



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

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 ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vizcarra Silvestre, Ronny Fernando (ORCID: 0000-0002-8390-2354)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme guiado durante todo este camino, cuidando mis pasos y brindándome la sabiduría para tomar las decisiones correctas.

A mi Esposa:

Por su paciencia y comprensión durante todo este largo proceso de estudios constantes que llevo como misión de vida.

A mi Madre:

Por dejar de lado sus sueños personales para dedicarse al cien por ciento en cumplir los míos, mil gracias por tu sacrificio esto es para ti.

A mi Hija:

Mi mayor tesoro, dejo mis huellas en esta faceta de investigador para que las sigas, superes y también logres cumplir los sueños que no pude cumplir, así como tu abuela dejo de lado los suyos hoy me tocan cumplir los tuyos.

Ronny Fernando Vizcarra Silvestre

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Miryam Lora

Por su valiosa dedicación y paciencia en su asesoramiento e importante aporte en el desarrollo de esta investigación. Destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia para la culminación de la investigación.

A los jueces expertos

Dr. Magda Elena Gonzáles Palomino, Dr. Ferrer Maizondo Saldaña, Dr. Rubens Houson Pérez Mamani, Mtro. Mario Málaga Espejo, Mtro. Roberto Jesús Ticona Calizaya.

Por su valioso tiempo y desprendimiento al permitirme contar con el honor y trayectoria profesional, aceptando ser jueces expertos para la validación del instrumento de dicha investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por los conocimientos impartidos a través del dictado de la presente maestría y su principal misión de impartir educación de nivel a nivel nacional.

A los docentes de la maestría

Por sus enseñanzas impartidas, que tendrán eco en la práctica habitual en el trabajo que tendrá como resultado un beneficio al País.

A la Municipalidad Distrital de Pocollay

Que aposto por obtener los resultados de dicha investigación para seguir mejorando en su capacidad de gestión.

Ronny Fernando Vizcarra Silvestre

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempo de covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021.	32
Tabla 2 Percepción de las competencias gerenciales que tienen los trabajadores del directivo público de confianza de la MDP en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, 2021.	33
Tabla 3 Nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, 2021.	34
Tabla 4 Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión orientación a resultados con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos de Covid-19 Tacna, 2021.	35
Tabla 5 Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión Vocación de servicio con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19 Tacna, 2021.....	36
Tabla 6 Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión trabajo en equipo con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19 Tacna, 2021.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de enfermedad por coronavirus (COVID-19).....	17
Figura 2 Grafico correlacional entre muestra y variables	20
Figura 3 Gráfico de valoración de Alfa de Cronbach	27

RESUMEN

Las Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna. El objetivo es determinar la relación entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021. La investigación es del tipo descriptiva - correlacional en un diseño de corte transversal, la población fue constituida por el total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay (MDP) conformado por 84 personas y se utilizó los instrumentos de recogida de datos en una escala de medición del tipo Likert, dicha información se procesó en el programa estadístico informático SPSS versión 25.0 donde se obtuvo el nivel de confiabilidad de los instrumentos del Alfa de Cronbach, prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov y tablas cruzadas. Del mismo modo se obtuvieron los resultados que demostraron que el 51,2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos muestran un nivel alto en relación a la variable Compromiso Laboral que se muestra en un nivel medio que nos llevó a la conclusión, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman que existe una relación positiva moderada de ($r = 0,287$) con una significancia de ($p = 0,008$) $> 0,05$ entre las variables y un nivel de percepción entre las dimensiones de competencias gerenciales alto respecto a su relación con la variable compromiso laboral que se presenta en un nivel medio.

Palabras Claves:

Competencia; Compromiso; Pandemia; Percepción

ABSTRACT

The managerial competencies and labor commitment perceived by the workers of the District Municipality of Pocollay, in Covid-19 times. Tacna. Where the objective is to determine the relationship between the managerial competencies of the trusted public manager and the work commitment perceived by the workers of the District Municipality of Pocollay, in times of Covid-19 in the city of Tacna, 2021. The investigation is of the type descriptive - correlational in a cross-sectional design, the population was constituted by the total number of workers of the District Municipality of Pocollay (MDP) made up of 84 people and the data collection instruments were used on a Likert-type measurement scale, This information was processed in the SPSS version 25.0 statistical software program, where the level of reliability of the Cronbach's Alpha instruments, the Kolmogorov-Smirnov normality test and crossed tables was obtained. In the same way, the results were obtained that showed that 51.2% of the workers of the District Municipality of Pocollay in Covid-19 times. Tacna, 2021 perceive that the managerial competencies in their public managers show a high level in relation to the Labor Commitment variable that is shown at a medium level that led us to the conclusion, according to the Rho Spearman correlation test that there is a relationship Moderate positive of ($r = 0.287$) with a significance of ($p = 0.008$) > 0.05 between the variables and a high level of perception between the dimensions of managerial competencies with respect to their relationship with the variable work commitment that is presented at a medium level.

Keywords: Competence; Commitment; Pandemic; Perception.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como muchas otras organizaciones, se ha visto relativamente afectada por los acontecimientos actuales que está causando la COVID-19, planteando objetivos claros que los diferentes países deben tomar en cuenta para mejorar la calidad de empleabilidad en las diferentes regiones del mundo, esta organización asegura que el empleo tendrá que ser decente para los hombres y mujeres del todo el mundo tomando en cuenta esta problemática a nivel global, siendo esta la agenda por abordar en todos los países participantes de Europa y Latinoamérica según lo propuso en su Declaración del Centenario convenio 182 (OIT, 2019). Basándonos en los hechos y consejos que nos brinda la OIT en busca de la empleabilidad decente y es que, a través de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo, donde su principal objetivo es crear un programa centrado en las personas y la principal misión es fortalecer las capacidades de las personas donde el derecho al aprendizaje permita a los trabajadores adquirir competencias a lo largo de su vida profesional. (CMSFT/OIT, 2019) Esto lo afirma Sánchez en su investigación donde indica que el factor de éxito para afrontar los diferentes problemas en las organizaciones que brindan un servicio al público son la fomentación de competencias gerenciales en sus directivos y explica que el escenario mundial ha cambiado y los procesos de mejora continua en las capacidades de sus trabajadores son el camino para obtener los compromisos y metas planteadas por la organización públicas (Sánchez et al., 2020).

Esto nos lleva a tocar la perspectiva que muestra la OIT respecto a PERÚ, y es que a través de su Director de Países Andinos Philippe Vanhuynegem y el Ministerio de Trabajo resaltaron la elaboración de un plan en conjunto que servirá como base para la fomentación del trabajo decente uno de los muchos problemas que aborda el País y donde los principales ejes a resolver son el fortalecimiento de capacidades de los actores sociales en técnicas de negociación, herramientas de dialogo, solución de conflictos y habilidades blandas (OIT, 2019). Por lo que la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) con apoyo de la Oficina de actividades para Empleadores -ACTMEP de la OIT deciden priorizar 5 puntos para la solución de problemas muy recurrentes 1) creación de

empleo formal; 2) Promoción de las Mype; 3) Buenas prácticas empresariales peruanas; 4) Empoderamiento de la Mujer; y 5) Fortalecimiento de capacidades, está última muy importante para abordar los diferentes problemas que son muy semejantes en las organizaciones privadas y públicas. (CONFIEP/OIT, 2021)

Si bien es cierto que el ámbito privado tiene una diferente visión respecto a la obtención de metas y objetivos respecto al sistema público ambas organizaciones llegan al mismo punto y concluyen en encontrar prácticas que mejoren el trabajo decente y el fortalecimiento de capacidades hacia sus colaboradores, es así que el Perú como gobierno también se enfocó en mejorar la empleabilidad en el sector público, por ello el año 2008 nace SERVIR como principal ente encargado de modernizar la función pública y fortalecer de capacidades a las oficinas de recursos humanos de los gobiernos Nacionales y Sub Nacionales para que logren pasar de una administración de planillas a una gestión de las personas, maximizando sus capacidades gerenciales.(PCM/SERVIR, 2019) y el 2011 SERVIR mediante RPE N°041-2011-SERVIR/PE crea el “Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, pasó de brindar habilidades a sus responsables de recursos humanos a brindar de competencias gerenciales a sus directivos y funcionarios públicos para así disminuir este gran problema de contar con personal no capacitado para desarrollar su labor de servir al ciudadano (P. SERVIR, 2011).

Debido a este Plan de Desarrollo de las Personas es que los Gobiernos Nacionales y Subnacionales replican este proceso de mejora continua donde fortalecer las habilidades de sus Directivos y funcionarios paso a ser prioridad, topándose con un problema durante este 2020 donde un peculiar inquilino que no fue invitado a nuestras costumbres diarias en el trabajo el corona virus-2019 (COVID-19) según OMS (2020). Este problema se presentó en algunos países con un nivel de infección y contagio de forma catastrófica, en otras de forma leve por su alto nivel de organización estratégica en casos de emergencia pandémica y donde la OMS, (2020) con apoyo de la compañía Google Map Covid, indicó que Perú fue uno de los países más afectados en Latinoamérica respecto a contagios, dando a los medios de comunicación local e internacional tales como Cable News Network CNN - NOTICIAS (2020), mostrando a Perú como un país con poca capacidad de

respuesta ante casos de emergencia sanitaria, catalogándonos como un país con deficiencias en la infraestructura y gestión de los servicios de salud pública.

De este modo surgieron cuestionamientos a las autoridades regionales y locales por no mostrar acciones y decisiones eficientes en la cadena de sostén de la crisis sanitaria. Llevándonos a un caos en todo el sistema público, levantando quejas y especulaciones por la población, exigiendo cambios en las políticas públicas, sociales, económicas y sobre todo en el ámbito organizacional, según la investigación emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú según (Llerena & Sánchez, 2020, p.1) esto nos lleva a realizar una autocrítica y adentrarnos al paradigma de comprender el porqué de nuestro sistema público sub nacional y su tardía reacción eficiente ante problemas que nos toca vivir en tiempos de COVID-19; llevándonos a interrogantes más profundas, tales como ¿Estamos en la capacidad de resolver problemas sanitarios?, ¿Los gobiernos locales, están preparadas para afrontar problemas de emergencia?, ¿Mi autoridad estará preparada para liderar y buscar el bienestar de su comunidad?, ¿Mi autoridad contará con los profesionales adecuados para obtener resultados en beneficio de mi comunidad? y es que en la investigación desarrollada por Marruffo (2020) Competencias Gerenciales y el desempeño laboral nos indica que el camino para entender dicho paradigma se encuentra en el poco incentivo económico que percibe el personal donde el resultado sería un mínimo compromiso laboral por parte del personal hacia su organización (p. 117).

Esto nos llevaría a entender la problemática que se viene suscitando en la Región de Tacna y sobre todo en la Municipalidad Distrital de Pocollay (MDP), donde uno de los programas radiales más sintonizados (Radio Uno, Impacto 97.3 fm.) viene denunciando consecutivamente la incapacidad de sus directivos públicos hacia su institución y su falta de compromiso por resolver los problemas en su territorio, lo que nos lleva a la investigación de Balboa (2017) donde reconoce que los directivos de la MDP no asumen riesgos ni responsabilidades cuando se trata de resolver problemas, extendiendo que efectivamente en dicho año no existía un compromiso laboral respecto a la organización (Balboa, 2017 p. 3). Esta observación nos llevó a analizar el nivel de gastos en un periodo de 10 años donde

el resultado al análisis a observar la capacidad de gasto en un rango de 10 años dándonos como resultado que desde el 2011 al 2014 el gasto anual estuvo en un rango del 80% al 90% respecto al 100% y el periodo del 2015 al 2020 inició una disminución del 80% hasta caer a un 54.2% respecto al 100%, según consulta amigable MEF (2020), esto nos muestra también una problemática que da mucho énfasis a las capacidades gerenciales y su relación con el compromiso de sus trabajadores hacia su institución donde el resultado es la obtención de metas (Marruffo, 2020, p. 120).

Basándonos en la observación y la exploración a la MDP, planteamos la siguiente interrogante con el fin de resolver un nuevo paradigma positivista **¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales del directivo público y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021?**, teniendo como justificación la coyuntura actual de la COVID-19 la MDP y el cuestionamiento de la prensa local recogeremos los datos mediante un instrumento científico en escala de Likert, obteniendo resultados con un valor teórico científico para que otros investigadores discutan y otros gobiernos sub nacionales de igual similitud la tengan como un referente perceptivo alcanzando a sus trabajadores para que entiendan la importancia de contar con competencias con un alto nivel de compromiso hacia su organización. Desde otro punto de vista la justificación práctica tiene como principal misión mejorar el reclutamiento de personal adecuado para liderar equipos donde su principal meta sea la obtención de objetivos en las instituciones donde se aplique y relacione los resultados obtenidos.

De igual importancia la justificación metodológica nos brindará la obtención de resultados científico descriptivos - correlacionales junto a métodos confiables para que continúen siendo investigados por la ciencia y utilizados por otros trabajos que sigan la línea investigativa de descubrir los paradigmas respecto las variables resueltas. Así mismo la justificación social serán los resultados de verificar si existe la relación entre las competencias gerenciales y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay durante los tiempos de COVID-19 y esta mejore como institución en beneficio de su población. Lo que nos pone en el escenario de plantear la hipótesis de saber si, "Existe relación directa y

significativa entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021. Con un objetivo General de “Determinar la relación entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos de Covid-19, en la ciudad de Tacna, del 2021.

Con los objetivos específicos que son: a) Identificar la percepción de las competencias gerenciales que tienen los trabajadores del directivo público de confianza de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, de 2021; b) Identificar el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, de 2021; c) Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión orientación a resultados con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021; d) Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión Vocación de servicio con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021; e) Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión trabajo en equipo con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021.

II. MARCO TEORICO

En el siguiente apartado se presentarán diferentes investigaciones con presencia científica de nivel internacional, nacional y local con una perspectiva en la línea de investigación asociada a las variables tomadas en la investigación y nos ayudarán a contrastar nuestros resultados junto a la configuración apropiada del marco teórico para el análisis de las mismas.

De este modo Chávez et al., (Venezuela, 2015) en su investigación se propuso determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral en las empresas aseguradoras, donde sus principales teorías fueron reafirmadas por Alles (2006), Amat (2007) y Chiavenato (2006). La investigación desarrollada fue de tipo descriptivo correlacional y su población fue tomada por todos los gerentes de las organizaciones dedicadas a brindar seguros donde el instrumento aplicado fue la de recolección de datos por observación por encuestas donde se realizaron dos cuestionarios de alternativas múltiples obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.98 y fueron procesados en estadísticas descriptivas, obteniendo los resultados que permitieron interpretar que, a medida que las competencias gerenciales se fortalezcan en los gerentes, estas incrementarán favorablemente el desempeño laboral de los responsables de la dirección de estas empresas, llevándonos a aplicar la fórmula de correlación de Pearson donde se obtuvo un 0.87 lo cual nos indica que existe una fuerte relación positiva entre ambas variables, interpretando que si aumentamos el valor de una, el efecto colateral aumenta la otra siendo este un resultado confiable y favorable. En tal sentido concluye que la comunicación se encuentra presente junto al trabajo en equipo, planificación y organización, capacidad y creatividad lo cual se encuentran identificadas como habilidades de los gerentes para establecer una comunicación directa con la organización del mismo modo el trabajar de forma colaborativa, plantearse metas, cumplir con los compromisos, desarrollar acciones constructivas responden a los intereses de la organización.

De igual importancia Araujo & Toro (Ecuador, 2018) cuyo objetivo fue establecer las competencias gerenciales y su incidencia en el clima organizacional donde la metodología aplicada fue un diseño no experimental descriptiva

correlacional donde se estudia la relación entre dos variables y sirvió para determinar la influencia de ambas variables bajo un enfoque cuantitativo en una población de 170 socios artesanos de Rumiñahui, donde el instrumento utilizado fue de tipo encuesta por cada variable. Obteniendo los resultados en la variable de competencias gerenciales en su dimensión desarrollo de personas con una media aritmética en calificación numérica de 2.94 equivalente a 58.88%, de igual forma en la dirección de personas con una media de 2.75 equivalente a 55%, trabajo en equipo con una media de 3.97 equivalente a 79,41% y liderazgo con una media de 3.07 equivalente de un 61.41%, concluyendo que las competencias gerenciales y su relación de influencia sobre el clima organizacional en las microempresas permiten de cierta forma modificar algunas circunstancias y mejorar los niveles directivos en los gerentes o dueños.

