



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los  
Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORAS:**

Rodriguez Manrique, Yesebel Gianela (ORCID: 0000-0002-3242-6802)

Sanchez Moreno, Fiorella del Carmen (ORCID: 0000-0003-3951-2276)

**ASESOR:**

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo especialmente a Dios

Por darnos la oportunidad de seguir con la carrera de administración guiándonos en cada paso de manera apropiada siempre con la disposición de ayudar al prójimo y sobre todo por brindarnos el apoyo necesario para así seguir mejorando nuestras habilidades y cualidades durante este proceso.

A nuestros padres

Por darnos la oportunidad de iniciar y seguir con una carrera universitaria y por el absoluto cariño y aprecio que nos demuestran para de este modo poder salir adelante, guiándonos con sus experiencias por el mejor camino.

A nuestros abuelos

Que con su ternura y amor que logran alentarnos en los momentos más difíciles de este proceso, que con sus sabias palabras nos dan fuerzas y fortalecimiento para continuar con este momento importante de nuestras vidas.

A nuestros hermanos

Por el cariño y amistad que siempre nos ofrecen, teniendo en ellos un apoyo incondicional.

Las autoras.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestras madres, que con su amor, dedicación y apoyo demuestran ser ejemplares, que nos enseñan que muchas veces lo más importante en la vida es persistir siempre con honestidad y empeño.

Agradecemos a nuestros padres, por habernos formado para ser triunfadores en cada aspecto de nuestras vidas, preparándonos para enfrentar las adversidades que se presentan para siempre salir gloriosos.

A nuestros docentes por habernos ofrecido sus conocimientos para fortalecer nuestras habilidades como administradoras de empresas, ayudando a tomar las mejores decisiones en cada dificultad académica.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa o indirectamente en la realización de este proyecto.

Las autoras.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figura .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	41

## Índice de Tablas

Tabla 1: Competencias laborales y Compromiso organizacional .....	19
Tabla 2: Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de las competencias laborales y el compromiso organizacional.....	20
Tabla 3: Conocimientos sobre el puesto de trabajo y Compromiso afectivo .....	21
Tabla 4: Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el Compromiso afectivo.....	22
Tabla 5: Habilidades y destrezas y Compromiso de continuidad. ....	23
Tabla 6: Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de las habilidades y destrezas y el compromiso de continuidad.....	24
Tabla 7: Personalidad del colaborador y Compromiso Normativo.....	25
Tabla 8: Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de la personalidad del colaborador y el compromiso normativo.....	26

## Índice de Figura

Figura 1: Diagrama de investigación .....	15
---	----

## RESUMEN

La presente investigación de título “Las Competencias Laborales y El Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020, debido a ello es que la presente indagación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por el personal perteneciente a la Municipalidad Distrital de Pira siendo los 30 trabajadores parte de la muestra por ser esta de carácter censal. En cuanto a los resultados tras la aplicación de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $r=0,839$  entre las variables competencias laborales y compromiso organizacional, a su vez se halló un valor de  $r = 0,675$  entre conocimientos del puesto de trabajo y compromiso afectivo,  $r = 0,815$  entre la habilidad y destreza y compromiso de continuidad,  $r = 0,775$  entre personalidad del colaborador y compromiso normativo. En base a los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, ello es producto de que las competencias laborales incluyen a un conjunto de factores que con el transcurrir del tiempo fortalecen su identidad con el municipio, siendo que aquellos con competencias más altas lo han logrado mediante su dedicación, perseverancia y compromiso con la Municipalidad Distrital de Pira.

Palabras claves: competencias laborales, compromiso organizacional, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled "The Labor Competencies and The Organizational Commitment of the workers of the District Municipality of Pira - 2020", aimed to determine the relationship between the labor competencies and the organizational commitment of the workers of the District Municipality of Pira, 2020, due to this is that the present investigation was carried out under the quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design, the population was made up of the personnel belonging to the District Municipality of Pira, the 30 workers being part of the sample because it is census in nature. Regarding the results after applying a correlation coefficient of Spearman's Rho, a value of  $r = 0.839$  was obtained between the variables work skills and organizational commitment, in turn a value of  $r = 0.675$  was found between knowledge of the position of work and affective commitment,  $r = 0.815$  between ability and skill and continuity commitment,  $r = 0.775$  between employee personality and normative commitment. Based on the results obtained, it is concluded that there is a positive relationship between labor competencies and the organizational commitment of the workers of the Municipality under study, this is the result of the fact that labor competencies include a set of factors that over time strengthen their identity with the municipality, being that those with higher competencies have achieved it through their dedication, perseverance and commitment to the District Municipality of Pira.

