OTUZCO**  
Presente.-



Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que las estudiantes Katerin Estefani Avalos Lozano y Araceli Castañeda Collantes, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco -2020."

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**DRA. JAELA PEÑA ROMERO**  
**DECANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## Anexo 3: Respuesta a la carta



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO

Creación Política 22 de Diciembre de 1847



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Salpo, 04 de junio del 2021

**CARTA N ° 054-2021-EEZ GM-SALPO**


**DRA. JAE LA PEÑA ROMERO**  
**DECANA ADE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ASUNTO: CARTA DE ACEPTACION**

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y, a la vez para hacer de su conocimiento que respecto a la **CARTA N°215-2021-UCV-VA-FCE/D**; remitida por su representada para que estudiantes Katerin Estefani Avalos Lozano y Araceli Castañeda Collantes; lleven a cabo el desarrollo de su trabajo de investigación y/o informe de tesis sobre ***“Compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco - 2020”***. Para lo cual la Municipalidad Distrital de Salpo; brindara todas las facilidades para que las estudiantes en mención lleven a cabo las actividades que tienen programadas.

Sin otro particular y a la espera de su atención me suscribo de usted.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO  
ING. ELDIN ESPEJO ZAVALA  
GERENCIA MUNICIPAL

#### Anexo 4: operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	El compromiso se entiende como un estado psicológico que refleja las relaciones entre individuos y organizaciones que influyen en la decisión de una empresa de continuar o salir. Los autores sugieren que hay tres formas de expresar las relaciones entre socios y organizaciones: interna, contextual y auténtica. La forma y el comportamiento no están asociados con la calidad asociativa, pero son consistentes con la afirmación (Meyer & Morín, 2016).	El compromiso organizacional se medirá a través de un cuestionario que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo (Meyer & Allen, 1997).	Compromiso o afectivo  Compromiso o normativo  Compromiso o de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de identificación</li> <li>Nivel de involucramiento</li> <li>Nivel de lealtad</li> <li>Nivel de sentido de obligación</li> <li>Oportunidad laboral</li> <li>Nivel de vinculación hacia la organización</li> <li>Nivel de inversión de tiempo</li> </ul>	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desarrollo de competencias	El desarrollo de competencias depende del trabajo efectivo de conocimientos y habilidades, el conocimiento requiere conocimiento y aprendizaje y se aplica solo cuando se utilizan procesos de aprendizaje, a través de los cuales las personas crean nuevas oportunidades para la acción efectiva (Chiavenato, 2009).	La variable será medida a través de los puntajes que se obtengan en un Cuestionario sobre Desarrollo de Competencias, aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo (Velazco, 2017).	Motivos  Conocimiento  Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimitación de objetivos</li> <li>• Nivel de identificación de incentivos</li> <li>• Nivel de retroalimentación</li> <li>• Nivel de aprendizaje</li> <li>• Nivel de experiencia laboral</li> <li>• Nivel de trabajo en equipo</li> <li>• Nivel de rendimiento</li> <li>• Nivel de creatividad</li> <li>• Nivel de habilidades comunicativas</li> </ul>	Ordinal

## Anexo 5: instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre desarrollo de competencias de Velasco

CARGO: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M  F   
 CONDICIÓN: Nombrado  Contratado  Servicio No Personal  CAS

Estimado participante, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados sobre el desarrollo de competencias en la Municipalidad Distrital de Salpo. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

CODIGO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
CATEGORIA	S	CS	AV	CN	N

VARIABLE: LA COMPETENCIA LABORAL						
MOTIVOS		CATEGORIA				
	ITEMS	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	Conozco los objetivos específicos del área.					
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área.					
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan.					
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación.					
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.					
6	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.					
7	Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.					
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.					
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.					
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.					
CONOCIMIENTO		CATEGORIA				
	ITEMS	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
11	A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.					
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.					
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.					
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.					
15	Saco lecciones de mis experiencias laborales.					
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas.					
17	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.					