Así también se cuenta con la investigación que desarrolla Castro (Chile, 2015) donde la investigación se enmarca en el centro de la gestión pública y saber quiénes son los convocados a administrar y ejecutar el mandato que el ciudadano entregó a los altos directivos públicos y donde se plantea como objetivo general desarrollar una memoria de investigación, donde existan recomendaciones y mejoras a las políticas públicas que contribuyan a una gestión eficaz a través de la generación de conocimiento de las prácticas y competencias a los directivos públicos, para llegar a dicho objetivo se usó un tipo de investigación exploratorio con fases descriptivas de carácter mixto con un método cuantitativo y cualitativo donde se empleó un instrumento de recolección de datos por intermedio de la entrevista y un cuestionario a una población de 605 directivos de las instituciones públicas chilenas. Obteniendo los resultados que muestran que en su mayoría los gerentes con mayor desempeño son los jefes responsables de áreas con 39%, seguidos por los sub jefes con un 19%, los gerentes responsables de las áreas con 17% y otros gerentes con un 13%. Dichos resultados llevaron a la conclusión que los directivos públicos tienen un tiempo de instalación y adaptación de 3 a 6 meses dependiendo la complejidad del puesto a ocupar dando la recomendación de aplicar mecanismos que mantengan y aprovechen el conocimiento adquirido en el tiempo por los directivos públicos, tener un sistema de incentivos claro por la obtención de

metas hacia la organización y capacitar de competencias e invertir en el capital humano.

Por otro lado la investigación por Nuñez et al., (Perú, 2018) buscó determinar la influencia de las competencias gerenciales y profesionales en la Gestión presupuestaria de una organización pública ubicada en el país de Perú en el año 2018, dicha investigación publicada por la Universidad del Zulia (LUZ) y la Revista Venezolana de Gerencia (RVG), resolvieron el paradigma desde un enfoque cuantitativo basados en un diseño correlacional causal donde los resultados demostraron que las competencias profesionales relativamente influyeron de forma positiva durante la etapa de programación presupuestaria de una institución pública, por lo que sugiere mayor presencia de trabajos de sensibilización por parte de todas las autoridades involucradas en la administración pública en el Perú. Promoviendo de forma general un cambio radical en la interpretación y concepción total de cómo han sido gestionadas las responsabilidades públicas en relación al servicio público, llevando el presente estudio a buscar y determinar la influencia de las competencias gerenciales y profesionales en la gestión presupuestaria promoviendo el cierre de brechas y la equidad de una nueva cultura en las instituciones del País y se obtuvo un resultado de acercamiento verosimilitud de 1361,591 como 90° grados de libertad y una significancia de ($p=0,000$) por lo que rechazo de forma inmediata la hipótesis nula con una probabilidad de 5% de error, demostrando que la significancia es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que nos sugiere que el modelo es adecuado.

Basándonos en el antecedente anterior, de forma similar Gonzales (Lima, 2019) determinaron que existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión organizacional en la Municipalidad San Martín de Porres - Lima bajo la metodología de investigación de enfoque cuantitativo y un proceso deductivo del tipo básico con un alcance descriptivo correlacional, ya que explica una relación entre dos variables. Esta muestra estuvo conformada por 132 involucrados en la institución. Utilizando un instrumento del tipo cuestionario de 42 incógnitas en forma de preguntas cerradas bajo el método Likert consiguiendo una confiabilidad que aprobó con 0.915 en competencias gerenciales y 0.924 en gestión organizacional mediante el coeficiente de Cronbach, estimando como confiabilidad de suscripción

alta. Este resultado de exploración de análisis descriptivo comprobó que perciben un nivel habitual predominante 43.9%, el nivel bueno 25.0% y grado bajo de 31.1% en las competencias gerenciales. En la gestión organizacional el preponderante es el poco nivel eficiente 39.4%, grado eficaz 27.3%, el grado deficiente defectuoso con un 33.3%. El estadístico inferencial mediante Rho Spearman evidenció un coeficiente de relación positiva grande y significativa cuyo resultado obtenido fue de ($r= 0,848$ y $P= 0,000$) entonces en proporción entre las competencias gerenciales y la gestión organizacional, así mismo el ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) la posibilidad combatir la hipótesis nula y aprobar la hipótesis general. Esta observación investigativa deriva en gran medida de la dificultad por conocer y desarrollar alternativas de mejorar para los que dirigen en instituciones municipales, para ello se emplea el uso de competencias gerenciales.

Sin embargo, Chinchay (Piura, 2018) en la investigación “Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018”, planteó como objetivo principal, determinar si existe relación entre la variable de competencias gerenciales y la variable nominada desarrollo organizacional en la municipalidad de gobierno sub nacional ya mencionada. Se desarrollo la investigación bajo un enfoque cuantitativo del tipo descriptivo de diseño correlacional transaccional. La muestra y población se conformó por la mayoría total de trabajadores que laboran en la municipalidad del Distrito Miguel Checa. A través del muestreo intencionado probalístico se determinó evaluar a los 39 gerentes de primera línea, segunda línea y tercera línea en dicha municipalidad ya mencionada, esto para medir las variables ya estudiadas como competencias gerenciales y desarrollo organizacional donde el principal instrumento fue la encuesta, mediante los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de 45 preguntas respectivamente por cada variable. Los resultados fueron obtenidos bajo el análisis descriptivo estadístico y su correlación bajo el método Spearman, estos resultados llevaron a concluir que existe la correlación positiva de muy considerable resultado con un ($\rho= 0.0702$ y $p= 0.000$) entre las competencias gerenciales y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018, corroborando que la hipótesis general se cumplió.

Desde otro contexto, Quispe & Huarancca (Ayacucho, 2018) en la tesis de investigación Competencias Gerenciales y Gestión de Proyectos de Inversión Pública en la Municipalidad de Fajardo. Se propuso determinar si existe una relación entre las competencias gerenciales y la gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Fajardo en el año 2018. Durante el desarrollo de este proceso se ejecutó el método científico cuantitativo bajo un diseño correlacional descriptivo, para ello se procedió a la recolección de datos en el campo tomando como referentes a 40 agentes directamente involucrados en las labores de dicha municipalidad; mientras tanto durante el proceso de comprobación de la hipótesis se usó método estadístico Tau B de Kendall. Dicho instrumento fue aplicado bajo el tipo cuestionario, siendo construida usando las dimensiones correctas de la variable de competencias gerenciales. Notando los resultados notamos claramente que el 52.5% donde 21 de los encuestados señalaron que las competencias gerenciales y los proyectos de inversión pública son regulares. En las conclusiones, afirmó el investigador, que el 5% muestra un nivel de significancia y un intervalo de confianza de 95% dando a entender que existen suficientes datos que pueden comprobar que la relación entre las competencias gerenciales y la gestión de proyectos de inversión pública en la municipalidad de Fajardo en el año 2018 existen. (Tau b=0,771; p valor=0,000).

Acercándonos hacia el sur del Perú Gonzales & Vilca (Arequipa, 2018) en la investigación para optar el grado de maestros en la especialidad de Gestión Pública y relacionada a la línea investigativa de Reforma y Modernización del Estado denominada, "Competencias gerenciales y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa-2018", y enfoca el objetivo en determinar si existe una relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los servidores públicos en dicha municipalidad en el año 2018, donde la Hipótesis es saber si existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018. En tal sentido se desarrolló el estudio correlacional, con un diseño no experimental y la investigación fue de forma básica empleando la técnica de la encuesta con un instrumento diseñado en cuestionario en una escala de Likert. Y sirvió para determinar si los niveles tienen

relación entre dichas variables de estudio. Estos resultados se analizaron en el software SPSS 22, donde el resultado fue un nivel significativo del 5% donde nos arrojó como resultado que existe una relación significativa y directa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018. Acorde a estos resultados se evidenciaron que las competencias gerenciales pertinentes, constituyen un factor determinante en el desempeño laboral del servidor público, reflejando una percepción positiva a la institución estudiada por parte del público en general.

De este modo yéndonos mucho más al ámbito de investigación y siendo más específicos en busca de estudios similares en nuestro ámbito de estudio Incacutipa, (Tacna, 2019) en su investigación denominada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna 2019, sirvió para determinar su relación de las variables mencionadas en el título. Dicha población fue conformada por 137 trabajadores que laboraron en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Teniendo una muestra finita y teniendo una investigación del tipo básico explicativo-causal. Para la toma de recolección de muestra y datos se utilizó la técnica de la encuesta donde el principal instrumento fue el cuestionario también en escala de Likert. Dicho instrumento mencionado obtuvo un nivel de confiabilidad alto, respaldado mediante el Alfa Cronbach y concluyó con un 0.95% de confiabilidad, dejando evidencias cuantitativas que afirman que las significancias son menores al 0.05%, por lo que rechaza automáticamente la (Ho) hipótesis nula, aceptando la hipótesis general (H1), donde la variable de Gestión del Talento Humano logra influir significativamente en la variable de desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna en el año 2019. Según estudios técnicos estadísticos que se desarrollaron de un cálculo de regresión lineal se obtuvo el resultado que el $R^2=0.42$, lo que da en entendimientos técnicos científicos que la variable de Gestión del Talento Humano explica un 42% al comportamiento del desempeño laboral en los trabajadores que ejercen sus labores profesionales en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

En cambio Supo, (Tacna, 2018) en su investigación “Competencias Gerenciales y logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Candarave”,

sostiene que existe una relación entre el fortalecimiento de las Competencias Gerenciales y el nivel del logro de los objetivos en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Candarave. Basado en investigaciones similares, y artículos semejantes a la línea de administración del talento humano e identificados en las competencias gerenciales, determinó que existen (03) tres dimensiones para la variable Competencias Gerenciales: siendo este el rol mentor, rol del facilitador y rol del innovador. Para las dimensiones en la variable logro de objetivos, se determinaron 06 seis dimensiones las cuales fueron identificadas como: derechos fundamentales, dignidad de las personas y/o núcleos familiares, oportunidades y accesibilidad a los servicios básicos, gestión pública y gobernabilidad, economía, competitividad y empleo, desarrollo de infraestructura en la provincia, recursos naturales y ambientales. Para la sustracción de información y recolección de datos se utilizaron 2 instrumentos en una escala de Likert, donde la población tomada fueron 16 gerentes de primera línea de la municipalidad provincial de Candarave. En la verificación de la hipótesis se usó la correlación bajo el método Spearman entre ambas variables, estos resultados arrojaron que las competencias gerenciales muestran una relación directa muy significativa alcanzando un nivel de $rP=0,635$, entendiéndose que alcanza un nivel positivo, en cuanto a la segunda variable del mismo modo existe una relación directa y significativa alcanzando un valor de $rP=0,825$ donde también se obtiene una correlación positiva alta.

Del mismo modo llegamos a Balboa, (Tacna, 2017) en su investigación "Competencias Gerenciales y su Influencia en la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna, 2014. Determinó que la variable competencias gerenciales influye determinadamente en la variable de cultura organizacional, el tipo de investigación fue básica y el diseño tomado fue el no experimental y transaccional. Dicha muestra sustraída estuvo conformada por 68 trabajadores directamente relacionados en las áreas críticas de la Municipalidad Distrital de Pocollay, el instrumento utilizado fue la encuesta de tipo cuestionario utilizando una por cada variable en escale de Likert. Este resultado determinó claramente que la variable de competencias gerenciales influye determinadamente a la variable de cultura organizacional en la Municipalidad mencionada anteriormente, esto debido que el resultado del coeficiente de Spearman es de

0,653 y su valor es de 0,00 menor al nivel de significancia. Y deja como recomendación al alcalde en cargo temporal que la municipalidad deberá de implementar mayor presencia por parte del área de personal, fortaleciendo las capacidades gerenciales de su personal en conjunto con el fin de optimizar la cultura organizacional.

Con el fin de mostrar una perspectiva teórica de las variables en estudio, se abordará a la Competencias Gerenciales conceptualizada por Gonzales, (2019) como “Una interpretación de talento, conducta y habilidades para afrontar cargos en distintas organizaciones, contribuyendo en el desempeño de sus actividades y funciones en beneficio de la institución donde ejerce sus responsabilidades”; de igual forma Díaz et al. (2018) menciona que las competencias gerenciales, es el enfoque directo para mejorar el desempeño profesional, personal e institucional ya que en el transcurrir del tiempo y la proyección de una mejora continua en la organización se muestran nuevas exigencias para la conducción de un grupo humano con habilidades técnicas y profesionales, requiriendo directivos con competencias optimas y adecuadas centradas en su actuar dentro de los objetivos que fueron encomendados para su cumplimiento. Por otro lado, Chinchay, (2018) conceptualiza a las competencias gerenciales como “características individuales que son percibidas durante el desempeño laboral, y son identificadas por SERVIR donde el conocimiento, habilidades y cualidades diferencian a un directivo competitivo en una organización”.

Además otros autores especialistas en el tema como Quispe & Huarancca, (2018) toman como referencia que las competencias gerenciales son capacidades académicas, personales y profesionales que logran durante la experiencia y formación continua la efectividad en la planificación y control de una organización para lograr objetivos específicos; como también lo definen la institución responsable de evaluar la variable estudiada en sus directivos SERVIR, (2016) define que las competencias gerenciales son también los factores de evaluación calificados son los aspectos conductuales del directivo público durante su labor en el campo de ejecución de metas. Por consiguiente, plantea en su nuevo modelo, tres Competencias transversales para los servidores y directivos públicos siendo una la orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo, aprobándolo

mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°093-2016- SERVIR. SERVIR, (2016).

Como podemos entender, el Perú siempre ha estado involucrado en problemas como el que nos acoge el COVID-19 y siempre las competencias gerenciales estuvieron dándole frente a los mediante estrategias y habilidades, Cueto nos explica claramente para que nuestras generaciones estén con la certeza que el país siempre trabajo en escenarios de emergencia sanitaria y podemos salir adelante mediante habilidades y estrategias directivas que las autoridades pueden lograr bajo estos tiempos de epidemias, pero lo que sucede en la realidad actual es la inversa, nuestras autoridades salen con un discurso ante la población que lo eligió explicando que es un problema que nunca pasó en nuestro país, y no es del todo cierto como lo confirma Cueto (2000). En cambio, las entidades locales y nacionales no tuvieron preparados los protocolos de acción inmediata y la toma de decisiones acertadas esto lo sintetizó Jáuregui en su análisis competencias necesarias para afrontar la crisis de la Covid-19 y llegó a tres conclusiones que deben ser reforzadas dentro de las capacidades gerenciales la habilidad de capacidad de adaptación ya que los escenarios cambiaron literalmente ya que un día realizamos actividades en oficinas de forma presencial y ahora las oficinas se trasladaron a los hogares de los trabajadores donde los resultados disminuyeron y no supieron como iniciar los trabajos y es cuando las Tecnologías de Información y Comunicación se encuentran presentes y muestran un cambio drástico en nuestra formas habituales de obtener resultados en el entorno laboral otra de las habilidades a desarrollar son la capacidad de gestión emocional donde se convirtió en una competencia para saber llevar de buena forma y en un equilibrio emocional estos nos llevó a analizar las competencias gerenciales en tiempos de Covid-19. Conexión Esan Jauregui (2020).

Estas dimensiones de la variable competencias gerenciales, según la autoridad máxima en Perú respecto al servicio público SERVIR (2016) nos indica que en la dimensión de orientación a resultados es la capacidad de orientar acciones a un logro de objetivos con un estándar alto de eficiencia y calidad, donde satisfacer las necesidades del usuario con el uso de recursos de forma eficiente

determinara el nivel de énfasis que cause el impacto social. Respecto a la dimensión vocación de servicios indica que es la capacidad de resolver necesidades del ciudadano, donde la principal virtud es entenderlo y escucharlo con una manera cordial oportuna y efectiva, como última dimensión nos propone trabajo en equipo como la capacidad de desarrollar relaciones laborales y amicales entre los miembros del trabajo donde la colaboración y confianza serán los pilares fundamentales que logren objetivos comunes entre los individuos del grupo y la organización. Por otro lado sin dejar a los especialistas en el tema también definen conceptos como Chinchay (2018) donde indica que la dimensión de orientación a resultados es uno de los objetivos más importantes y principales de la organización donde se plantean en un plazo determinado su evolución administrativa y también nos afirma que las organizaciones establecen estrategias y acciones que logran un desarrollo efectivo laboralmente para Chinchay también la dimensión vocación de servicios son las acciones que el trabajador tiene ante el usuario y donde el principal objetivo es resolver las necesidades que presente; desde otro punto de vista, en la dimensión trabajo en equipo, Gonzales & Vilca (2018) definen que es la capacidad de laborar y hacer que el grupo completo desarrolle sus habilidades mientras trabajan donde la colaboración entre uno y el resto del grupo es esencial en la búsqueda de resultados y metas a corto plazo.