Keywords: labor competencies, organizational commitment, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar, se procede con la descripción de la realidad problemática, la cual expresa que actualmente es importante señalar que la crisis de hoy en día generada por la pandemia (COVID -19) ha obligado a muchas organizaciones buscar alternativas para seguir operando, optando por medidas de igualdad y flexibilidad para sus trabajadores, por lo que se hace necesario hablar sobre las competencias laborales, pues es relevante dentro del desempeño del personal, ya que el ser competentes involucra poseer capacidades, habilidades y actitudes, para lograr un desenvolvimiento adecuado más aún frente a esta situación tan incierta (Machokoto, 2020).

Es así que a nivel internacional se puede encontrar que muchas organizaciones reflejan preocupación por su capital humano (Mayorga et al., 2018), esto debido a la necesidad de contar con personas comprometidas con la organización que puedan adecuarse a los cambios tecnológicos y organizativos vinculados a las demandas del mercado laboral (Jabari y Ghazzawi, 2019). Respecto al compromiso en las organizaciones, un estudio aplicado a 140 países por parte de la consultora Gallup menciona que solo un 13% de los colaboradores se encuentran comprometidos con su institución (Simón, 2016); hecho que trae muchas consecuencias para estas, ya que solo se busca cumplir con el trabajo sin demostrar interés personal; transmitiendo desmotivación e insatisfacción dentro del entorno laboral (Vega, 2016).

Sumado a ello, en países latinoamericanos como Guatemala se percibe que son muy pocas las empresas que trabajan bajo las competencias laborales, es por eso que muchas de ellas al desconocer estas aptitudes no pueden ser evaluadas para en base a ello tomar decisiones en favor de la mejora dentro de las organizaciones (Púm, 2018). Si se tomara en cuenta al personal y se permitiera que se involucren y trabajen para alcanzar un mayor crecimiento laboral se lograría el beneficio de todas las partes involucradas (Martínez et al., 2016). Las empresas deben modificar sus procesos en base a las competencias laborales que se requieren en sus distintos puestos de trabajo (Espinach, 2018), ya que esto ayuda a que la gestión de las evaluaciones de desempeño sea de mayor utilidad y se aproveche al máximo para lograr el éxito de la organización (Chiang et al., 2016).



Internamente en la realidad nacional, ya desde años atrás, diversos directivos de distintos rubros, vienen reforzando y resaltando la importancia del compromiso organizacional y las competencias laborales (Instituto Peruano de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2015), pues consideran que son factores sumamente trascendentales para que la empresa pueda conseguir las metas trazadas a nivel organizacional; a su vez, la organización podrá contar con un ambiente laboral armonioso donde su personal se podrá desempeñar con mayor satisfacción, es así, que el éxito de esta será imagen del bienestar de su personal (Chiang, 2015).

Cabe aclarar, que si bien el compromiso organizacional requiere de una multi colaboración, esta debe partir de la alta dirección de las diferentes empresas (Aldana et al., 2018), pero actualmente no se termina de adaptar este paradigma pues el país aún se encuentra atascado en esquemas estructurales arcaicos, esquemas que han demostrado no proporcionar avances organizacionales de este tipo; por ende se deben de optar por nuevos y modernos enfoques que se encarguen de integrar apropiadamente al personal, así mismo, estos nuevos enfoques deben permitir el máximo aprovechamiento del capital humano.

(Loli, 2015) manifiesta que según los líderes mundiales de recursos humanos y negocio, el poco interés que muestran los trabajadores de las organizaciones es el principal problema para crecer como institución, así según (Frkovich, 2018) lamentablemente a nivel nacional solo un 7% reflejó un compromiso institucional, si bien un 80% de encuestados considera la importancia del compromiso del personal, solo un 35% realiza diversas actividades para reforzar el compromiso de cada trabajador con su institución.

Siguiendo la línea de lo antes revelado, en la Municipalidad Distrital de Pira entidad tomada como fuente de estudio para esta investigación, se llegó a observar que existen deficiencias entorno a las competencias laborales de los trabajadores como lo son la falta de liderazgo frente a los diversos escenarios que se presentan, la carente aplicación de las destrezas y experiencias que posee el personal, y la poca labor grupal; sin embargo, la actual administración no ejecuta ningún plan para mejorar estas condiciones que complican más aún debido a factores estructurales que afectan al óptimo desenvolvimiento de los funcionarios dentro de la institución, puesto que se puede visualizar la existencia

de áreas de trabajo que no son las más adecuadas para laborar, pues carecen de buenos equipamientos y ambientes necesarios; además, se puede observar que los miembros de cada área no son muy expresivos entre ellos, ya que normalmente el personal nombrado cuenta con un grupo específico de trabajo y no hace partícipe de este al personal contratado.