18	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.					
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.					
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.					
21	Participó activamente en reuniones de trabajo.					
	<b>HABILIDAD</b>	<b>CATEGORIA</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>S (5)</b>	<b>CS (4)</b>	<b>AV (3)</b>	<b>CN (2)</b>	<b>N (1)</b>
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.					
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.					
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.					
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.					
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.					
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.					

## Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

### I. Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un aspa (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en Desacuerdo (TD)	En Desacuerdo (ED)	Levemente en desacuerdo (LD)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA / ND)	Levemente de acuerdo (LA)	De Acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS						
COMPROMISO AFECTIVO		1	2	3	4	5	6	7
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.							
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.							
3	Tengo un fuerte sentido de pertenencia en esta organización.							
4	Me siento comprometido con la organización							
5	Me siento parte integrante en la organización							
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.							
COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.							
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.							
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.							
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.							
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.							
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.							
COMPROMISO NORMATIVO								
13	Siento que debo permanecer en mi trabajo actual.							
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi							
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.							
16	Esta organización merece mi lealtad.							
17	Dejaría mi organización ahora porque no tengo compromiso con las personas que trabajan conmigo.							
18	Estoy en deuda con la organización.							

## **Anexo 6: Fichas técnicas de los instrumentos**

### **Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional**

Nombre: Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autor: Meyer y Alley (1997)

Procedencia: California

País: Estados Unidos

Año: 1997

Versión: Rengifo (2020)

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Medir el nivel de compromiso organizacional

Dimensiones: Afectivo, continuo y normativo.

### **Ficha técnica del cuestionario de desarrollo de competencias**

Nombre: Cuestionario de desarrollo de competencias

Autor: Velazco (2017)

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Lima

Año: 2017

Versión: original

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Medir el nivel de desarrollo de competencias

Dimensiones: Motivos, conocimiento y habilidad.

## Anexo 7: validación de juicio de expertos

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL


<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 30/5/19	41428481		949338899
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 07.06.2019	40132753		999933155
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono


**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 30/05/19	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

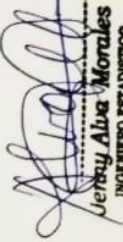
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Lugar y fecha Trujillo 30.05.19	DNI. N° 42561602	Firma y sello del experto 	Teléfono
------------------------------------	---------------------	---	----------

OPINION DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicacion.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicacion previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicacion.

Trujillo 05/02/19	43223670	 Jerry Alvar Morales INGENIERO ESTADISTICO COLEGIO N° 143	984943671
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono



## Cuestionario de desarrollo de competencias

25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.	✓	✓	✓	✓
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓	✓	✓	✓
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓	✓	✓	✓
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	✓	✓	✓	✓
30	Soy receptiva de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carolina Viqueza Toranzo DNI: 06926623

Especialidad del validador: Psicología 08 Feb del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contexto, estado y tiempo.

<sup>4</sup>Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante

25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.								
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	3							
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.	3							
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	3							
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	3							
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	3							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aprueba

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: Santelo Esteban, Ocho

Especialidad del validador: Teoría

DNI: 18/68918

de 13 de 7 del 2016

Firma del Experto Informante: [Firma]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26	Agotar soluciones creativas a los problemas laborales.				
27	Proposición de ideas para mejorar las actividades planificadas.				
28	Análisis innovadores en el trabajo.				
29	Solución de los problemas de comunicación de manera eficaz.				
30	Elaboro informaciones para mejorar los servicios que se ofrecen.				
31	Soy receptivo de la información, cuando reciben las pautas de capacitación.				

Observaciones (preencher si hay suficiencia): HA SIN QUEJAS

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RA. RICARDO RAMIRO CASASSO DNI: 10330453

Especialidad del validador: Psicología

09 de Eabr. del 2016

Referencia: El firmante corresponde al concepto solicitado.  
 Observación: El firmante es apto para representar al componente de gestión específica del curso.  
 Calidad: Se encuentra en ejercicio según el artículo del firmante, en calidad de juez.