De la misma forma la variable compromiso laboral muestra conceptos teóricos de los especialistas donde Bayona et al. (2000) conceptualizan de forma general la variable compromiso organizacional en diferentes términos que se relacionan con el acercamiento afectivo a la organización y costos que logran percibir los trabajadores asociados a abandonar la organización. Por ende, saltaron 3 perspectivas de la variable compromiso, el afectivo, el de continuidad y el normativo. Al contrario de Dolores & Jaya, (2018) definen que el compromiso laboral es la asignación presupuestal al perfil psicológico de cada empleado, mismo que será evaluado por su forma de permanecer, hablar y contribuir hacia su organización lo que determina el grado de identificación del empleado con la empresa y sobre todo el nivel de motivación que tiene el empleado al involucrarse con los objetivos de la institución en la que labora. Desde otro punto de vista Anahua & Pérez (2018) definen a compromiso laboral como una posición donde el

empleado se identifica con la organización sobre todo con los objetivos, metas y sobre todo desea continuar en la organización como uno de sus integrantes; por último, Tazayco (2017) nos indica que el compromiso organizacional es una ventaja competitiva y es el activo que constituye uno de los elementos más importantes para el crecimiento y desarrollo de una organización ya que los empleados que se encuentran debidamente motivados desarrollaran sus actividades de forma óptima logrando las metas de la organización.

Lo que nos lleva a analizar los conceptos teóricos de las dimensiones a utilizar de la variable compromiso laboral, donde los pioneros de la investigación en el comportamiento de dicha variable mencionada como Meyer y Allen en 1991 y citados por Hernández Espino (2018) y otros investigadores expertos en la materia definen que el concepto de las dimensiones empezando por compromiso de continuidad es el grado donde el empleado percibe que tiene que permanecer en su institución y compromiso afectivo lo definen como la orientación afectiva que el trabajador tiene con su institución por lo que conlleva a mostrar esa fuerza interna de identificación con su organización lo que llevaría directamente a un involucramiento emocional hacia su organización por último el Compromiso Normativo es el grado donde el trabajador tiene una obligación moral de permanecer en su institución y donde la lealtad asumida por el trabajador por algún beneficio recibido sea cubierta con la permanencia en la organización hasta que la deuda sea cubierta. De la misma forma Bayona et al., (2000) definen el compromiso actitudinal o afectivo como la fuerza como el individuo se identifica con su organización y puede ser detectado por tres factores a) fuerte convicción, b) Disposición a esforzarse por su organización, c) Fuerte deseo de identificación y sobre todo de participar a permanecer en la organización, como también define la dimensión de compromiso de continuidad donde el trabajador sabe de conocimiento que existe un coste que se encuentra asociado a dejar la organización en la que labora y por último la dimensión de Compromiso Normativo que se relaciona con el nivel de compromiso que el trabajador tiene moralmente con la organización.

Finalmente, tomaremos referencias teóricas que nos ayuden a poner en contexto nuestras variables mencionadas en dicha investigación y nos llevan al

escenario de la pandemia, en el mes de diciembre del año 2019 se detectó en Wuhan (China) una cantidad muy concentrada de casos clínicos de neumonía causados por un virus desconocido que durante las investigaciones gubernamentales, hospitalarias y científicas en el país de china fue nominado con el nombre de 2019-nCov y la OMS lo calificó bajo el alias a nivel universal como SARS-CoV-2. Una vez que el virus COVID-19 logro propagarse y salir del país de china para situarse en otros países empezaron los contagios de forma masiva a partir del año 2020 y de forma paralela en esta línea de tiempo las autoridades chinas oficialmente anunciaban que el agente causal de todas las muertes y contagios eran causadas por la COVID-19. Donde varios países actualmente en América Latina se convirtieron en países donde el virus COVID-19 lidera y encabeza los rankings estadísticos de casos en contagio a nivel mundial, teniendo una relación directa con el fenómeno de crisis económica y social, donde esto se transformó en un problema mayor, una crisis política, laboral, alimentaria y humanitaria. La comisión económica para América Latina y El Caribe indicó que el (PBI) caería por menos del 9,1%, el desempleo en América Latina aumentará en un 13,5% en el 2020, llevándonos a un colapso mayor a 44 millones de desempleados, lo que resultaría en un aumento de 18 millones respecto al año 2019, en esa perspectiva el CEPA estimó que la tasa de pobreza aumentará en un 7% más en el 2020 hasta un 37,3% con un incremento de 4,5% hasta el 15,5% en el indicador de población en extrema pobreza según nos indican las (Unidas et al., 2020; p. 3).

Tomando como referencia la Figura 01, notamos que Perú dentro de los países que conforman América del Sur muestra una cantidad de 1´026,180 k casos confirmados y 38,049 k de fallecidos en comparación con lo que pasa en el resto del mundo ocupando el puesto 18 en el ranking mundial según nos indica (OMS, 2021), coronavirus-map .

Figura 1
Mapa de enfermedad por coronavirus (COVID-19).



Fuente: (OMS, 2021), coronavirus-map.

Nota: Los datos que Google toma como referencia son de los casos que actualizan constantemente todas las instituciones de la salud de cada país siendo referenciadas y comprobadas con lo que refleja la Organización Mundial de la Salud que publica a diario, esta imagen es una fotografía del 10 de enero del 2021 y se actualiza cada hora.

Ya ubicados en contexto el Perú no se encuentra ajeno a estos problemas de emergencias sanitarias, las epidemias ya hace mucho tiempo han dejado de ser catástrofes para transformarse en realidades en los países cruelmente llamados países pobres, durante el siglo XX en distintos lugares del Perú sufrimos epidemias. En el año 1903 y 1930 se presentó la peste bubónica que afectó a las principales ciudades de la costa peruana, esta epidemia reveló las precarias condiciones de vida urbana culpando a los chinos de ser responsables del origen de dicha enfermedad; de igual forma en los años 1919 a 1922 se desató la fiebre amarilla que atacó localidades portuarias y la azucarera de la costa del norte del Perú siendo controlada gracias a la intervención de la fundación Rockefeller. Poco después en el año 1930 en la sierra sur en Puno unos médicos y científicos liderada por el médico Manuel Núñez Butron trabajaban junto a la colaboración de las comunidades la cura del tifus y la viruela; por último, en los años 1932 se presenta en ceja de selva de forma violenta la malaria y fue un problema casi incontrolable hasta los años 1950 a 1970 por la negativa de los hacendados de priorizar infraestructura sanitaria según nos narra en su investigación. (Cueto, 2000; p. 21)

III. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Diseño de investigación

4.1.1. Tipo

La investigación se realizó del modo no experimental, transeccional del tipo correlacional, porque la recolección de datos fue recogida en un determinado momento en el tiempo. El diseño no experimental es el experimento de prueba empírica y sistemática donde el investigador no sostiene el control sobre las variables independientes de manera directa, debido a que las manifestaciones ya fueron ocurridas y porque son inherentemente y no manipuladas.

Para Behar, (2008), (...) “el diseño no experimental es donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo”. (p. 19)

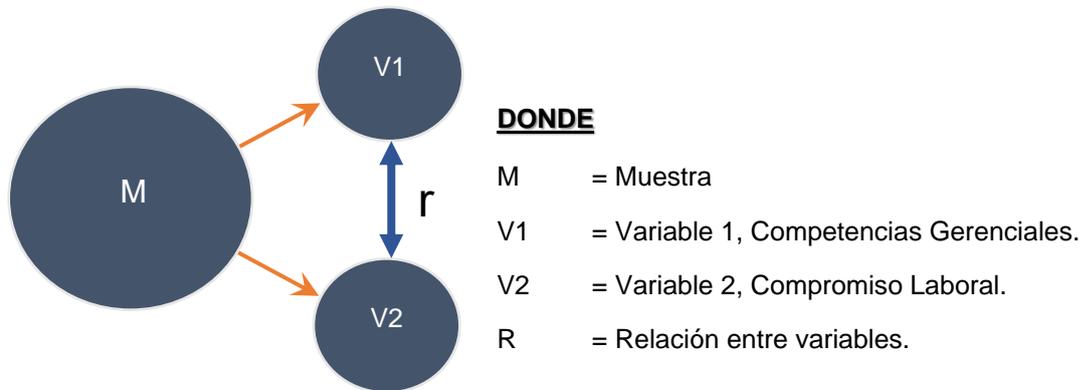
De la misma forma este tipo de investigación se presentaran en tabulaciones cruzadas ya que son utiles para describir las frecuencias y correlaciones de dos o mas variables según (Hernández & Mendoza, 2018a)

4.1.2. Diseño

El diseño de investigación es correlacional, donde describe claramente las variables; se analiza la incidencia y relación en un determinado momento (Transeccional y/o Transversal).

Para Hernández et al., (2014), afirman que el “diseño transaccional correlacional describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos y variables en un momento determinado. (p. 157)

Figura 2
Grafico correlacional entre muestra y variables



Fuente: (Hernández et al., 2014)

4.2. Variables y operacionalización

Variable correlacional 1: Competencias Gerenciales (Cuantitativa)

Dimensiones:

- Orientación a los Resultados
- Vocación de Servicio
- Trabajo en Equipo

Variable correlacional 2: Compromiso Laboral (Cuantitativa)

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

4.3. Población, criterios de selección, muestra y muestreo

4.3.1. Población

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Pocollay, donde la población de estudio se conformó por el universo total de 84 trabajadores contratados por diferentes modalidades y se encuentran

desempeñando actividades administrativas como también la de atención al público en la sede central de dicha institución.

Descripción	N° de Trabajadores
Gerencia Municipal	3
Secretaría General	3
Administración y Finanzas	10
Asesoría Jurídica	4
Directivos Públicos	8
Sub Gerentes y/o jefes	10
Personal Administrativo	16
Personal Permanente disperso	30
Total, de Trabajadores	84

4.3.2. Criterio de Selección

En dicho apartado consideraremos las condiciones y criterios que tomamos para que la población sea incluida o excluida en parte de la muestra que arrojaron los resultados.

4.3.2.1. Criterio de Inclusión

- Que desarrolle sus actividades administrativas directamente en la sede central de la MDP.
- Que sus labores tengan relación con la atención al público en la sede principal de la MDP.
- Que muestre relación laboral con la MDP.

4.3.2.2. Criterio de exclusión

- No serán tomados en cuenta las personas que laboran actividades de forma no presencial y personas que se encuentren bajo un régimen de cuarta categoría.

- Agentes que desarrollen actividades de ejecución de obras y mantenimiento, fuera de la sede central.
- Personas que operan de forma política dentro de la MDP tales como el alcalde, regidores, asesores o personal que no muestre imparcialidad al momento de desarrollar el instrumento.

4.3.3. Muestra

Se considero a todo el universo que está constituida por 84 trabajadores que se encuentran laborando en la MDP.

4.3.4. Muestreo

El muestreo que se realizó es no probalístico y se consideró al 100% del universo de estudio.

4.3.5. Unidad de análisis

Son todos los trabajadores que laboran en la sede principal de la MDP y que cumplieron con los criterios de inclusión.

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

4.4.1. Técnica

En la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta con abordaje de persona a persona a los trabajadores de la MDP 2021. En estos enfoques cuantitativos nos dicen Hernández et al., (2014). , que el instrumento denominado cuestionario o encuesta es el más utilizado en fenómenos sociales, políticos, científicos y entro muchos más campos referidos a la investigación. Estos se encuentran conformados por diversas preguntas donde el estilo puede ser abierta o cerrada según sea el caso.

4.4.2. Instrumentos

- El instrumento es totalmente claro y fue revisado por expertos externos que dieron la viabilidad para que pueda ser usado en dicha investigación, del mismo modo dicho instrumento, muestra un instructivo breve y directo donde

los alcances se comprendan rápidamente y el encuestado pueda resolverlos sin realizar ningún tipo de interacción con el encuestador.

- Cuestionario de Competencias Gerenciales de Chinchay 2018 (Modificado por Vizcarra y Lora, 2021). Este cuestionario consta de 20 preguntas que se encuentran en una escala de Likert de 5 alternativas desde (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre y cuya medición responde a una escala de rangos de: Alta (76-100); Media (48-75) y Baja (20-47) y se encuentra dividido en las dimensiones a) Orientación a Resultados con 5 indicadores y 6 ítems contruidos en preguntas, b) Vocación de Servicio con 5 indicadores y 7 ítems y c) Trabajo en Equipo con 5 indicadores y 7 ítems.
- Cuestionario de Compromiso Laboral de Becerra 2017 (Modificado por Vizcarra y Lora, 2021). Este cuestionario consta de 17 preguntas que se encuentran en una escala de Likert de 5 alternativas desde (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre y cuya medición responde a una escala de rangos de: Alta (63-85); Media (40-62) y Baja (17-39) estos se encuentran fraccionados en las dimensiones a) Compromiso Afectivo con 3 indicadores y 9 ítems contruidos en preguntas, b) Compromiso de Continuidad con 2 indicadores y 3 ítems y c) Compromiso Normativo con 2 indicadores y 5 ítems.

4.4.3. Valides y Confiabilidad de los datos

4.4.3.1. Validez

Para Hernández et al., (2014) la validez, (...), “en conceptos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. (p. 200)

En la investigación los instrumentos fueron validados por cinco (5) jueces expertos con el grado de doctor y maestros especializados en metodología de la investigación y Gestión Pública con una trayectoria en el sector público comprobada. Cada uno de los jueces expertos evaluó los instrumentos dando como resultado aceptable a la matriz de validación del instrumento de ambas variables con un valor de 1 según el método V Aiken,

estos resultados fueron aceptados con la constancia de validación de instrumento adjunto.

4.4.3.2. Fichas Técnicas

Instrumento: Variable N°01 - Competencias Gerenciales

El instrumento desarrollado en forma de cuestionario de la variable N°01, competencias gerenciales de los directivos de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Se diseño teniendo como referencia las actividades que se encuentran especificadas en cada una de las competencias transversales afirmadas y propuestas por SERVIR dentro de su enfoque por competencias.

Este cuestionario se encuentra elaborado bajo 20 ítems, repartidos en sus 3 dimensiones, 6 ítems de orientación a resultados del (1 al 6), 7 ítems distribuidos en la dimensión vocación de servicios del (7 al 13) y 7 ítems en la dimensión trabajo en equipo del (14 al 20).

Ficha técnica del Instrumento: Variable N°01 - Competencias Gerenciales

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir las Competencias Gerenciales en la Municipalidad Distrital de Pocollay.
Variable y dimensiones	Competencias Gerenciales: Orientación a resultados, Vocación de Servicio y Trabajo en Equipo.
Autor	Chinchay 2018 (Modificado por Vizcarra y Lora, 2021)
Lugar	Municipalidad Distrital de Pocollay -Tacna, 2021
Validación Interna	Dicha prueba se construyó basados en los conceptos que nos dio SERVIR (2016), y define a las competencias gerenciales como características personales que traduzcan comportamientos visibles para un desempeño laboral exitoso e involucra de forma integrada conocimientos y habilidades, tales como las diferencian claramente en tres dimensiones orientación a resultados, vocación de servicios y trabajo en equipo. Siendo modificados por Vizcarra y Lora (2021) al contexto actual que el mundo muestra en la actualidad en todas las organizaciones frente al COVID-19.
Validación Externa	Validez V Aiken: Determinaron Muy Bueno el Instrumento con un coeficiente de concordancia positiva muy cercano a 100%, Donde los criterios de evaluación fueron Objetividad, Pertinencia, Relevancia y Claridad. Jueces expertos: <ul style="list-style-type: none"> - Dr. González Magda - Dr. Maizondo, Ferrer - Dr. Pérez, Rubens - Mtro. Málaga, Mario

	- Mtro. Ticona, Roberto
Confiabilidad Alfa de Cronbach	(,924) Competencias Gerenciales con una media que varía de 4,10 a 4,45 y las correlaciones de los ítems superan el ,352 lo que determina una apreciación elevada y confiable.
Objetivo	Analizar las competencias Gerenciales en la MDP.
Conclusión	La prueba es adecuada y confiable para ser aplicada.
Administrado a	84 trabajadores de la MDP 2021
Observación	El cuestionario es aplicado por el investigador.
Escala utilizada	Ordinal Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca Niveles Rangos: Baja [20-47] Media [48-75] Alto [76-100]
Total, de ítems	20

Fuente: (Chinchay, 2018) modificado por Vizcarra y Lora, 2021.