Así mismo, se logró constatar que el personal de la población en estudio se ven bajo constante desmotivación como consecuencia de los puntos antes señalados, lo cual repercute en un deficiente servicio ofrecido a los administrados (usuarios) de la institución, reflejado en quejas y reclamos que hace la población acerca de las autoridades competentes y los trabajadores que los rodean. Todo esto genera que los del personal no se muestren comprometidos con el alcance de los objetivos institucionales ni mucho menos con el logro de metas económicas propuestas, sino por lo contrario rehúyen al hecho de asumir responsabilidades extracurriculares y que no están descritas dentro de sus funciones. Otro motivo que genera la falta de compromiso y que se relaciona con este último punto, es que gran parte del personal de la Municipalidad Distrital de Pira tienen entre sus opciones migrar a otras Municipalidades, razón que los lleva a trabajar sin involucrarse a fondo.

A lo aludido, se hace necesario indicar que todos los trabajadores gozan de los beneficios que la Ley pone a su favor tales como vacaciones, aguinaldos, horas extras, seguro social, entre otros, por lo que se puede entender que el problema no tiene que ver con la parte remunerativa del trabajo.

Para concluir con esta parte, se adiciona a la problemática de competencias laborales y compromiso, que actualmente en la Municipalidad no se realizan capacitaciones al personal, no llegándose a conseguir la necesidad de retribuir lo brindado. Además, existe una deficiente autonomía por parte de los servidores para la toma de decisiones, pues la alta dirección no tiene en consideración opiniones o aportes de los que no integran este nivel gestión.

Con relación a la realidad problemática expuesta, se plantea el siguiente enunciado del problema: ¿De qué manera las competencias laborales se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?. Así mismo, se establecen los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los conocimientos

sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?, el segundo problema es ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020? Y teniendo por último problema específico ¿Cuál es la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?.

Respecto a la justificación teórica del presente estudio, esta se debe a su contenido pues se basó en las teorías de ambas variables, contribuyendo como antecedente para futuras investigaciones. Al mismo tiempo, posee justificación metodológica porque se contribuyó con un instrumento estructurado de forma consistente para realizar la recolección de información de manera satisfactoria.

En cuanto a la justificación práctica, esta comprendió conocer cómo se dan las variables de estudio dentro de la Municipalidad Distrital de Pira, y de qué manera se relacionan. Para finalizar, se justificó socialmente porque el estudio respondió a una problemática que involucra personas, específicamente los trabajadores de la municipalidad, razón por la que su realización finalmente llevó a facilitar información con el fin de brindar posibles soluciones.

Así mismo los objetivos de la investigación han sido elaborados de la siguiente manera, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. Con el propósito de cumplir dicho fin se formularon también los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. El siguiente objetivo específico es: Precisar la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. Y el último objetivo específico es: Establecer la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.

Consecuentemente, se formuló como hipótesis alterna del trabajo de investigación (Hi): Las Competencias Laborales se relacionan positivamente con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital

de Pira, 2020. Y como hipótesis nula: (H0): Las Competencias Laborales no se relacionan positivamente con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. Así mismo se llegaron a formular las siguientes hipótesis específicas: Existe relación positiva entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. La siguiente hipótesis específica es: Existe relación positiva entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020. Y la última hipótesis específica es: Existe relación positiva entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a la búsqueda y recolección de información relacionada a las variables en estudio es que se hallaron las siguientes investigaciones, las cuales sirvieron como antecedentes para la presente:

En el contexto Internacional, se halla el aporte de (Oka y otros, 2018) quienes desarrollaron un artículo sobre la “La influencia de la competencia en el desempeño de los empleados a través de la dimensión del compromiso organizacional”, esta investigación fue publicada en el Journal of Business and Management, la cual tuvo como finalidad examinar y analizar la influencia de la competencia en desempeño de los empleados a través de la dimensión de mediación del compromiso organizacional, la investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo analítico, teniéndose como técnica una encuesta conformada por enunciados de respuesta cerrada aplicada a una muestra de 1085 trabajadores en 55 empresas, tras el procesamiento de datos y el análisis estadístico se logró determinar que la competencia de los empleados, y las dimensiones de compromiso organizacional mostraron un significativo positivo efecto sobre el desempeño de los empleados. Los resultados también encontraron que las dimensiones del compromiso organizacional son consistentes en un compromiso afectivo, un compromiso normativo y un compromiso continuo que actúa como una parcial relación mediadora entre la competencia y el desempeño del empleado.