Firma del Experto Informante

## Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos

### Cuestionario de compromiso organizacional

N°	Compromiso afectivo							Compromiso normativo						Compromiso de continuidad						Compromiso organizacional			
	1	2	3	4	5	6	Ptje	7	8	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	17	18	Ptje	Total	Nivel
1	7	6	2	2	2	6	25	6	6	7	6	2	6	33	2	5	6	7	6	6	32	90	Medio
2	6	7	2	2	1	6	24	7	7	7	1	1	7	30	1	1	7	7	7	7	30	84	Medio
3	6	6	2	4	3	6	27	6	6	6	6	6	6	36	1	7	6	7	7	7	35	98	Alto
4	6	4	2	2	1	6	21	4	4	4	4	4	4	24	2	6	4	6	4	4	26	71	Medio
5	6	4	2	2	1	6	21	4	4	4	4	4	4	24	1	7	1	7	4	7	27	72	Medio
6	6	2	2	6	2	6	24	6	5	5	5	4	5	30	2	7	6	5	5	5	30	84	Medio
7	7	6	2	2	2	6	25	5	5	5	5	7	6	33	2	6	6	6	6	6	32	90	Medio
8	7	6	2	2	2	6	25	6	6	6	6	3	6	33	5	6	4	6	5	6	32	90	Medio
9	6	1	2	1	2	6	18	6	1	1	2	2	6	18	1	4	7	4	4	4	24	60	Medio
10	4	2	1	2	2	6	17	6	1	1	2	2	6	18	4	4	4	4	4	4	24	59	Medio
11	4	1	2	1	1	7	16	4	3	4	2	2	2	17	3	5	5	4	3	4	24	57	Medio
12	6	6	2	6	6	6	32	5	7	7	7	7	7	40	7	7	7	7	7	7	42	114	Alto
13	6	5	2	2	2	6	23	6	5	5	4	2	5	27	1	7	2	7	6	6	29	79	Medio
14	7	5	2	2	2	7	25	7	7	7	7	4	2	34	1	7	7	7	4	7	33	92	Alto
15	4	4	4	4	4	4	24	6	6	4	4	4	7	31	5	5	5	5	5	5	30	85	Medio
16	6	6	2	2	2	6	24	6	6	6	2	6	6	32	2	6	6	5	5	6	30	86	Medio
17	5	6	2	3	1	6	23	6	7	6	2	6	2	29	3	6	6	5	4	5	29	81	Medio
18	5	2	2	2	2	2	15	7	2	2	2	2	1	16	6	4	2	4	3	3	22	53	Bajo
19	4	2	4	2	2	5	19	7	1	1	4	1	4	18	2	2	6	7	2	6	25	62	Medio
20	6	5	5	5	5	5	31	5	7	7	7	7	6	39	4	7	7	7	6	6	37	107	Alto

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	18

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	75.0000	260.737	.525	.875
VAR00002	76.4000	232.884	.716	.865
VAR00003	78.4000	272.568	.192	.882
VAR00004	78.0000	248.526	.607	.870
VAR00005	78.4500	251.945	.604	.871
VAR00006	75.0000	271.789	.177	.883
VAR00007	74.9500	281.945	-.111	.888
VAR00008	75.9000	221.989	.825	.859
VAR00009	75.9500	224.261	.805	.860
VAR00010	76.6000	234.358	.680	.866
VAR00011	76.9000	234.937	.632	.869
VAR00012	75.8000	251.116	.419	.878
VAR00013	77.9500	274.050	.031	.893
VAR00014	75.2500	251.776	.446	.876
VAR00015	75.5000	253.316	.390	.879
VAR00016	74.8500	254.871	.585	.872
VAR00017	75.8500	243.503	.759	.866
VAR00018	75.1500	250.976	.685	.869