Nota: La ficha técnica fue recogida de la investigación de la fuente en referencia, teniendo modificaciones al instrumento por tiempos de Covid-19 por parte de los investigadores.

Instrumento: Variable N°02 - Compromiso Laboral

El instrumento desarrollado en forma de cuestionario de la variable N°02, Compromiso Laboral de los directivos de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Se diseño teniendo como principal referencia Meyer y Allen (1991), dicha investigación fue tan precisa que hasta el momento se encuentra como referente y fue citada por Becerra Ruiz (2017), donde determinan y reflejan en los conceptos de la variable la necesidad, deseo, obligación y vínculo entre el trabajador y la empresa y/o institución.

Este cuestionario se encuentra elaborado bajo 17 ítems, repartidos en sus dimensiones, 8 ítems de compromiso afectivo del (21 al 28), 3 ítems distribuidos en la dimensión compromiso de continuidad del (29 al 31) y 6 ítems en la dimensión compromiso normativo del (32 al 37).

Ficha técnica del Instrumento: Variable N°02 - Compromiso Laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Compromiso Laboral en la Municipalidad Distrital de Pocollay.
Variable y dimensiones	Compromiso Laboral: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
Autor	Becerra 2017 (Modificado por Vizcarra y Lora, 2021)
Lugar	Municipalidad Distrital de Pocollay -Tacna, 2021
Validación Interna	Dicho instrumento fue basado en los fundamentos y conceptos claros que nos dejaron Meyer y Allen (1991), donde sus principios se han asentado en el tiempo y están siendo usados permanentemente por los investigadores que estudian dicha variable y fue usado por Becerra (2017), donde definen a la variable compromiso laboral como una situación psicológica que establece un estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución y refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa. Siendo modificados por Vizcarra y Lora (2021) al contexto actual que el mundo muestra en la actualidad en todas las organizaciones frente al COVID-19.
Validación Externa	Validez V Aiken Determinaron Muy Bueno el Instrumento con un coeficiente de concordancia positiva muy cercano a 100%, Donde los criterios de evaluación fueron Objetividad, Pertinencia, Relevancia y Claridad. Jueces expertos: <ul style="list-style-type: none"> - Dr. González, Magda - Dr. Maizondo, Ferrer - Dr. Pérez, Rubens - Mtro. Málaga, Mario - Mtro. Ticona, Roberto
Confiabilidad Alfa de Cronbach	(,820) Compromiso Laboral con una media que varía de 2,95 a 4,55 y las correlaciones de los ítems superan el ,343 lo que determina una apreciación buena y confiable.
Objetivo	Analizar el compromiso laboral en la MDP.
Conclusión	La prueba es adecuada y confiable para ser aplicada.
Administrado a	84 trabajadores de la MDP 2021
Observación	El cuestionario es aplicado por el investigador.
Escala utilizada	Ordinal Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca Niveles Rangos: Baja [17-39] Media [40-62] Alto [63-85]
Total, de ítems	17

Fuente: (Becerra, 2017) modificado por Vizcarra y Lora, 2021.

Nota: La ficha técnica fue recogida de la investigación de la fuente en referencia, teniendo modificaciones al instrumento por tiempos de Covid-19 por parte de los investigadores.

Resumen de Validez de Cuestionario por Jueces Expertos

Criterios de Validación	Jueces Expertos				
	01	02	03	04	05
	Dr. Magda Elena González Palomino	Dr. Ferrer Maizondo Saldaña	Dr. Rubens Houson Pérez Mamani	Mtro. Mario Málaga Espejo	Mtro. Roberto Jesús Ticona Calizaya
Objetividad	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena
Pertinencia	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena
Relevancia	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena
Claridad	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena

Fuente: Matriz y constancia de evaluación de Instrumento (Anexo 6).

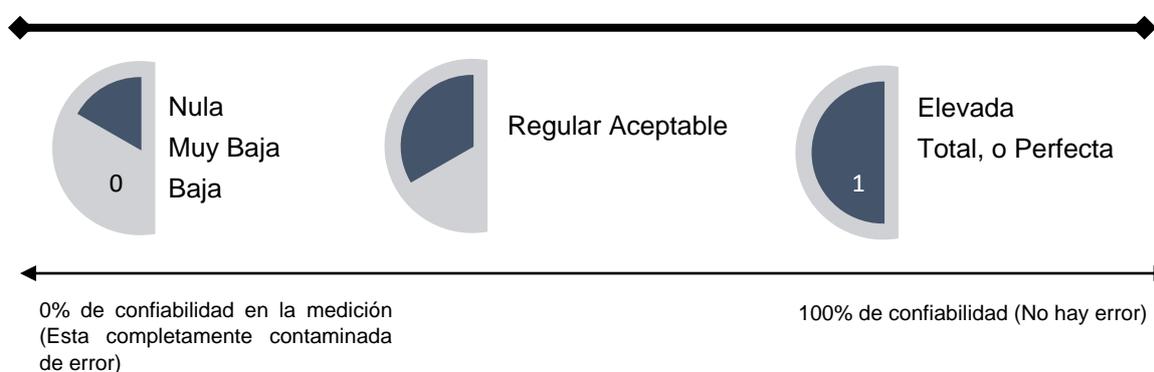
4.4.3.3. Confiabilidad de los datos

Para Hernández et al., (2014), la confiabilidad de los instrumentos de medición hacen referencia al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales. Para estos procedimientos la forma comprobada la confiabilidad más utilizada en el campo científico es el Alfa de Cronbach. (p. 208)

Para Hernández & Mendoza, (2018), comentan que el método con mayor confianza y fiabilidad para determinar la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos es el Alfa de Cronbach e indica que mientras se encuentre con más cercanía al número 1 el instrumento podría llegar a la perfección y mientras se acerque más al número 0 el instrumento muestra una confiabilidad nula. (p. 239).

Figura 3

Gráfico de valoración de Alfa de Cronbach



Fuente: (Hernández & Mendoza, 2018b)

Nota: Dicho esquema fue mejorado para lograr mejor entendimiento teórico y didáctico, (Elaboración Propia)

La fórmula de Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum Si^2}{Sy^2} \right)$$

Dónde:

- α = Coeficiente Alfa de Cronbach
- K = Número de Ítems
- $\sum Si^2$ = Sumatoria de varianzas individuales
- Sy^2 = Varianza total

Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valor de Alfa de Cronbach	Apreciación
0.95 A +	Muy elevada o Excelente
0.90 - 0.95	Elevada
0.85 - 0.90	Muy Buena
0.80 - 0.85	Buena
0.75 - 0.80	Muy respetable
0.70 - 0.75	Respetable
0.65 - 0.70	Mínimamente aceptable
0.40 - 0.65	Moderado
0.00 - 0.40	Inaceptable

Fuente: (Chinchay, 2018)

4.4.3.4. Confiabilidad de la Variable Competencias Gerenciales

El nivel de confiabilidad del cuestionario de competencias gerenciales elaborado por 20 interrogantes, se comprobó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, se construyó el sistema de respuestas bajo 5 alternativas en la escala de Likert, para ello se desarrolló una encuesta piloto a 20 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Pachia, donde desarrollan actividades administrativas y de atención al cliente de igual similitud a la MDP donde tomaremos la muestra final

de la investigación, los resultados se obtendrán con ayuda del software SPSS Statistic 25 teniendo los siguientes resultados.

Alfa de Cronbach: Cuestionario Competencias Gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Fuente: Resultados de SPSS

El nivel de confiabilidad arrojado por el software SPSS para el cuestionario de Competencias Gerenciales fue de 0.924, ubicándose en la apreciación de una fiabilidad “Elevada”. Según referencia en Tabla 9

4.4.3.5. Confiabilidad de la Variable Compromiso Laboral

El nivel de confiabilidad del cuestionario de compromiso laboral elaborado por 16 interrogantes, se comprobó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, se construyó el sistema de respuestas bajo 5 alternativas en la escala de Likert, para ello se desarrolló una encuesta piloto a 20 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Pocollay en la base de seguridad ciudadana, donde desarrollan actividades administrativas y de atención al cliente de forma autónoma fuera de la sede central donde se recogerá la muestra final de la investigación, los resultados se obtendrán con ayuda del software estadístico SPSS teniendo los siguientes resultados.

Alfa de Cronbach: Cuestionario Compromiso Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	17

Fuente: Resultados de SPSS

El nivel de confiabilidad arrojado por el software SPSS para el cuestionario de Compromiso Laboral fue de 0.820, ubicándose en la apreciación de una fiabilidad “Buena”. Según referencia en Tabla 9.

4.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos formales que llevó la recolección de datos para obtener los resultados, se solicitó mediante documento a la Municipalidad Distrital de Pocollay, acceso para poder ingresar a las instalaciones en la sede central para poder entrevistarme con los gerentes de primera, segunda línea y trabajadores en su totalidad. La municipalidad con respuesta a la solicitud del investigador acepta el proceso de investigación permitiendo el ingreso a las instalaciones para los fines pertinentes que el investigador solicite, dichos documentos se encuentran en los anexos correspondientes. La toma de muestra se realizó el 20-01-2021 a las 9:00 am., de forma auto aplicable, teniendo como principal valor ético de no manipular ninguna situación ni variable dejando constancia de su colaboración en la encuesta un formato de consentimiento donde se le informa para que servirá la encuesta. Como lo afirma Behar (2008), (...) “el diseño no experimental es donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p. 19).

4.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación presente el análisis de datos es estadístico donde mediante el uso del programa estadístico SPSS v.25 se desarrolló el análisis y descripción de las variables construyendo tablas de frecuencia de doble entrada donde muestran sus resultados de forma porcentual. Del mismo modo se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov ($n < 35$) para verificar la normalidad de los datos y se determinó que los datos no tienden a una normal por lo cual se aplicó la prueba de correlación rho Spearman, para establecer el grado de relación que existe entre la variable Competencias Gerenciales y la variable Compromiso laboral.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov

		Competencias Gerenciales	Compromiso Laboral
N°		84	84
Parámetros Normales	Media	85.96	56.88
	Desviación	10.234	10.370
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.200	0.155
	Positivo	0.117	0.155
	Negativo	-0.200	-0.067
Estadístico de prueba		0.200	0.155
Sig. Asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. Corrección de significación de Lilliefors.

4.7. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada y elaborada basados en el informe de Belmont (1963), donde los principales principios son Justicia, Credibilidad, Aplicabilidad y Autonomía y además se respetaron los requisitos mínimos exigidos por el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo bajo los esquemas plasmados en la guía de investigación 2.0 de la UCV, reconociendo y citando a los autores de forma correcta según normativa APA séptima edición. Además, siendo la investigación compatible con los requisitos deontológicos y normativos de la UCV, sometidos a la prueba de originalidad y no copia de la plataforma TURNITN.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempo de covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021.

Competencias Gerenciales	Compromiso Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bajo	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	1,2
Medio	0	0,0	12	14,3	1	1,2	13	15,5
Alto	0	0,0	43	51,2	27	32,1	70	83,3
Total	1	1,2	55	65,5	28	33,3	84	100

Nota: Elaborado por el autor.

Medidas Simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,287	0,082	2,716	,008c

Interpretación:

La Tabla 1 muestra que el 51,2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos muestran un nivel alto en relación a la variable compromiso laboral que se muestra en un nivel medio. Por otro lado, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman existe una relación positiva moderada de ($r = 0,287$) con una significancia de ($p = 0,008$) $> 0,05$ entre las variables. Esto nos lleva a entender que el personal de la MDP percibe las competencias gerenciales en sus altos directivos en un nivel alto pero un nivel medio respecto a su relación con el compromiso laboral ante la MDP.

Tabla 2

Percepción de las competencias gerenciales que tienen los trabajadores del directivo público de confianza de la MDP en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, 2021.

	Percepción de Competencias Gerenciales		Dimensiones de Competencias Gerenciales					
			Orientación a Resultados		Vocación de Servicio		Trabajo en Equipo	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Baja	1	1.2	1	1.2	1	1.2	0	0.0
Medio	13	15.5	21	25.0	6	7.1	24	28.6
Alto	70	83.3	62	73.8	77	91.7	60	71.4
Total	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Nota: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la tabla 2 se aprecia que un 83.3% del personal de la MDP percibe un nivel alto de competencias gerenciales en el directivo público de confianza. Del mismo modo el 73.8% percibe un nivel alto en su dimensión orientación a resultados, el 91.7% percibe una vocación de servicio alto y solo un 71.4% de los trabajadores de la MDP perciben trabajo en equipo. Lo que nos lleva a entender que los trabajadores de la MDP perciben un nivel alto respecto a las competencias gerenciales que los directivos públicos muestran en su desempeño y así respectivamente por cada dimensión como lo muestra la tabla, mencionando que en la dimensión trabajo en equipo supera levemente con un 71.4% ubicándolo en la escala alto de forma leve, lo que nos lleva a interpretar que dicha percepción no está siendo percibida en su totalidad por parte del personal a cargo de los directivos públicos llamados gerentes de confianza por parte de la MDP.

Tabla 3

Nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, 2021.

	Nivel de Compromiso Laboral		Dimensiones de Compromiso Laboral					
			Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Baja	1	1.2	4	4.8	5	6.0	16	19.0
Medio	55	65.5	56	66.7	34	40.5	48	57.1
Alto	28	33.3	24	28.6	45	53.6	20	23.8
Total	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Nota: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que un 65.5% del personal de la MDP mantiene un nivel medio de compromiso laboral, del mismo modo el 66.7% muestra un nivel medio de Compromiso Afectivo, el 53.6% plasma un Compromiso de Continuidad alto y un 40.5% un nivel medio y el 57.1% de los trabajadores de la MDP respondieron que mantienen un compromiso normativo medio con la institución. Esto del mismo modo nos lleva a entender el nivel de compromiso que muestran los trabajadores de la MDP respecto a sus compromiso laboral ante la entidad donde claramente muestra a un 65.5% situado en un nivel medio de compromiso con sus actividades, llevándonos a analizar las dimensiones tal como el compromiso afectivo y normativo situados en un nivel medio y el de continuidad en un nivel alto con un 53.6% de forma leve donde un 40.5% se sitúa en el nivel medio lo que nos llevaría a interpretar que existe gran parte del personal que no desea seguir laborando o está en busca de mejores oportunidades frente a las oportunidades que la MDP le ofrece.

Tabla 4

Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión orientación a resultados con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos de Covid-19 Tacna, 2021.

Orientación a Resultado	Compromiso Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bajo	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	1,2
Medio	0	0,0	19	22,6	2	2,4	21	25,0
Alto	0	0,0	36	42,9	26	31,0	62	73,8
Total	1	1,2	55	65,5	28	33,3	84	100

Nota: Elaborado por el autor.

Medidas Simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,337	0,085	3,244	,002c

Interpretación:

La Tabla 4 muestra que el 42,9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos en su dimensión Orientación a Resultados muestran un nivel alto en relación a la variable Compromiso Laboral en un nivel medio. Por otro lado, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman existe una relación positiva moderada de ($r = 0,337$) con una significancia de ($p = 0,002$) $< 0,05$ entre las variables. Esto nos lleva al entendimiento que existe un nivel alto de percepción de los trabajadores de la MDP en la dimensión orientación a resultados de la variable competencias gerenciales de sus directivos públicos, pero dicho resultado se torna ubicado en un nivel medio respecto a su variable compromiso laboral ante la MDP.

Tabla 5

Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión Vocación de servicio con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19 Tacna, 2021.

Vocación de Servicio	Compromiso Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bajo	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	1,2
Medio	0	0,0	5	6,0	1	1,2	6	7,1
Alto	0	0,0	50	59,5	27	32,1	77	91,7
Total	1	1,2	55	65,5	28	33,3	84	100

Nota: Elaborado por el autor.

Medidas Simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,179	0,107	1,652	,102c

Interpretación:

La Tabla 5 muestra que el 59,5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos en su dimensión Vocación de Servicios muestran un nivel alto en relación a la variable Compromiso Laboral en un nivel medio. Por otro lado, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman existe una relación positiva moderada débil de ($r = 0,179$) con una significancia de ($p = 0,102$) $> 0,05$ entre las variables. Esto nos lleva a interpretar que la percepción de los trabajadores de la MDP ante la dimensión vocación de servicio de la variable competencias gerenciales se muestra en un nivel alto, pero dicho resultado se torna ubicado en un nivel medio respecto a su variable compromiso laboral ante la MDP.

Tabla 6

Relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión trabajo en equipo con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19 Tacna, 2021.