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	5.7000	1.03110	20
VAR00002	4.3000	1.94936	20
VAR00003	2.3000	.92338	20
VAR00004	2.7000	1.49032	20
VAR00005	2.2500	1.33278	20
VAR00006	5.7000	1.08094	20
VAR00007	5.7500	.96655	20
VAR00008	4.8000	2.14231	20
VAR00009	4.7500	2.09950	20
VAR00010	4.1000	1.97084	20
VAR00011	3.8000	2.06729	20
VAR00012			
	4.9000	1.86096	20
VAR00013	2.7500	1.83174	20
VAR00014	5.4500	1.73129	20
VAR00015	5.2000	1.82382	20
VAR00016	5.8500	1.22582	20
VAR00017	4.8500	1.42441	20
VAR00018	5.5500	1.23438	20

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
80.7000	279.274	16.71148	18

### Cuestionario de desarrollo de competencias

N°	Motivos											Conocimiento											Habilidad										Desarrollo Competencias		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Ptje	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Ptje	Total	Nivel
1	1	2	5	2	2	2	1	2	2	2	21	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	45	5	4	4	4	4	3	4	4	2	34	100	Medio
2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	4	24	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	48	4	4	4	4	4	3	5	5	4	37	109	Medio
3	2	1	4	2	4	4	4	2	2	4	29	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	49	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	118	Alto
4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	15	4	4	5	4	5	5	2	4	4	2	3	42	4	2	4	4	2	1	4	2	4	27	84	Medio
5	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	15	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	43	3	3	2	3	4	2	5	4	3	29	87	Medio
6	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	24	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	109	Medio
7	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	101	Medio
8	2	2	4	2	3	4	1	2	2	3	25	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	111	Alto
9	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	4	4	3	3	3	3	5	2	5	4	3	39	2	2	2	2	4	2	1	1	1	17	70	Bajo
10	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	1	4	5	5	3	4	2	5	5	2	2	38	2	1	1	1	1	1	2	2	2	13	65	Bajo
11	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	13	2	4	4	4	4	5	2	4	4	1	1	35	2	1	1	1	2	1	3	1	1	13	61	Bajo
12	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	143	Alto
13	1	3	4	3	3	3	2	2	1	1	23	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	1	47	5	4	4	4	4	2	4	4	5	36	106	Medio
14	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	26	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	112	Alto
15	3	2	4	1	2	3	1	2	2	4	24	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37	109	Medio
16	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	3	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	103	Medio
17	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	106	Medio
18	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	13	1	4	4	5	4	5	1	4	3	1	1	33	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	56	Bajo
19	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	4	2	4	4	4	5	2	5	5	2	2	39	3	2	3	1	1	2	2	2	4	20	73	Medio
20	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	141	Alto

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	30

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2.0500	1.19097	20
VAR00002	1.9500	1.23438	20
VAR00003	3.8000	1.28145	20
VAR00004	2.0000	1.33771	20
VAR00005	2.3000	1.26074	20
VAR00006	2.3500	1.34849	20
VAR00007	1.9000	1.29371	20
VAR00008	1.9500	1.14593	20
VAR00009	1.9500	1.19097	20
VAR00010	2.3500	1.42441	20
VAR00011	3.6000	1.18766	20
VAR00012	4.2500	.78640	20
VAR00013	4.3000	.73270	20
VAR00014	4.6000	.59824	20
VAR00015	4.1000	.78807	20
VAR00016	4.4500	.75915	20
VAR00017	3.5500	1.31689	20
VAR00018	4.4000	.75394	20
VAR00019	4.4500	.60481	20
VAR00020	3.6500	1.46089	20
VAR00021	3.3500	1.38697	20
VAR00022	3.6500	1.18210	20
VAR00023	3.3000	1.30182	20
VAR00024	3.4500	1.31689	20
VAR00025	3.3500	1.34849	20
VAR00026	3.4500	1.27630	20
VAR00027	2.7500	1.16416	20
VAR00028	3.8000	1.32188	20
VAR00029	3.5500	1.35627	20
VAR00030	3.6000	1.42902	20



**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96.1500	539.713	.793	.957
VAR00002	96.2500	539.987	.758	.957
VAR00003	94.4000	626.568	-.673	.968
VAR00004	96.2000	538.589	.719	.958
VAR00005	95.9000	531.674	.890	.956
VAR00006	95.8500	527.608	.897	.956
VAR00007	96.3000	537.379	.766	.957
VAR00008	96.2500	538.513	.850	.957
VAR00009	96.2500	538.303	.820	.957
VAR00010	95.8500	527.397	.850	.957
VAR00011	94.6000	546.463	.669	.958
VAR00012	93.9500	566.787	.470	.960
VAR00013	93.9000	587.884	-.096	.962
VAR00014	93.6000	572.989	.407	.960
VAR00015	94.1000	570.937	.357	.960
VAR00016	93.7500	579.882	.125	.961
VAR00017	94.6500	540.976	.691	.958
VAR00018	93.8000	576.379	.223	.961
VAR00019	93.7500	579.461	.178	.961
VAR00020	94.5500	530.471	.779	.957
VAR00021	94.8500	535.924	.734	.958
VAR00022	94.5500	536.471	.861	.957
VAR00023	94.9000	526.516	.951	.956
VAR00024	94.7500	528.934	.897	.956
VAR00025	94.8500	526.976	.908	.956
VAR00026	94.7500	537.250	.780	.957
VAR00027	95.4500	537.629	.853	.957
VAR00028	94.4000	534.779	.793	.957
VAR00029	94.6500	528.871	.870	.956
VAR00030	94.6000	531.305	.784	.957

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
98.2000	585.011	24.18699	30