Trabajo en Equipo	Compromiso Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Medio	1	1,2	20	23,8	3	3,6	24	28,6
Alto	0	0,0	35	41,7	25	29,8	60	71,4
Total	1	1,2	55	65,5	28	33,3	84	100

Nota: Elaborado por el autor.

Medidas Simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,299	0,089	2,841	,006c

Nota: Elaborado por el autor.

Interpretación:

La Tabla 6 muestra que el 41,7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos en su dimensión Trabajo en Equipo muestran un nivel alto en relación a la variable Compromiso Laboral en un nivel medio. Por otro lado, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman existe una relación positiva moderada de ($r = 0,299$) con una significancia de ($p = 0,006$) $< 0,05$ entre las variables. Esto nos lleva a interpretar que la percepción de los trabajadores de la MDP ante la dimensión trabajo en equipo de la variable competencias gerenciales se muestra en un nivel alto, pero dicho resultado se torna ubicado en un nivel medio respecto a su variable compromiso laboral ante la MDP.

V. DISCUSIÓN

En la investigación consideramos la variable Competencias Gerenciales y compromiso laboral que fueron muy importantes desde el 2020 hasta el 2021, donde la pandemia logro mostrar lo calamitoso de nuestro sistema público. Es por ello que en dicha investigación decidimos demostrar si existe relación entre ambas variables desde la percepción de los trabajadores de la MDP en tiempos de COVID-19, considerando que el contexto y el panorama son distintos en la actualidad es que los reportes, artículos y estudios nacionales e internacionales sobre resolver si existe una relación cuantitativa entre ambas variables investigadas en tiempos de pandemia, no existen. Sin embargo, esto nos ayudaría a referenciar y explicar con resultados que algunos autores obtuvieron antes del inicio del COVID-19, resolviendo paradigmas comparativos entre un escenario previo y durante la pandemia. Es a partir de aquí, que los hallazgos obtenidos en los resultados de la tabla 1 es que aceptamos la hipótesis alternativa general donde se muestra que un 51.2% de los trabajadores de la MDP perciben en sus directivos públicos una relación positiva moderada de ($r = 0,287$) con una significancia de ($p = 0.008$) > 0.05 entre la variable competencias gerenciales en un nivel alto, respecto a la variable compromiso laboral se percibe en un nivel medio. Esto debido al coyuntura que el COVID-19 mostro en la MDP logrando llevar a los directivos públicos a su máximo de capacidad por intentar resolver diferentes problemas que se percibían durante esta pandemia, pero demostrando que el compromiso del directivo público hacia la MDP en algunos momentos no llegaba a ser del todo optimo debido algunas consideraciones de seguridad que posiblemente la entidad no tomo con todos los trabajadores y directivos públicos.

Estos resultados de la investigación son similares a los reportados por Chávez et al., (2015), Chinchay, (2018), Gonzales & Vilca (2018) y M. Gonzales, (2019) donde la correlación entre la variable competencias gerenciales y desempeño laboral muestran una correlación fuerte y positiva indicando que las variables se orientan a un resultado con el desempeño laboral en una institución siendo estas desarrolladas por los gerentes, permitiendo adaptarse a condiciones nuevas según los objetivos lo requiera. Caso contrario nos muestran los resultados de Araujo & Toro (2018) donde determinan que las competencias gerenciales y el

clima organizacional son importantes en las organizaciones. Donde gerentes y equipos en su totalidad mostraron porcentajes altos de desarrollo, desempeño y competencias en las organizaciones, esto debido a que la organización muestra acciones en beneficio de los trabajadores para fomentar la identidad de cada uno de los miembros con su institución logrando disminuir ciertos riesgos que podrían afectar objetivos específicos de la organización.

Por otro lado, respecto a la tabla 2 en la variable competencias gerenciales notamos un alto nivel de percepción por parte de los trabajadores de la MDP respecto a sus directivos públicos de confianza en tiempos de Covid-19, del mismo modo responden en sus dimensiones tales como orientación a resultados y trabajo en equipo en un nivel de percepción alto de forma moderada, siendo la dimensión vocación de servicio la que muestra un nivel alto en una percepción muy fuerte. Esto nos demuestra que los funcionarios y trabajadores de la MDP después del primer año de pandemia se muestran alineados en conseguir objetivos en beneficio de la institución en tal sentido notamos una percepción alta por parte del grupo humano que labora en dicha institución, esto tiene una relación muy cercana con los resultados que nos muestra Chinchay (2018) que en su investigación nos demuestra que los trabajadores de la municipalidad distrital de Miguel Checa muestran un nivel alto de percepción moderada en la variable competencias gerenciales y sus dimensiones. Caso contrario ocurre con lo que demuestra Gonzales & Vilca (2018) en la investigación para percibir las competencias gerenciales en la Municipalidad distrital de Yura donde se obtiene un nivel bajo, esto nos lleva a entender que los niveles de percepción en las municipalidades respecto a las competencias gerenciales antes de la pandemia se muestran en un rango variable de bajo a medio alto donde el nivel de percepción es de forma moderada, entendiéndose cual sería el nivel de percepción de dicha variable antes del covid-19 en la MDP, esto nos llevó a la investigación de Balboa (2017) en un estudio similar realizado antes de la pandemia en la MDP donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores frente a sus directivos públicos es 51,5% y manifiesta que es regularmente suficiente, un 33,8% que es suficiente y un 14,7% es insuficiente lo que lleva a determinar que el nivel de percepción de competencias

gerenciales antes del Covid-19 se encuentra en un nivel Medio y se manifiesta de forma débil en la MDP.

Esto nos llevó a medir el nivel de compromiso laboral que los trabajadores, funcionarios y directivos públicos pueden demostrar ante su institución frente al Covid-19, en la MDP y es que en la tabla 3 notamos un nivel de compromiso laboral de 65.5% que se torna en un nivel Medio moderado y en su dimensiones de compromiso afectivo con un 66,7%, compromiso normativo 57,1% estas ubicándose en un nivel medio moderado, en cambio respecto a la dimensión compromiso de continuidad esta se manifiesta en un 53,6% ubicándose en un nivel alto moderado, demostrando que los trabajadores y directivos públicos no muestran un nivel alto de compromiso con la MDP en tiempos de Covid-19, esto podría manifestarse por la falta de atención de la institución frente a sus trabajadores durante el Covid-19. Lo contrario nos demuestra Hernández Espino (2018) que en su investigación determina que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores y gerentes frente a la Municipalidad provincial de Chincha es alto y se manifiesta de forma considerable con un 64,4% demostrando que existe un corte de interés por parte de la institución hacia su personal e interpretamos que durante el tiempo de aislamiento social en el 2020 los trabajadores percibieron un posible desinterés y falta de preocupación por parte de la MDP hacia sus trabajadores.

Respecto a la tabla 4 y su relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión orientación a resultados de la variable compromiso laboral que muestran los trabajadores de la MDP en tiempo de Covid-19, no se pudo demostrar con estudios o reportes que podamos discutir y referenciar ya que dichos resultados de las variables investigadas no se hayan en estudios similares dentro del tiempo de pandemia. Llevándonos a interpretar el resultado donde demostramos un nivel de relación positiva moderada de ($r = 0,337$) y un nivel de significancia de ($p = 0.002$) < 0.05 entre la dimensión Orientación a Resultados y la dimensión Compromiso Laboral del mismo modo un 42,9% demuestra un nivel alto con una relación positiva moderada respecto a su relación con la variable compromiso laboral que se muestra en un nivel Medio moderado, interpretando que los directivos demuestran capacidades gerenciales para lograr objetivos en beneficio de la institución pero no encontrando una relación de

percepción alta respecto a la variable de compromiso laboral que los trabajadores deberían mostrar, esto podría responder a las condiciones actuales y pasadas que la institución ofreció a sus directivos públicos y trabajadores para la obtención a resultados en tiempos de aislamiento y distanciamiento social por tiempos Covid-19.

Del mismo modo respecto a la percepción de la dimensión vocación de servicio de la variable competencias gerenciales de los directivos públicos y su relación con la variable compromiso laboral que muestran los trabajadores de la MDP en tiempo de Covid-19, se muestra en la tabla 5 que la relación se manifiesta en un nivel positivo moderado débil ($r = 0,179$) con una significancia de ($p = 0,102$) $> 0,05$, donde la tabla cruzada notamos que un 59,5% percibe un nivel alto de vocación de servicio dentro de las capacidades gerenciales del directivo público, pero en su relación con la variable compromiso laboral esta se muestra en un nivel medio, entendiendo que el directivo público y trabajador de la MDP cumple con los trabajos y objetivos encomendados en beneficio de la institución, pero no demuestra un nivel de identificación o apego afectivo con la MDP por lo que el nivel de compromiso con la institución se manifiesta en un nivel medio.

De igual forma en la tabla 6 demostramos que la percepción de competencias gerenciales del directivo público en su dimensión trabajo en equipo en relación con la variable compromiso laboral, mostrando un nivel de significancia positivo moderado de ($r = 0,299$) con una correlación y significancia de ($p = 0,006$) $< 0,05$, y la tabla cruzada muestra que la dimensión trabajo en equipo de la variable competencias gerenciales se manifiesta en un nivel alto con un 41,7%, contrariamente no sucede esto con la variable compromiso laboral y muestra una relación en un nivel medio y notamos que esto sucede en su mayoría de cruces de relación entre las dimensiones de competencias gerenciales y la variable compromiso laboral debido a que el personal no presenta un nivel de compromiso de continuidad, normativo y afectivo de nivel alto por la falta de condiciones laborales o condiciones de confort por la entidad hacia sus trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de la MDP perciben las competencias gerenciales del directivo público de confianza de la MDP en tiempos de Covid-19 en un nivel alto de 83,3% del mismo modo en sus dimensiones orientación a resultados con 73,8%, vocación de servicio con 91,7% y trabajo en equipo con un 71,4%.
2. El nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19, se muestran en un nivel medio con un 65,5%, del mismo modo en sus dimensiones compromiso afectivo con un 66,7%, compromiso normativo con 57,1% y compromiso de continuidad en un nivel alto con un 53,6%.
3. La relación entre la percepción de las competencias gerenciales (CG) del directivo público en su dimensión orientación a resultados (OR) con el compromiso laboral (CL) que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19 muestra un resultado alto de 42,9% entre la dimensión y la variable que se muestra en un nivel medio con una relación positiva moderada en una significancia de $(p=0.002) < 0.05$ entre las variables.
4. La relación entre la percepción de las CG del directivo público en su dimensión vocación de servicio (VS) con el CL que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos de Covid-19 muestra un nivel alto de 59,5% entre la dimensión VS y la variable CL se muestra en un nivel medio, donde la relación es positiva moderada débil en una significancia de $(p=0.102) > 0.05$ entre las variables.
5. La relación entre la percepción de las CG del directivo público en su dimensión trabajo en equipo (TE) con el CL que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos de Covid-19 muestra un nivel alto de 41,7% entre la dimensión TE y la variable CL se muestra en un nivel medio, donde la relación es positiva moderada débil en una significancia de $(p=0.006) < 0.05$ entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. La MDP deberá plantear constantes capacitaciones hacia su personal para seguir mejorando las habilidades gerenciales de sus directivos públicos como también la de sus trabajadores, esto para llegar a un nivel óptimo de percepción de competencias gerenciales y obtener mejores resultados.
2. La MDP a través del área de asistencia social tendrá que conformar una estrategia para elevar el nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la MDP y mejorar las condiciones básicas de sanidad y seguridad en el trabajo y asegurar el mínimo de contagios en sus trabajadores en general durante este tiempo de pandemia.
3. La MDP deberá implementar tecnologías de la Información y comunicación (TIC) para mejorar los niveles de comunicación y resolución de problemas bajo habilidades gerenciales en tiempos de pandemia, del mismo modo el área de informática capacitará a los trabajadores de la MDP constantemente para convertir a la MDP en una institución digital.
4. La MDP realizará capacitaciones constantes al personal por parte del área de Control Interno para mejorar las prácticas normativas laborales de los trabajadores y poder incrementar el nivel de compromiso normativo para beneficio de la institución.
5. El responsable político con respaldo de la Gerencia General de la MDP deberá evaluar drásticamente las habilidades gerenciales de todos los directivos públicos constantemente a través del área de personal para conformar adecuadamente los bloques de gerencias y obtener resultados eficientes.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Anahua, E., & Pérez, R. (2018). *Presentado por: Bch. Edith Andrea Anahua Tellez Asesor: Dr. Rubens Houson Pérez Mamani*. UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.
- Araujo, L., & Toro, E. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Balboa, R. (2017). *COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY – TACNA, 2014* (Número 1). UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 139-149. https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estragica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-e
- Becerra, L. (2017). Compromiso Laboral de los trabajadores de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C. del distrito Salaverry, Año 2017. En *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Behar, D. (2008). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN* (Editorial Shalom (ed.); Priemra). <https://es.scribd.com/doc/215401918/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-DANIEL-S-BEHAR-RIVERO>
- Castro, C. (2015). Prácticas directivas y competencias de los altos directivos para una gestión efectiva en el Estado de Chile. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 1(2), 105-128. <https://doi.org/10.5354/repp.v2i0.38431>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196.
- Chinchay, C. (2018). Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018. En *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- CMSFT/OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (PRODOC/OIT (ed.)). www.ifrro.org
- CNN - NOTICIAS. (2020, abril 4). *Coronavirus en Perú: amplían por decreto restricciones de movilidad, ¿se contendrá al virus?* - YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=mDNYNSUg2gE>
- CONFIEP/OIT. (2021). *La OIT en el Perú - CONFIEP*. La OIT en el Perú. <https://www.confiep.org.pe/la-oit-en-el-peru/>
- CONFIEP. (2019). *Ministerio de Trabajo del Perú y OIT concretan acciones para*

promover el trabajo decente. Noticia.
https://www.ilo.org/lima/WCMS_674040/lang--es/index.htm

- Cueto, M. (2000). *EL REGRESO DE LAS EPIDEMIAS, Salud y sociedad en el Perú del siglo XX* (I. E. / I. de E. Peruanos (ed.); 22.^a ed.). Instituto de Estudios Peruanos. <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iep/ddtlibro31.pdf>
- Díaz, J., Núñez, L., & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Influencia de la competencias gerenciales*, 16, 169-197. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36335/AC_Díaz_DJR-Núñez_LLA-Cáceres_LKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dolores, R., & Jaya, I. (2018). REVISIÓN DE LOS FACTORES QUE GENERAN EL COMPROMISO LABORAL CON LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL. *Semana de la Ciencia UTMACH 2018*, 0(0), 583-592. <http://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/400>
- Gonzales, M. (2019). *Las competencias gerenciales y la gestión organizacional en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres 2018*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Gonzales, R., & Vilca, S. (2018). *Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández Espino, I. M. (2018). Gestión De La Capacitación Laboral Y Compromiso Organizacional En Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Chincha-Ica, 2018. [Universidad Cesar Vallejo]. En *Universidad Cesar Vallejo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31253/hernandez_ei.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En M. G. H. I. Editores (Ed.), *Mc. Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* (Sexta Edic).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018a). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En S. A. de C. V. E. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Mc Graw Hill* (Primera Ed, Vol. 1, Número Mexico). http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018b). Metodología de la Investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En M.-H. I. EDITORES (Ed.), *Mc. Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* (Primera).
- Incacutipa, N. (2019). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, 2019 [UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA]. En *Artículo de Financiamiento Distress*. <http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>

- Jauregui Kety. (2020, abril 8). *Competencias necesarias para afrontar la crisis del COVID-19 | Recursos Humanos | Actualidad | ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/08/competencias-necesarias-para-afrontar-la-crisis-del-covid-19/>
- Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. *SciELO*, 1-16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/94/129>
- Marruffo, M. (2020). *Ensayo científico/ COMPETENCIAS GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL*. 116-121.
- MEF, G. N. (2020). *Seguimiento de la Ejecución Presupuestal (Consulta amigable)*. Reporte de Gastos Anuales. <https://www.mef.gob.pe/es/seguimiento-de-la-ejecucion-presupuestal-consulta-amigable>
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinojosa, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Competenci(83)*, 761-778. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i83.24501>
- OIT, O. I. del T. (2019). *Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 182. DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO*. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- OMS, C. / M. (2021). *Mapa de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Google Maps COVID. <https://google.com/coronavirus-map/?hl=es&nv3=true>
- PCM/SERVIR. (2019, septiembre 26). *Autoridad Nacional del Servicio Civil - ¿Quiénes somos? | Gobierno del Perú*. PCM. <https://www.gob.pe/7455-autoridad-nacional-del-servicio-civil-quienes-somos>
- Quispe, Y., & Huaranca, E. (2018). Competencias gerenciales y gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Fajardo 2018. En *Universidad César Vallejo*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Sánchez, I., Sánchez, J., & Pinedo, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- SERVIR, A. N. del S. C. (2016). *Guía de Evaluación de competencias para directivos públicos* (N° 186-2016-SERVIR-PE; Vol. 1). www.servir.gob.pe
- SERVIR, P. (2011). DIRECTIVA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 041-2011-SERVIR/PE. En *Journal of Chemical Information and Modeling: Vol.* (Número). http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-03-22_041-2011-SERVIR-PE_1850.pdf
- Supo, R. (2018). *Competencias Gerenciales y logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Candarave 2017*. (Vol. 1, Número 1). UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA.

Unidas, N., CEPAL, & OPS. (2020). *Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el COVID-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe.* 0(0), 1-27.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45840>

IX. ANEXOS

Anexo 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATE. BAREMOS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS GERENCIALES	SERVIR. (2016), define las competencias gerenciales como "Las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado" (p.43).	La variable de estudio <u>Competencias Gerenciales</u> fue medida a través de un cuestionario en escala de Likert instrumento validado por Chinchay, C. 2018, y consta de (20) preguntas las cuales comprenden de (6) preguntas de Orientación a los Resultados (7) preguntas sobre vocación de servicio y (7) preguntas sobre trabajo en equipo.	Orientación a los Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas asignadas - Metas y Objetivos logrados - Acciones Específicas - Planes de acción - Medios y estrategias. 	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Ordinal Baja [6-14] Media [15-22] Alto [23-30]	Ordinal
			Vocación de Servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a los requerimientos. - Respuesta a necesidades del usuario. - Comprensión de las necesidades del usuario. - Compromisos con el usuario. - Anticipación a las necesidades del usuario. 	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.	Ordinal Baja [7-15] Media [16-25] Alto [26-35]	Escala de Likert
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo solicitado. - Cumplimiento de acciones. - Coordinación. - Colaboración. - Integración. 	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	Ordinal Baja [7-15] Media [16-25] Alto [26-35]	Baja [20-47] Media [48-75] Alto [76-100]
COMPROMISO LABORAL	Meyer y Allen (1991), define al "compromiso laboral como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa" (p.15).	La variable de estudio <u>Compromiso Laboral</u> fue medida a través de un cuestionario en escala ordinal en Likert instrumento validado por Meyer y Allen, 1991, y consta de (18) preguntas las cuales comprenden de (6) preguntas de Compromiso afectivo (3) preguntas sobre compromiso de continuidad y (7) preguntas sobre compromiso normativo.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la Institución. - Involucramiento con la institución. - Lealtad con la institución. 	21, 22, 23, 24,25, 26, 27, 28, 29.	Ordinal Baja [8-18] Media [19-29] Alto [30-40]	Ordinal
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión en la institución. - Necesidad de continuidad. 	30, 31, 32	Ordinal Baja [3-6] Media [7-10] Alto [11-15]	Escala de Likert
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de obligación. - Percepción de alternativas. 	33, 34, 35, 36, 37.	Ordinal Baja [6-14] Media [15-22] Alto [23-30]	Baja [17-39] Media [40-62] Alto [63-85]

Anexo 2:

Instrumento de Variable “Competencias Gerenciales”

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Percepción sobre competencias gerenciales y compromiso laboral en tiempos Covid-19. Municipalidad Distrital de Pocollay. Tacna, 2021”.

ENCUESTA APLICADA A LA VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES

Modelo validado por Chinchay, C. 2018 (Modificado por Vizcarra y Lora, 2021)

INSTRUCCIÓN:

Cordiales saludos; Solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE - (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

ORIENTACIÓN A RESULTADOS		ESCALA				
		5 SIEMPRE	4 CASI SIEMPRE	3 A VECES	2 CASI NUNCA	1 NUNCA
1	Cumple con las tareas asignadas por teletrabajo.					
2	Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.					
3	Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.					
4	Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.					
5	Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.					
6	Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.					
VOCACIÓN DE SERVICIO		5 SIEMPRE	4 CASI SIEMPRE	3 A VECES	2 CASI NUNCA	1 NUNCA
7	Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.					
8	Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.					
9	Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.					
10	Escucha activamente las necesidades del usuario.					
11	Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.					
12	Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.					
13	Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.					
TRABAJO EN EQUIPO		5 SIEMPRE	4 CASI SIEMPRE	3 A VECES	2 CASI NUNCA	1 NUNCA
14	Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.					
15	Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.					
16	Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.					
17	Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.					
18	Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.					
19	Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.					
20	Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.					

Muchas Gracias

CATEGORIZACIÓN DE MEDICIÓN			
Cuantitativa	Ordinal	Escala de Likert	
Variable	Dimensión	Categorización de baremos	Escala de Medición (General)
Competencias Gerenciales	Orientación a Resultados	Baja [6-14] Media [15-22] Alto [23-30]	Baja [20-47] Media [48-75] Alto [76-100]
	Vocación de Servicio	Baja [7-15] Media [16-25] Alto [26-35]	
	Trabajo en Equipo	Baja [7-15] Media [16-25] Alto [26-35]	

Instrumento de Variable “Compromiso Laboral”

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Percepción sobre competencias gerenciales y compromiso laboral en tiempos Covid-19. Municipalidad Distrital de Pocollay. Tacna, 2021”.

ENCUESTA APLICADA A LA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Modelo validado por Meyer y Allen, 1991 (Modificado por Vizcarra y Lora 2021)

INSTRUCCIÓN:

Cordiales saludos; Solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE - (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA						
COMPROMISO AFECTIVO		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
21	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.					
22	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.					
23	No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.					
24	Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.					
25	No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.					
26	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
27	Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.					
28	Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
29	Siento que muchas cosas se verían afectadas si dejara la institución en tiempos de pandemia.					
30	Siento que es difícil para mí en este momento dejar la institución incluso si lo deseara.					
31	Considero que he invertido mucho esfuerzo y tiempo para dejar la institución.					
COMPROMISO NORMATIVO		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
32	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me dio la oportunidad de trabajar en tiempos de covid-19.					
33	No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tenga la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.					
34	Siento que no podría renunciar a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución.					
35	Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.					
36	Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.					
37	Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinserción laboral en tiempos de covid-19.					
Muchas Gracias						

CATEGORIZACIÓN DE MEDICIÓN			
Cuantitativa	Ordinal	Escala de Likert	
Variable	Dimensión	Categorización de baremos	Escala de Medición (General)
Compromiso Laboral	Compromiso Afectivo	Baja [8-18] Media [19-29] Alto [30-40]	Baja [17-39] Media [40-62] Alto [63-85]
	Compromiso de Continuidad	Baja [3-6] Media [7-10] Alto [11-15]	
	Compromiso Normativo	Baja [6-14] Media [15-22] Alto [23-30]	

Anexo 3:

Validación de Instrumento por Juez Experto

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N.º 1,2,3,4 y 5

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna, 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:
2. Formación académica:
3. Áreas de experiencia profesional:
4. Tiempo: cargo actual:
5. Institución:
6. Objetivo de la investigación:

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Cumple con las tareas asignadas por teletrabajo.									
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.									
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.									
		4. Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.									
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.									

Variable N° 02: Compromiso	2. Vocación de Servicio	6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.																			
		7. Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.																			
		8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.																			
		9. Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.																			
		10. Escucha activamente las necesidades del usuario.																			
		11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.																			
		12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.																			
		13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.																			
	3. Trabajo en Equipo	14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.																			
		15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.																			
		16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.																			
		17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.																			
		18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.																			
		19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.																			
		20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.																			
	1. Compromiso Afectivo	21. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.																			
		22. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.																			
		23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.																			

Validación de Instrumento por jueces expertos mediante método V Aiken

Cod.	Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
			1	2	3	4	5			
D1CG	1	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	2	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	3	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	4	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
D2CG	7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	9	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
D3CG	14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	

D2CG		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	19	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
Relevancia		1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
Objetividad		1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
Claridad		1	1	1	1	1	5	1.00	Si	

Cod.	Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
			1	2	3	4	5			
D1CL	21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	22	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	23	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	24	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	25	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	26	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	27	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
28	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si	

Cod.	Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
			1	2	3	4	5			
D2CL	29	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	30	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	31	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
D3CL	32	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	33	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	34	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	35	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	36	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

1.00

1 si el juez está de acuerdo con la pregunta según el criterio

0 si el juez no está de acuerdo con la pregunta según el criterio

Prueba de V de Aiken (1985):

Ítem bueno (se acepta) = 1

Ítem deficiente (se rechaza) = 0

CODIFICACIÓN DE LA VARIABLES

COMPETENCIAS GERENCIALES (CG)

DIMENSIONES (D):

D1CG: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS

D2CG: VOCACIÓN DE SERVICIOS

D3CG: TRABAJO EN EQUIPO

COMPROMISO LABORAL (CL)

DIMENSIONES (D):

D1CL: COMPROMISO AFECTIVO

D2CL: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

D3CL: COMPROMISO NORMATIVO

Anexo 4:

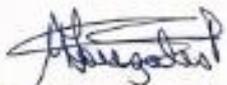
Constancia y Validación de Instrumento por Juez Experto N° 01

Doctor Magda Gonzáles Palomino

CONSTANCIA

Quien suscribe, Dra. Magda Elena Gonzales Palomino mediante la presente hago constar, que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO LABORAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, EN TIEMPOS COVID-19. TACNA, 2020**, elaborado por el ciudadano Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre, aspirante al Título de Maestro en Gestión Pública, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente.


Magda Gonzales Palomino

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna, 2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: *Magda Elena Gonzales Pelamino*
2. Formación académica: *JOS*
3. Áreas de experiencia profesional: *Gestión Pública*
4. Tiempo: *2.4 años* cargo actual: *Inspector*
5. Institución: *MUCS*
6. Objetivo de la investigación: *Determinar Relación de Competencias Gerenciales Para Mejorar Trabajo*
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Ejecuta efectivamente las tareas asignadas mediante teletrabajo y/o trabajo en casa.	✓		✓		✓		✓		
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	✓		✓		✓		✓		
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	✓		✓		✓		✓		
		4. Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	✓		✓		✓		✓		
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	✓		✓		✓		✓		
		6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	✓		✓		✓		✓		
	2. Vocación de Servicio	7. Responde a los requerimientos del usuario según planes establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	✓		✓		✓		✓		

Variable N° 02: Compromiso Laboral	3. Trabajo en Equipo	8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.	/	/	/	/		
		9. Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.	/	/	/	/		
		10. Escucha activamente las necesidades del usuario.	✓	/	/	/		
		11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	/	/	/	/		
		12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	/	/	/	/		
		13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	/	/	/	/		
	3. Trabajo en Equipo	14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	/	/	/	/		
		15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.	/	/	/	/		
		16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	/	/	/	/		
		17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.	/	/	/	/		
		18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	/	/	/	/		
		19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	/	/	/	/		
		20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	/	/	/	/		
1. Compromiso Afectivo	21. Sería muy feliz al trabajar el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	/	/	/	/			
	22. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	/	/	/	/			
	23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.	/	/	/	/			
	24. Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	/	/	/	/			
	25. No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	/	/	/	/			

	26. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/	/	/	/		
	27. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora en tiempos de pandemia.	/	/	/	/		
	28. Esta institución merece mi instac durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	/	/	/	/		
	29. Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	/	/	/	/		
2. Compromiso de Continuidad	30. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, consideraría trabajar en otra parte a pesar de estar en tiempos de pandemia.	/	/	/	/		
	31. Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas se verían afectadas, como contar con el seguro social que protege a mi familia en tiempos de Covid-19.	/	/	/	/		
	32. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi institución incluso si lo deseara por estar en tiempos de recesión por el Covid-19.	/	/	/	/		
3. Compromiso Normativo	33. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me capacita para mejorar profesionalmente en tiempos de covid-19.	/	/	/	/		
	34. No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tengo la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	/	/	/	/		
	35. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución, por la confianza impartida a mi persona en tiempos de covid-19.	/	/	/	/		
	36. Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	/	/	/	/		
	37. Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	/	/	/	/		
	38. Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de inserción laboral en tiempos de covid-19.	/	/	/	/		

Berava

OPINIÓN DE APUCABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

Fecha 2.3/11 / 2020

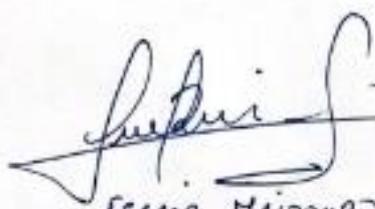
[Firma]
Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI.....2.110.960.9

Doctor Ferrer Maizondo Saldaña.

CONSTANCIA

Quien suscribe, Dr. Ferrer Maizondo Saldaña mediante la presente hago constar, que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO LABORAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, EN TIEMPOS COVID-19. TACNA, 2020**, elaborado por el ciudadano Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre, aspirante al Título de Maestro en Gestión Pública, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente.



FERRER MAIZONDO SALDAÑA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tachá, 2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: FERRIA ROBINSON MAIZQUEZ SALDANA
2. Formación académica: DOCENTE
3. Áreas de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA
4. Tiempo: 20 AÑOS cargo actual: ESPECIALISTA
5. Institución: MINISTERIO P.E. EDUCACIÓN
6. Objetivo de la investigación: DIRECCIÓN REGIONAL COMPETENCIAS GOBIERNO REG. RIASTICHUO PÚBLICO
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según Corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Ejecuta efectivamente las tareas asignadas mediante teletrabajo y/o trabajo en casa.	X		X		X		X		
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	X		X		X		X		
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	X		X		X		X		
		4. Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	X		X		X		X		
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	X		X		X		X		
		6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
	2. Vocación de Servicio	7. Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	X		X		X		X		

		8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con las prácticas de seguridad y salud en el trabajo definidas por la institución.	X		X		✓		X					
		9. Atiende consistentemente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MESA.	X		✓		✓		✓		✓			
		10. Escucha activamente las necesidades del usuario.	X		✓		X		X		X			
		11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su rol a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	X		✓		X		X		X			
		12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	✓		X		X		X		X			
		13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	✓		X		X		X		X			
		14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	✓		X		X		X		X			
		15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planeados durante el tiempo de pandemia.	✓		X		X		X		X			
		16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	✓		X		X		X		X			
		17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la eficiencia de las mismas durante tiempos de pandemia.	✓		X		X		X		X			
18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	✓		X		X		X		X					
19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	✓		X		X		X		X					
20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	✓		X		X		X		X					
Variable N° 02: Compromiso Laboral	1. Compromiso Activo	21. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	✓		X		X		X					
		22. Esta institución sería para mí un alto grado de significación personal.	✓		X		X		X					
		23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por las bajas recibidas durante el tiempo de pandemia.	X		X		X		X		X			
		24. Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	✓		X		X		X		X			
		25. No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	✓		X		X		X		X			

	25. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X		X	X	X	
	27. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora en tiempos de pandemia.	X		X	X	X	
	28. Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	X		X	X	X	
	29. Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	X		X	X	X	
2. Compromiso de Continuidad	30. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, consideraría trabajar en otra parte a pesar de estar en tiempos de pandemia.	X		X	X	X	
	31. Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas se verían afectadas, como confiar con el seguro social que protege a mi familia en tiempos de Covid-19.	X		X	X	X	
	32. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi institución incluso si lo deseara por estar en tiempos de recesión por el Covid-19.	X		X	X	X	
3. Compromiso Normativo	33. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me apoyó para mejorar profesionalmente en tiempos de covid-19.	X		X	X	X	
	34. No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tengo la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	X		X	X	X	
	35. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución, por la confianza impartida a mi persona en tiempos de covid-19.	X		X	X	X	
	36. Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	X		X	X	X	
	37. Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	X		X	X	X	
	38. Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinsertión laboral en tiempos de covid-19.	X		X	X	X	

...MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

Fecha 23/11/2020

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

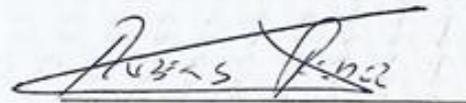
DNI. 20121335

Doctor Rubens Houson Pérez Mamani

CONSTANCIA

Quien suscribe, Dr. Rubens Houson Pérez Mamani mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO LABORAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, EN TIEMPOS COVID-19. TACNA, 2020**, elaborado por el ciudadano Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre, aspirante al Título de Maestro en Gestión Pública, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente.