## Anexo 9: BASE DE DATOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Compromiso afectivo							Compromiso normativo						Compromiso de continuidad						Compromiso organizacional			
	1	2	3	4	5	6	Ptje	7	8	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	17	18	Ptje	Total	Nivel
1	7	6	2	2	2	6	25	6	6	7	6	2	6	33	2	5	6	7	6	6	32	90	Medio
2	6	7	2	2	1	6	24	7	7	7	1	1	7	30	1	1	7	7	7	7	30	84	Medio
3	6	6	2	4	3	6	27	6	6	6	6	6	6	36	1	7	6	7	7	7	35	98	Alto
4	6	4	2	2	1	6	21	4	4	4	4	4	4	24	2	6	4	6	4	4	26	71	Medio
5	6	4	2	2	1	6	21	4	4	4	4	4	4	24	1	7	1	7	4	7	27	72	Medio
6	6	2	2	6	2	6	24	6	5	5	4	4	5	30	2	7	6	5	5	5	30	84	Medio
7	7	6	2	2	2	6	25	5	5	5	5	7	6	33	2	6	6	6	6	6	32	90	Medio
8	7	6	2	2	2	6	25	6	6	6	6	3	6	33	5	6	4	6	5	6	32	90	Medio
9	6	1	2	1	2	6	18	6	1	1	2	2	6	18	1	4	7	4	4	4	24	60	Medio
10	4	2	1	2	2	6	17	6	1	1	2	2	6	18	4	4	4	4	4	4	24	59	Medio
11	4	1	2	1	1	7	16	4	3	4	2	2	2	17	3	5	5	4	3	4	24	57	Medio
12	6	6	2	6	6	6	32	5	7	7	7	7	7	40	7	7	7	7	7	7	42	114	Alto
13	6	5	2	2	2	6	23	6	5	5	4	2	5	27	1	7	2	7	6	6	29	79	Medio
14	7	5	2	2	2	7	25	7	7	7	7	4	2	34	1	7	7	7	4	7	33	92	Alto
15	4	4	4	4	4	4	24	6	6	4	4	4	7	31	5	5	5	5	5	5	30	85	Medio
16	6	6	2	2	2	6	24	6	6	6	2	6	6	32	2	6	6	5	5	6	30	86	Medio
17	5	6	2	3	1	6	23	6	7	6	2	6	2	29	3	6	6	5	4	5	29	81	Medio
18	5	2	2	2	2	2	15	7	2	2	2	2	1	16	6	4	2	4	3	3	22	53	Bajo
19	4	2	4	2	2	5	19	7	1	1	4	1	4	18	2	2	6	7	2	6	25	62	Medio
20	6	5	5	5	5	5	31	5	7	7	7	7	6	39	4	7	7	7	6	6	37	107	Alto
21	6	2	2	2	6	6	24	6	6	6	2	6	6	32	5	5	5	6	5	4	30	86	Medio
22	7	6	2	2	2	7	26	5	6	6	6	6	6	35	1	7	7	7	5	7	34	95	Alto
23	6	2	2	2	2	6	20	2	4	4	4	4	2	20	2	2	6	6	6	4	26	66	Medio
24	6	5	2	2	2	5	22	6	2	7	6	4	2	27	2	5	6	5	5	5	28	77	Medio
25	7	5	2	2	2	7	25	6	6	7	3	6	6	34	1	5	6	7	7	7	33	92	Alto
26	6	4	2	2	2	6	22	6	6	6	1	2	6	27	4	4	4	6	6	5	29	78	Medio
27	6	6	1	1	1	6	21	6	6	2	2	5	4	25	2	2	6	6	6	6	28	74	Medio
28	6	6	1	2	2	6	23	5	6	5	5	3	5	29	1	6	3	7	7	6	30	82	Medio
29	6	6	1	1	1	6	21	4	6	6	6	2	2	26	2	2	6	6	6	6	28	75	Medio
30	1	2	2	1	1	7	14	2	5	2	2	2	2	15	2	4	3	5	4	4	22	51	Bajo
31	7	7	1	1	1	7	24	7	7	7	6	1	4	32	6	4	4	6	6	5	31	87	Medio
32	4	3	4	4	4	4	23	5	5	7	6	1	5	29	1	2	7	7	7	6	30	82	Medio
33	7	2	2	1	1	6	19	4	4	2	2	4	4	20	2	2	6	6	6	4	26	65	Medio
34	4	4	2	2	2	6	20	6	6	6	2	2	2	24	1	2	2	7	7	7	26	70	Medio
35	4	4	4	4	4	4	24	7	6	6	6	2	5	32	2	6	4	6	6	7	31	87	Medio
36	4	6	5	3	5	5	28	6	6	7	7	5	6	37	2	7	7	7	7	7	37	102	Alto
37	6	5	2	4	4	5	26	6	6	6	6	5	6	35	1	6	6	7	7	7	34	95	Alto
38	5	5	4	4	4	4	26	6	6	6	6	5	6	35	4	7	5	6	6	6	34	95	Alto
39	5	4	4	4	5	3	25	6	6	6	6	5	6	35	6	2	6	6	7	7	34	94	Alto
40	7	7	1	1	1	7	24	5	5	5	5	6	6	32	2	6	4	6	6	7	31	87	Medio
41	5	6	6	2	3	5	27	6	6	7	5	5	7	36	2	7	6	7	7	7	36	99	Alto
42	6	5	2	2	3	6	24	7	7	4	4	5	5	32	6	6	2	6	6	5	31	87	Medio
43	6	6	6	3	3	6	30	6	7	7	7	3	7	37	6	7	5	7	6	6	37	104	Alto
44	6	6	2	2	2	6	24	5	5	7	6	3	6	32	3	5	6	6	5	6	31	87	Medio
45	1	1	7	7	7	1	24	6	5	6	5	5	5	32	5	6	6	5	4	5	31	87	Medio
46	6	7	1	1	1	7	23	6	6	6	5	3	4	30	1	6	4	7	6	6	30	83	Medio
47	6	6	3	5	5	5	30	6	6	7	7	6	6	38	4	7	7	7	6	6	37	105	Alto
48	5	5	3	3	3	5	24	7	6	7	4	4	5	33	2	6	6	6	6	6	32	89	Medio
49	4	2	5	5	6	5	27	7	7	7	5	5	5	36	4	7	6	7	6	7	37	100	Alto
50	6	6	1	1	1	6	21	5	7	4	2	2	6	26	1	6	2	6	6	7	28	75	Medio
51	6	6	1	1	1	6	21	4	6	7	4	4	2	27	1	6	5	5	6	5	28	76	Medio