00791393

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna, 2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: *Rubens Houston Pérez Mamani*
2. Formación académica: *Doctor en Educación*
3. Áreas de experiencia profesional: *Gestión Pública*
4. Tiempo: *10 años* cargo actual: *Subgerente de Desarrollo Org.*
5. Institución: *Gobierno Regional de Tacna*
6. Objetivo de la investigación: *Analizar la relación entre Competencias Gerenciales y el Compromiso Laboral*
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según Corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

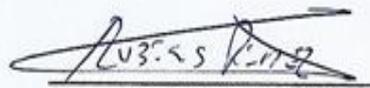
VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Ejecuta efectivamente las tareas asignadas mediante teletrabajo y/o trabajo en casa.	X		X		X		X		
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	X		X		X		X		
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	X		X		X		X		
		4. Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	X		X		X		X		
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	X		X		X		X		
		6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
	2. Vocación de Servicio	7. Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	X		X		X		X		

Variable N° 02: Compromiso Laboral	3. Trabajo en Equipo	8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.	X	X	X	X	
		9. Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.	X	X	X	X	
		10. Escucha activamente las necesidades del usuario.	X	X	X	X	
		11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	X	X	X	X	
		12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	X	X	X	X	
		13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	X	X	X	X	
	1. Compromiso Afectivo	14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X	
		15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.	X	X	X	X	
		16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	X	X	X	X	
		17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.	X	X	X	X	
		18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X	
		19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	X	X	X	X	
		20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	X	X	X	X	
21. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	X	X	X	X			
22. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	X	X	X	X			
23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.	X	X	X	X			
24. Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	X	X	X	X			
25. No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	X	X	X	X			

	26. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X	X	X	X		
	27. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	28. Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	X	X	X	X		
	29. Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	X	X	X	X		
2. Compromiso de Continuidad	30. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, consideraría trabajar en otra parte a pesar de estar en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	31. Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas se verían afectadas, como contar con el seguro social que protege a mi familia en tiempos de Covid-19.	X	X	X	X		
	32. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi institución incluso si lo deseara por estar en tiempos de recesión por el Covid-19.	X	X	X	X		
3. Compromiso Normativo	33. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me capacito para mejorar profesionalmente en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
	34. No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tenga la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	35. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución, por la confianza impartida a mi persona en tiempos de corona-virus.	X	X	X	X		
	36. Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
	37. Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	X	X	X	X		
	38. Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinserción laboral en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

Fecha ...20/11/20


Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI.....00.79.89.3....

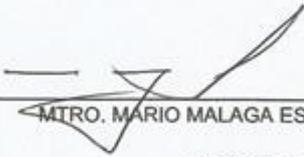
Constancia y Validación de Instrumento por Juez Experto N°04

Mtro. Mario Málaga Espejo

CONSTANCIA

Quien suscribe, MTRO. MARIO MALAGA ESPEJO mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: "**COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO LABORAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, EN TIEMPOS COVID-19. TACNA, 2020**", elaborado por el ciudadano Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre con DNI. 43867963, aspirante al Título de Maestro en Gestión Pública, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, por lo tanto, el instrumento se encuentra apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente.



MTRO. MARIO MALAGA ESPEJO

DNI. 06290068

ANEXO 5
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna, 2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: *Mario Malaga Espejo*
2. Formación académica: *gestión Pública*
3. Áreas de experiencia profesional: *gestión Pública y Privada*
4. Tiempo: *19 años* cargo actual: *gerente de Operaciones*
5. Institución: *MATER SA* *DISTRICTAL DE MARIACA Y TILIAS*
6. Objetivo de la investigación: *Determinar la relación entre competencias gerenciales y Compromiso Laboral en los trabajadores de la TDE-T*
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Ejecuta efectivamente las tareas asignadas mediante teletrabajo y/o trabajo en casa.	X		X		X		X		
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	X		X		X		X		
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	X		X		X		X		
		4. Planlea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	X		X		X		X		
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	X		X		X		X		
		6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
	2. Vocación de Servicio	7. Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	X		X		X		X		

3. Trabajo en Equipo	8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.	X	X	X	X		
	9. Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.	Y	X	X	X		
	10. Escucha activamente las necesidades del usuario.	Y	X	X	Y		
	11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	X	X	Y	Y		
	12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	Y	X	X	Y		
	13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	X	Y	Y	Y		
	14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X		
	15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.	X	X	Y	X		
	16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	X	X	X	X		
	17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X		
	19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	X	X	X	X		
	20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	Y	X	Y	X		
Variable N° 02: Compromiso Laboral 1. Compromiso Afectivo	21. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	X	X	Y	X		
	22. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	X	X	X	X		
	23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.	X	X	X	X		
	24. Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
	25. No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	X	X	Y	Y		

	26. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X	X	X	X		
	27. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	28. Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	X	X	X	X		
	29. Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	X	X	X	X		
2. Compromiso de Continuidad	30. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, consideraría trabajar en otra parte a pesar de estar en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	31. Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas se verían afectadas, como contar con el seguro social que protege a mi familia en tiempos de Covid-19.	X	X	X	X		
	32. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi institución incluso si lo deseara por estar en tiempos de recesión por el Covid-19.	X	X	X	X		
3. Compromiso Normativo	33. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me capacito para mejorar profesionalmente en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
	34. No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tenga la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
	35. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución, por la confianza impartida a mi persona en tiempos de corona-virus.	X	X	X	X		
	36. Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
	37. Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	X	X	X	X		
	38. Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinserción laboral en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		

Instrumento muy claro para el entendimiento del encuestado:....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

Fecha .04-12-20

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 06290068.....

Constancia y Validación de Instrumento por Juez Experto N° 05

CONSTANCIA

Quien suscribe, Mtr. Roberto Jesús Ticona Calizaya mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO LABORAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, EN TIEMPOS COVID-19. TACNA, 2021**, elaborado por el ciudadano Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre, aspirante al Título de Maestro en Gestión Pública, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente.



Mtr. Roberto Jesús Ticona Calizaya

Dni. 00463636

ANEXO 5
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Competencias Gerenciales y Compromiso Laboral" que hace parte de la investigación Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna, 2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: *Roberto Jesús Ticona Salazar*
2. Formación académica: *Maestría en Gestión Pública*
3. Áreas de experiencia profesional: *Gestión Pública*
4. Tiempo: *25 años* cargo actual: *Gerente en ANA-MATAZCO*
5. Institución: *Autoridad Nacional del Agua - Autoridad Local del Agua*
6. Objetivo de la investigación: *Mejorar la relación etc. las competencias gerenciales y el compromiso laboral en T.P. - Tacna*
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Competencias Gerenciales	1. Orientación a Resultados	1. Ejecuta efectivamente las tareas asignadas mediante teletrabajo y/o trabajo en casa.	X		X		X		X		
		2. Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	X		X		X		X		
		3. Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	X		X		X		X		
		4. Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	X		X		X		X		
		5. Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	X		X		X		X		
		6. Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
	2. Vocación de Servicio	7. Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	X		X		X		X		

Variable N° 02: Compromiso Laboral	3. Trabajo en Equipo	8. Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.	X	X	X	X		
		9. Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.	X	X	X	X		
		10. Escucha activamente las necesidades del usuario.	X	X	X	X		
		11. Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
		12. Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
		13. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	X	X	X	X		
		14. Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X		
		15. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.	X	X	X	X		
		16. Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	X	X	X	X		
		17. Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.	X	X	X	X		
		18. Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	X	X	X	X		
		19. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	X	X	X	X		
	20. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	X	X	X	X			
	1. Compromiso Afectivo	21. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
		22. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	X	X	X	X		
		23. No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.	X	X	X	X		
		24. Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	X	X	X	X		
		25. No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	X	X	X	X		

	26. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X	X	X	X	
	27. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora en tiempos de pandemia.	X	X	X	X	
	28. Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	X	X	X	X	
	29. Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	X	X	X	X	
2. Compromiso de Continuidad	30. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, consideraría trabajar en otra parte a pesar de estar en tiempos de pandemia.	X	X	X	X	
	31. Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas se verían afectadas, como contar con el seguro social que protege a mi familia en tiempos de Covid-19.	X	X	X	X	
	32. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi institución incluso si lo deseara por estar en tiempos de recesión por el Covid-19.	X	X	X	X	
3. Compromiso Normativo	33. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me capacito para mejorar profesionalmente en tiempos de covid-19.	X	X	X	X	
	34. No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tenga la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	X	X	X	X	
	35. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución, por la confianza impartida a mi persona en tiempos de corona-virus.	X	X	X	X	
	36. Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	X	X	X	X	
	37. Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	X	X	X	X	
	38. Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinserción laboral en tiempos de covid-19.	X	X	X	X	

El instrumento es muy claro y bueno para su utilización.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

Fecha 26/12/20

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI.....00463636

Prueba de Confiabilidad de Variable Independiente “Competencias Gerenciales”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,924	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
Cumple con las tareas asignadas por teletrabajo.	81,1500	98,871	,352	,925
Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.	80,8500	95,503	,689	,919
Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos.	80,7000	92,116	,783	,917
Plantea mejoras en el proceso de trabajo en casa y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	81,6000	91,411	,553	,922
Propone planes de acción para alcanzar objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la institución en tiempos de covid-19.	81,2000	98,063	,382	,924
Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos en tiempos de pandemia.	81,2500	96,724	,407	,924

Responde a los requerimientos del usuario según plazos establecidos a pesar del aislamiento y distanciamiento social por covid-19.	80,9000	98,411	,442	,923
Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo definidos por la institución.	80,6000	96,358	,560	,921
Atiende cordialmente al usuario bajo las medidas de seguridad y distanciamiento social dispuestas por el MINSA.	80,8000	94,063	,635	,920
Escucha activamente las necesidades del usuario.	80,8000	93,958	,718	,918
Muestra compromiso, solidaridad y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario en tiempos de covid-19.	80,8500	94,766	,657	,919
Utiliza Tecnologías de Información y comunicación para mejorar el nivel de servicio en tiempos de pandemia.	80,9000	98,411	,380	,924
Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	81,1000	92,516	,738	,917
Utiliza las Tecnologías de información y comunicación para interactuar con el equipo durante el aislamiento y distanciamiento social.	80,9500	97,313	,418	,924
Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, y participa en el desarrollo del trabajo contribuyendo al logro de los objetivos planteados durante el tiempo de pandemia.	81,0000	91,368	,864	,915
Comparte información, aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos durante los tiempos de aislamiento de Covid-19.	81,3500	92,555	,625	,920

Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas de forma no presencial, pensando en la obtención de las metas durante tiempos de pandemia.	81,3000	95,484	,373	,927
Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos durante el tiempo de aislamiento y distanciamiento social.	81,1500	90,134	,789	,916
Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	81,1500	85,924	,882	,913
Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos durante el tiempo de covid-19.	81,1000	90,937	,719	,917

Prueba de Confiabilidad de Variable Dependiente “Compromiso Laboral”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,820	17

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
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución a pesar de estar en tiempos de covid-19.	50,6500	95,292	,288	,817
Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	50,3000	95,905	,253	,819
No me siento emocionalmente vinculado con esta institución por los tratos recibidos durante el tiempo de pandemia.	52,0000	89,474	,386	,813
Realmente siento los problemas de la institución como propios en tiempos de covid-19.	51,1000	90,726	,415	,811
No me siento como parte de la familia y equipo en mi institución.	52,4000	84,253	,750	,791

No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	52,3500	90,450	,391	,812
Esta institución merece mi lealtad durante estos tiempos difíciles de Covid-19.	50,1500	97,187	,359	,816
Le debo mucho a mi institución ya que me demostró apoyo durante este tiempo de pandemia.	51,6500	89,082	,343	,817
Siento que muchas cosas se verían afectadas si dejara la institución en tiempos de pandemia.	51,7500	91,566	,322	,817
Siento que es difícil para mí en este momento dejar la institución incluso si lo deseara.	51,3500	88,450	,443	,809
Considero que he invertido mucho esfuerzo y tiempo para dejar la institución.	50,5000	94,579	,510	,811
Me sentiría culpable si renunciara a mi institución cuando esta me dio la oportunidad de trabajar en tiempos de covid-19.	52,1500	88,450	,500	,805
No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución, así tenga la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales del personal en tiempos de pandemia.	52,0000	90,421	,488	,807
Siento que no podría renunciar a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución.	51,6500	85,608	,610	,798

Permanecer en esta institución actualmente es un asunto de necesidad por estar en tiempos de covid-19.	51,7000	90,958	,313	,818
Si renunciara a esta institución pienso que tendría pocas opciones de empleo por estar en tiempos de recesión laboral por la pandemia.	51,5500	88,261	,451	,808
Una de las consecuencias de no renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas de reinserción laboral en tiempos de covid-19.	51,9500	88,366	,436	,810

Rango de valor del coeficiente rho de Spearman

Valores Estimados	Apreciación
0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva moderada
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Bisquerra (2009), citado por Vera (2007) y Chinchay Chero, 2018)

Anexo 5:
Autorización y consentimiento de encuestas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,....., trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI domiciliado en, Distrito de....., Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ricardo A. Villar Novillo de Oca, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 3222139, domiciliado en C. H. ALVARO ORAZO, E. 07. 02. 03 Distrito de Pocollay, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Gonzalo Andino Silva Cárdenas, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 45215034, domiciliado en Dpto. V. H. Las Flores, E-5 Distrito de Pocollay, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Benjamin Guipán Quiroz, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 80167234, domiciliado en Av. 20 de Agosto 928 Distrito de Pocollay, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Roxana Almeda Ticona, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 04439141, domiciliado en C. H. ALVARO ORAZO, E. 07. 02. 03 Distrito de S. A. DARRACAN, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Darwin Salazar Bascón, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 41189469, domiciliado en Av. 20 de Agosto 938 Distrito de Pocollay, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mariela Riviz Molina, trabajador de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna con DNI 42328124, domiciliado en Av. 20 de Agosto 928 Distrito de Pocollay, Provincia de Tacna, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna" que lleva a cabo el Br. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Tacna, 22 de enero del 2021

Firma 

Anexo 6:

Solicitud de Autorización para la toma de Muestra en MDP.T.

CARTA N°001-2021/ROFERVIZSIL-MDP

Tacna, 12 de enero del 2021

Señor alcalde:

Luis Ayca Cuadros

Presente. -

Atención : **Recursos Humanos**

Referencia : **CARTA N°001-2020/ROFERVIZSIL-MDP - 10 nov. Mesa de Partes Virtual**



De mi especial consideración:

Reitero pedido de solicitud de autorización para realizar a los trabajadores y directivos públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay en sus distintas gerencias y áreas el acceso para poder entrevistarme y recoger datos para la investigación "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna, 2021", para la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - SEDE TRUJILLO, y obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Sin otro particular, se despide muy cordialmente

Atentamente,

RONNY FERNANDO VIZCARRA SILVESTRE
CAP. 12406

Autorización de MDP.T. para toma de Muestra



MUNICIPALIDAD DISTRITAL "Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"
DE POCOLLAY



Pocollay, 18 de enero del 2021

OFICIO N° 001 -2021-SGRRHH-GAF/MDP-T

Señor.
Arq. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre
Pocollay – Tacna

Asunto: Autorización para realización de trabajo de investigación solicitado por el Arq. Ronny Fernando Vizcarra Silvestre "Competencias Gerenciales, y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la MDP de Pocollay en tiempos de Covid-19".

Referencia : Carta N° 001-2021/ROFERVIZSIL

De nuestra consideración:

En atención a su Carta N°001-2020/RFVS de fecha 12 de enero del presente 2021, solicita autorización para realizar un trabajo de investigación para obtener el Grado de Maestría en la "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TRUJILLO" sobre las "Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna, 2020".

Se le otorga la autorización recomendando a que cumpla con los protocolos reglamentarios de esta Municipalidad medidas contra el Covid-19, al ingreso y salida, además condicionado a las siguientes medidas:

1. Las entrevistas se realizarán después de las 15:00 pm, cuando los funcionarios terminan su labor de atención al público.
2. Una vez culminada la investigación usted otorgará una copia documentada y virtual a esta entidad como aporte de su investigación a efecto de sacar conclusiones y mejorar nuestros servicios a la comunidad.

Es necesario que el presente documento sea presentado como acreditación de su autorización al ingreso de esta entidad y a las oficinas donde realice su investigación.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY


Abog. ARMANDITA E. POMA ALE
(e) Sub Gerente de Recursos Humanos

Anexo 7:
Base de datos variable Competencias Gerenciales

BASE DE DATOS INSTRUMENTO 01																							
VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES																							
ENCUESTA	Orientación a Resultados						D1CG	Vocación de Servicio						D2CG	Trabajo en Equipo						D3CG	TCG	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6		i7	i8	i9	i10	i11	i12		i13	i14	i15	i16	i17	i18			i19
1	4	4	5	4	3	4	24	4	4	4	4	4	3	27	5	5	4	4	4	3	4	29	80
2	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	86
3	4	5	4	3	3	4	23	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	93
4	4	5	3	3	3	4	22	5	5	5	5	4	3	32	4	4	5	4	4	4	4	29	83
5	2	5	5	2	4	5	23	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	93
6	3	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	4	34	4	5	4	5	5	5	4	32	91
7	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	4	4	31	95
8	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	4	5	5	33	92
9	3	1	2	2	2	2	12	1	2	1	2	2	1	11	3	2	3	2	3	2	3	18	41
10	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	4	4	31	95
11	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	96
12	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	70
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	100
14	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	3	25	81
15	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	97
16	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	4	4	32	3	4	3	1	4	4	4	23	78
17	5	5	5	4	4	3	26	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	5	5	30	89
18	3	4	5	3	5	4	24	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	3	5	5	33	90
19	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	3	25	81
20	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	4	32	4	4	5	5	5	5	5	33	90
21	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	96
22	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	70
23	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	94
24	4	4	4	2	4	4	22	4	5	5	5	5	3	32	4	4	2	3	4	4	3	24	78
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	100
26	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	3	25	81
27	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	97
28	4	5	5	4	3	4	25	3	5	5	5	4	3	29	5	5	5	5	5	5	5	35	89

29	3	4	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	5	4	32	91
30	4	4	5	3	4	4	24	4	5	5	4	4	5	3	30	5	4	4	3	3	3	3	25	79
31	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	5	4	4	32	3	4	3	1	4	4	4	23	78
32	5	5	5	4	4	3	26	4	5	5	4	5	5	5	33	4	4	4	4	4	5	5	30	89
33	3	4	5	3	5	4	24	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	3	5	5	33	90
34	4	4	5	2	3	5	23	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	91
35	4	3	3	2	3	2	17	4	4	3	4	4	3	3	25	4	3	3	4	3	2	3	22	64
36	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	4	4	5	5	5	32	93
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	3	5	5	5	31	96
38	4	4	5	3	4	4	24	4	5	5	4	4	5	3	30	5	4	4	3	3	3	3	25	79
39	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	3	25	81
40	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	70
41	3	4	4	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	93
42	4	4	5	4	5	5	27	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	5	5	5	5	5	34	93
43	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	5	5	5	5	5	33	90
44	3	4	1	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	72
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	80
46	2	4	4	3	4	4	21	3	4	3	4	4	4	4	26	5	4	4	3	4	3	3	26	73
47	3	5	3	3	5	4	23	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	4	5	5	5	32	89
48	3	4	5	3	3	4	22	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	4	4	5	5	4	31	85
49	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	4	5	5	5	5	33	95
50	3	4	1	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	72
51	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	70
52	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	86
53	4	5	4	3	3	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	93
54	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	4	4	31	95
55	3	4	4	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	93
56	2	5	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	95
57	3	5	5	4	1	1	19	3	5	5	5	4	1	4	27	5	5	5	5	5	5	5	35	81
58	4	4	4	2	1	4	19	4	5	5	5	5	5	3	32	4	4	2	3	4	4	3	24	75
59	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	94
60	2	5	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	95
61	1	4	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	5	4	32	89
62	1	4	5	3	2	4	19	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	3	5	5	33	85
63	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	4	4	5	5	5	32	93
64	4	4	5	3	4	4	24	4	5	5	4	4	5	3	30	5	4	4	3	3	3	3	25	79
65	4	5	3	3	3	4	22	5	5	5	5	5	4	3	32	4	4	5	4	4	4	4	29	83
66	2	5	5	2	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	93
67	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	4	4	31	95
68	3	4	1	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	72
69	3	5	3	3	5	4	23	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	4	5	5	5	32	89
70	4	5	5	5	5	3	27	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	95

71	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	94
72	4	4	4	2	1	4	19	4	5	5	5	5	5	3	32	4	4	2	3	4	4	3	24	75
73	1	4	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	5	4	32	89
74	1	4	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	4	4	32	3	4	3	1	4	4	4	23	76
75	3	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	4	5	5	5	4	32	91
76	3	4	4	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	93
77	4	3	3	2	3	2	17	4	4	3	4	4	2	3	24	4	3	3	4	3	2	3	22	63
78	3	4	1	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	72
79	3	4	4	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	93
80	2	5	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	95
81	1	4	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	5	4	32	89
82	1	4	5	3	2	4	19	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	3	5	5	33	85
83	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	4	4	5	5	5	32	93
84	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	94

CODIFICACIÓN DE LA VARIABLES

CG : COMPETENCIAS GERENCIALES
D : DIMENSIONES
D1CG : ORIENTACIÓN DE RESULTADOS
D2CG : VOCACIÓN DE SERVICIOS
D3CG : TRABAJO EN EQUIPO
TCG : TOTAL DE COMPETENCIAS GERENCIALES

Base de datos variable Compromiso Laboral

BASE DE DATOS INSTRUMENTO 01																					
VARIABLE COMPROMISO LABORAL																					
Compromiso Afectivo								Compromiso de Coninuidad				Compromiso Normativo								TCL	
i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	D1CL	i29	i30	i31	D2CL	i32	i33	i34	i35	i36	i37	D3CL	TCL	
4	4	1	4	1	1	5	5	25	5	5	4	14	5	1	5	5	5	4	25	64	
3	5	1	4	1	1	5	5	25	4	5	5	14	5	1	4	1	3	2	16	55	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	4	1	4	4	2	5	20	74	
4	4	2	4	2	1	4	4	25	5	4	5	14	4	2	4	4	3	4	21	60	
5	5	1	5	1	1	5	5	28	5	5	3	13	5	1	5	5	5	5	26	67	
2	3	3	4	3	3	5	4	27	1	3	4	8	2	2	3	3	3	3	16	51	
5	4	4	4	3	4	5	5	34	2	4	4	10	3	5	4	5	5	4	26	70	
5	5	3	3	1	2	5	5	29	5	3	4	12	5	1	5	4	4	4	23	64	
1	2	2	2	2	2	2	1	14	3	3	4	10	3	2	2	2	2	2	13	37	
5	4	4	4	3	4	5	5	34	2	4	3	9	3	5	4	5	5	4	26	69	
5	5	4	4	3	4	5	5	35	3	4	4	11	2	1	2	3	2	1	11	57	
3	3	3	3	2	2	4	4	24	4	3	4	11	2	2	3	3	3	2	15	50	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	5	5	5	3	5	3	26	80	
3	5	3	4	4	3	4	3	29	3	1	4	8	2	3	3	5	4	4	21	58	
5	5	1	5	2	1	5	5	29	4	5	5	14	3	5	3	3	4	3	21	64	
3	5	4	3	1	1	4	3	24	1	3	4	8	3	3	2	1	1	1	11	43	
4	4	2	4	2	2	4	4	26	3	3	4	10	2	2	3	4	4	3	18	54	
3	5	5	4	3	3	5	5	33	3	4	5	12	5	3	5	4	4	5	26	71	
5	5	3	4	4	3	5	2	31	3	5	4	12	2	3	5	5	4	4	23	66	
4	4	1	4	1	1	5	5	25	2	3	4	9	3	2	5	2	1	3	16	50	
5	5	4	4	3	4	5	5	35	3	4	4	11	2	1	2	3	2	1	11	57	
3	3	3	3	2	2	4	4	24	4	3	4	11	2	2	3	3	3	2	15	50	
5	5	1	5	1	4	5	5	31	1	1	3	5	1	1	1	1	5	1	10	46	
3	2	1	2	2	1	4	2	17	1	2	4	7	3	3	3	4	4	4	21	45	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	5	5	5	3	5	3	26	80	
3	5	3	4	4	3	4	3	29	3	1	4	8	2	3	3	5	4	4	21	58	
5	5	1	5	2	1	5	5	29	4	5	5	14	3	5	3	3	4	3	21	64	
3	4	4	2	1	4	4	1	23	1	1	3	5	1	3	3	3	3	3	16	44	
5	5	1	4	1	1	5	4	26	1	4	4	9	1	3	4	4	1	2	15	50	
4	5	2	3	2	2	4	2	24	3	4	4	11	2	2	2	4	3	3	16	51	
3	5	4	3	1	1	4	3	24	1	3	4	8	3	3	2	1	1	1	11	43	

4	4	2	4	2	2	4	4	26	3	3	4	10	2	2	3	4	4	3	18	54
3	5	5	4	3	3	5	5	33	3	4	5	12	5	3	5	4	4	5	26	71
4	4	4	5	2	2	4	2	27	4	3	4	11	2	3	4	2	4	5	20	58
5	4	3	3	3	3	5	3	29	4	4	5	13	4	3	4	4	4	4	23	65
4	5	1	1	1	1	5	3	21	4	3	5	12	4	2	4	1	1	1	13	46
3	4	2	5	3	1	5	1	24	5	5	4	14	3	3	1	1	1	1	10	48
4	5	2	3	2	2	4	1	23	3	4	4	11	2	2	2	4	3	3	16	50
5	5	3	4	4	3	5	2	31	3	5	4	12	2	3	5	5	4	4	23	66
5	3	3	3	2	2	5	1	24	4	3	5	12	2	2	2	1	3	2	12	48
5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	4	14	4	4	4	5	5	5	27	76
2	5	1	4	1	1	5	5	24	1	4	4	9	4	1	5	5	3	3	21	54
4	4	1	4	1	1	5	5	25	2	3	5	10	3	2	5	2	1	3	16	51
2	3	2	2	2	2	4	4	21	1	3	4	8	3	3	2	4	4	4	20	49
4	4	3	2	3	3	4	4	27	4	4	4	12	4	3	4	4	3	4	22	61
2	4	3	3	4	4	4	3	27	4	3	4	11	3	4	4	3	3	4	21	59
2	2	2	4	4	4	3	4	25	3	2	4	9	3	2	3	4	2	3	17	51
2	4	1	4	3	4	4	4	26	1	3	3	7	3	2	4	4	3	3	19	52
5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	13	3	3	3	4	4	4	21	67
2	3	2	2	2	2	4	4	21	1	3	3	7	3	3	2	4	4	4	20	48
3	3	3	3	2	2	4	4	24	4	3	4	11	2	2	3	3	3	2	15	50
3	5	1	4	1	1	5	5	25	4	5	4	13	5	1	4	1	3	2	16	54
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	4	1	4	4	2	5	20	74
5	4	4	4	3	4	5	5	34	2	4	4	10	3	5	4	5	5	4	26	70
5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	5	15	4	4	4	5	5	5	27	77
5	5	1	5	2	1	5	5	29	4	5	4	13	3	5	3	3	4	3	21	63
3	4	4	2	1	4	3	5	26	1	1	5	7	1	3	3	3	3	3	16	49
2	1	1	2	2	1	4	2	15	1	2	4	7	3	3	3	4	4	4	21	43
5	5	1	5	1	4	5	5	31	1	1	4	6	1	1	1	1	5	1	10	47
5	5	1	5	2	1	5	5	29	4	5	4	13	3	5	3	3	4	3	21	63
5	5	1	4	1	1	5	4	26	1	4	5	10	1	3	4	4	1	2	15	51
3	3	3	4	3	3	5	5	29	3	4	5	12	5	3	1	4	4	5	22	63
4	5	1	1	1	1	5	5	23	4	3	4	11	4	1	4	1	1	1	12	46
4	5	2	3	2	2	4	2	24	3	4	5	12	2	2	2	4	3	3	16	52
4	4	2	4	2	1	4	4	25	5	4	4	13	4	2	4	4	3	4	21	59
5	5	1	5	1	1	5	5	28	5	5	4	14	5	1	5	5	5	5	26	68
5	4	4	4	3	4	5	5	34	2	4	4	10	3	5	4	5	5	4	26	70
2	3	2	2	2	2	4	4	21	1	3	4	8	3	3	2	4	4	4	20	49
2	2	2	4	4	4	3	4	25	3	2	3	8	3	2	3	4	2	3	17	50
4	4	4	4	3	4	5	5	33	3	4	4	11	2	1	2	3	2	1	11	55
5	5	1	5	1	4	5	5	31	1	1	4	6	1	1	1	1	5	1	10	47
2	1	1	2	2	1	4	2	15	1	2	5	8	3	3	3	4	4	4	21	44

5	5	1	4	1	1	5	4	26	1	4	4	9	1	3	4	4	1	2	15	50
3	5	1	3	1	1	4	3	21	1	3	4	8	3	3	2	1	1	1	11	40
2	3	3	4	3	3	5	4	27	1	3	3	7	2	2	3	3	3	3	16	50
5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	3	13	4	4	4	5	5	5	27	75
4	4	3	3	3	3	4	3	27	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	23	62
2	3	2	2	2	2	4	4	21	1	3	4	8	3	3	2	4	4	4	20	49
5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	4	14	4	4	4	5	5	5	27	76
5	5	1	5	2	1	5	5	29	4	5	4	13	3	5	3	3	4	3	21	63
5	5	1	4	1	1	5	4	26	1	4	5	10	1	3	4	4	1	2	15	51
3	3	3	4	3	3	5	5	29	3	4	3	10	5	3	1	4	4	5	22	61
4	5	1	1	1	1	5	5	23	4	3	3	10	4	1	4	1	1	1	12	45
5	5	1	5	1	4	5	5	31	1	1	3	5	1	1	1	1	5	1	10	46

CODIFICACIÓN DE LA VARIABLES

CL : COMPROMISO LABORAL
 D : DIMENSIONES
 D1CL : COMPROMISO AFECTIVO
 D2CL : COMPROMISO DE CONTINUIDAD
 D3CL : COMPROMISO NORMATIVO
 TCL : TOTAL DE COMPROMISO LABORAL

Anexo 8:
Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	MÉTODOS	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cuál es la relación entre las Competencias gerenciales del directivo público y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021?	H ₁ : Existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021	<p>Determinar la relación entre las competencias gerenciales del directivo público de confianza y el compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19 de la ciudad de Tacna, 2021</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la percepción de las competencias gerenciales que tienen los trabajadores del directivo público de confianza de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, de 2021. 2. Identificar el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19, en la ciudad de Tacna, de 2021. 3. Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión orientación a resultados con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021. 4. Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión Vocación de servicio con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021. <p>Establecer la relación entre la percepción de las competencias gerenciales del directivo público en su dimensión trabajo en equipo con el compromiso laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay. en tiempos Covid-19. Tacna, 2021.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. COMPETENCIAS GERENCIALES 2. COMPROMISO LABORAL 	<p>1. Definición Conceptual de la Variable competencias gerenciales.</p> <p>SERVIR. (2016), define las competencias gerenciales como “Las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado” (p.43).</p> <p>2. Definición Conceptual de la Variable compromiso laboral.</p> <p>Meyer y Allen (1991), define al “compromiso laboral como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa” (p.15).</p>	<p>Diseño: Estudio: tipo descriptiva –correlacional y de diseño transversal</p> <p>Población muestral: Constituido por el total de trabajadores conformados por 84 trabajadores de la MDP.</p> <p>Instrumento: Se utilizó la Escala de Likert.</p> <p>Método de análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa estadístico informático SPSS versión 22.0. • Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnova. • Y también se realizó el alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos y dimensiones de cada variable. 	<p>Se demostró que el 51,2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay en tiempos Covid-19. Tacna, 2021 perciben que las competencias gerenciales en sus directivos públicos muestran un nivel alto en relación a la variable Compromiso Laboral que se muestra en un nivel medio. Por otro lado, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman existe una relación positiva moderada de ($r = 0,287$) con una significancia de ($p = 0,008$) > 0,05 entre las variables. Esto nos lleva a entender que el personal de la MDP percibe las competencias gerenciales en sus altos directivos en un nivel alto pero un nivel medio respecto a su relación con el compromiso laboral ante la MDP.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores de la MDP perciben las competencias gerenciales del directivo público de confianza de la MDP en tiempos de Covid-19 en un nivel alto de 83,3% del mismo modo en sus dimensiones orientación a resultados con 73,8%, vocación de servicio con 91,7% y trabajo en equipo con un 71,4%. 2. El nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores de la MDP en tiempos Covid-19, se muestran en un nivel medio con un 65,5%, del mismo modo en sus dimensiones compromiso afectivo con un 66,7%, Compromiso normativo con 57,1% y compromiso de continuidad en un nivel alto con un 53,6%. 3. La relación entre la percepción de las competencias gerenciales (CG) del directivo público en sus dimensiones respecto a la variable compromiso laboral se tornan en una tabla cruzada encontrando un nivel alto moderado y medio respecto a la variable.

Anexo 9:
Evidencia de Muestra