## BASE DE DATOS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

N°	Motivos											Conocimiento											Habilidad											Desarrollo Competencias	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Ptje	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Ptje	Total	Nivel
1	1	2	5	2	2	2	1	2	2	2	21	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	45	5	4	4	4	4	3	4	4	2	34	100	Medio
2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	4	24	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	48	4	4	4	4	4	3	5	5	4	37	109	Medio
3	2	1	4	2	4	4	4	2	2	4	29	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	49	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	118	Alto
4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	15	4	4	5	4	5	5	2	4	4	2	3	42	4	2	4	4	2	1	4	2	4	27	84	Medio
5	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	15	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	43	3	3	2	3	4	2	5	4	3	29	87	Medio
6	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	24	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	109	Medio
7	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	101	Medio
8	2	2	4	2	3	4	1	2	2	3	25	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	38	111	Alto
9	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	4	4	3	3	3	3	5	2	5	4	3	39	2	2	2	2	4	2	1	1	1	17	70	Bajo
10	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	1	4	5	5	3	4	2	5	5	2	2	38	2	1	1	1	1	1	2	2	2	13	65	Bajo
11	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	13	2	4	4	4	4	5	2	4	4	1	1	35	2	1	1	1	2	1	3	1	1	13	61	Bajo
12	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	143	Alto
13	1	3	4	3	3	3	2	2	1	1	23	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	1	47	5	4	4	4	4	2	4	4	5	36	106	Medio
14	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	26	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	38	112	Alto
15	3	2	4	1	2	3	1	2	2	4	24	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37	109	Medio
16	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	3	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	103	Medio
17	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	106	Medio
18	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	13	1	4	4	5	4	5	1	4	3	1	1	33	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	56	Bajo
19	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	4	2	4	4	4	5	2	5	5	2	2	39	3	2	3	1	1	2	2	2	4	20	73	Medio
20	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	141	Alto
21	1	1	5	1	1	3	1	1	1	3	18	1	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	43	4	3	4	4	3	1	4	4	4	31	92	Medio
22	1	3	4	3	3	4	2	3	1	3	27	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	49	5	3	5	5	5	4	5	5	2	39	115	Alto
23	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	15	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	41	2	1	4	1	1	1	5	4	5	24	80	Medio
24	2	5	3	2	2	2	1	1	2	2	22	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	103	Medio
25	2	1	4	1	2	2	1	1	1	1	16	4	4	5	5	4	4	1	4	5	3	4	43	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	88	Medio
26	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47	4	3	4	4	3	3	5	4	5	35	104	Medio
27	3	2	4	2	2	3	2	2	2	4	26	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	49	5	5	5	5	5	1	5	5	2	38	113	Alto

28	4	2	5	2	2	3	1	1	1	2	23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	36	106	Medio		
29	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	27	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	49	4	4	4	4	4	3	5	5	5	38	114	Alto
30	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	13	1	4	4	5	4	5	1	4	3	1	1	33	1	1	1	1	1	1	2	1	10	56	Bajo	
31	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	19	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	43	4	2	2	4	2	2	5	5	5	31	93	Medio
32	2	2	4	1	2	2	2	2	2	5	24	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47	4	4	5	4	4	1	5	5	4	36	107	Medio
33	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	14	2	3	4	5	3	5	5	5	5	2	2	41	3	1	3	3	3	3	1	3	1	21	76	Medio
34	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	15	2	2	3	5	5	5	4	5	5	4	2	42	4	1	4	2	1	1	5	3	5	26	83	Medio
35	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	20	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	43	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	94	Medio
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	51	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41	122	Alto
37	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	49	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	115	Alto
38	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	27	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	49	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	116	Alto
39	2	2	4	1	2	1	1	1	2	1	17	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	43	3	2	4	2	3	4	4	4	4	30	90	Medio
40	2	2	4	1	2	4	2	1	1	1	20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	44	3	4	4	3	3	2	4	4	4	31	95	Medio
41	4	2	5	2	4	2	3	2	2	3	29	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	50	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40	119	Alto
42	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	20	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32	96	Medio
43	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	131	Alto
44	3	2	4	1	1	1	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	44	5	4	4	4	4	1	1	4	5	32	96	Medio
45	1	1	4	2	3	2	2	2	1	2	20	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	1	44	4	2	4	4	4	2	5	4	4	33	97	Medio
46	2	2	4	1	2	2	2	2	2	5	24	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	47	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36	107	Medio
47	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	42	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	52	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	137	Alto
48	2	2	5	2	1	2	1	1	1	4	21	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	2	44	3	2	4	4	3	4	5	4	4	33	98	Medio
49	1	1	4	5	3	3	1	1	5	5	29	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	50	5	3	5	4	4	4	5	5	5	40	119	Alto
50	1	1	5	1	2	2	1	1	2	1	17	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	43	2	4	2	3	3	3	5	4	4	30	90	Medio
51	2	1	5	1	4	1	1	1	1	1	18	2	5	5	5	5	5	4	4	5	2	1	43	2	4	2	3	3	3	5	4	4	30	91	Medio

## ESCALAS DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Niveles	Variable 1	Dimensiones		
	Compromiso organizacional	Afectivo	Normativo	Continuo
Bajo	18 - 54	6 - 18	6 - 18	6 - 18
Medio	55 - 90	19 - 30	19 - 30	19 - 30
Alto	91 - 126	31 - 42	31 - 42	31 - 42

## ESCALAS DE MEDICIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Niveles	Variable 2	Dimensiones		
	Desarrollo de competencias	Motivos	Conocimiento	Habilidad
Bajo	30 - 70	10 - 23	11 - 25	9 - 21
Medio	71 - 110	24 - 37	26 - 40	22 - 33
Alto	111 - 150	38 - 50	41 - 55	34 - 45

## Anexo 10:

**Tabla 7.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para la variable compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Compromiso organizacional	Afectivo	Normativo	Continuo
N		51	51	51	51
Parámetros normales	Media	83.25	23.35	29.45	30.45
	Desviación estándar	14.242	3.751	6.423	4.244
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.092	0.137	0.164	0.096
	Positivo	0.050	0.115	0.086	0.096
	Negativo	-0.092	-0.137	-0.164	-0.085
Estadístico de prueba		0.092	0.137	0.164	0.096
<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>		<b>0.200</b>	<b>0.018</b>	<b>0.002</b>	<b>0.200</b>

En la Tabla 7 se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 ( $n > 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para la variable compromiso organizacional y la dimensión continua son mayores al 5% ( $p > 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson. Es necesario mencionar que, para las dimensiones: afectivo y normativo se utiliza la correlación de Spearman por ser de una distribución no normal ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 8.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para la variable desarrollo de competencias en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020.*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>					
		<b>Desarrollo de competencias</b>	<b>Motivos</b>	<b>Conocimiento</b>	<b>Habilidad</b>
N		51	51	51	51
Parámetros normales	Media	100.14	22.61	45.20	32.33
	Desviación estándar	19.895	7.800	4.574	8.451
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.073	0.135	0.124	0.156
	Positivo	0.073	0.135	0.066	0.094
	Negativo	-0.070	-0.109	-0.124	-0.156
Estadístico de prueba		0.073	0.135	0.124	0.156
<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>		<b>0.200</b>	<b>0.021</b>	<b>0.049</b>	<b>0.003</b>

En la Tabla 8 se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 ( $n > 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para la variable desarrollo de competencias es mayor al 5% ( $p > 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson. Es necesario mencionar que, para las dimensiones: motivos, conocimiento y habilidad se utiliza la correlación de Spearman por ser de una distribución no normal ( $p < 0.05$ ).