En el escenario nacional (Flores, 2018), en su investigación denominada “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”- Perú, la cual es una investigación de nivel de posgrado en la especialidad de Gestión Pública, tuvo como propósito determinar de qué manera se relaciona la competencia laboral en cuanto al desempeño laboral en el lugar de estudio, de acuerdo a la metodología descrita es una investigación desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, empleándose la técnica de la encuesta por medio de un cuestionario estructurado, la población estuvo compuesta por 157 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas que laboraban en el periodo 2017, por su parte la muestra posee un carácter no probabilístico, los resultados que obtuvo fue que nivel de competencia laboral de los trabajadores en su mayoría (78%)

es calificada como buena debido a que el personal encuestado manifiesta que posee las cualidades necesarias para el desarrollo de las actividades de su puesto; con respecto al desempeño laboral se logró identificar que la mayoría de trabajadores (64%) califica que el desempeño del personal es alto, así mismo se logró identificar que el 80% de trabajadores manifiestan que las competencias laborales del personal técnico en el municipio es regular, mientras que en el caso de profesionales el 62% manifiestan que este es bueno, en cuanto a los auxiliares existe un 53% que lo califican como malo. Así mismo estos datos exponen que, el desempeño laboral del personal técnico es calificado por el 62% como regular, mientras que el de los profesionales es percibido por el 54% como alto y en el caso del personal auxiliar el 48% califican como bajo. En base a las pruebas estadísticas realizadas sobre los datos recolectados el autor concluye que la variable competencia laboral influye de manera medianamente significativa y directa con la variable desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2017.

Por otro lado, (Flores y Pujada, 2018), en su investigación titulada “El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017”, desarrollada en el nivel de pregrado de la carrera de administración y optar por el título profesional se planteó como objetivo determinar en qué medida y como se relacionan las variables compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal nombrado de la universidad estudiada; para el cumplimiento de dicho objetivo la investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto aplicando un nivel correlacional no experimental con recolección de datos transeccional, la población se conformó por 320 colaboradores nombrados de la universidad en estudio, contándose con una muestra de 113 colaboradores a quienes aplicó las técnicas de recolección de información mediante la encuesta y entrevista, con los instrumentos cuestionario y guía de entrevista respectiva; durante la investigación se tuvo como resultado que el compromiso de continuidad se encuentra relacionada con el nivel de desempeño laboral que poseen los trabajadores, dicha relación fue determinada mediante la aplicación del coeficiente de Pearson, hallándose un valor de significancia equivalente a 0,01, y una significación asintótica bilateral de valor 0.000. Es en base a este

estadístico que los autores concluyen que el compromiso de continuidad y el desempeño laboral se encuentran relacionados de manera directa y significativa, es decir que el desempeño genera en los trabajadores un compromiso moral con la organización, el cual fortalece la identificación con la misma y el cumplimiento de políticas, normas y valores.

Del mismo modo, (Ibarra, 2019), en su investigación denominada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de Transportes San Martín de Porres de la Ciudad de Huacho, año 2018”, la cual fue desarrollada a nivel posgrado, específicamente en la Maestría de administración estratégica, se planteó el objetivo determinar la influencia que existen entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal que labora en la empresa en estudio durante el periodo 2018, la metodología de investigación se desarrolló a un nivel descriptivo con enfoque cuantitativo, empleándose como técnica a la encuesta mediante la aplicación del cuestionario como instrumento para la recolección de datos de la muestra; la población se conformó por los 124 trabajadores de la empresa con una muestra censal. En base a los datos recolectados fue posible determinar que un 70% de los colaboradores de la empresa se encuentran en un nivel de satisfacción alto, por otro lado el 29% manifiestan que se encuentran medianamente satisfechos y el restante señala que poseen una baja satisfacción laboral; así mismo tras el análisis estadístico de datos se logró determinar la existencia de cierta influencia entre la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional dentro de la población de colaboradores en la empresa en estudio. El cual denota que el compromiso que sienten los trabajadores hacia la organización es producto de un conjunto de medidas que buscan mejorar el nivel de satisfacción del personal.

Para culminar, se puede mencionar en el ámbito local a (Quijano, 2019), en su investigación denominada “Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018”, la cual fue desarrollada a nivel posgrado, específicamente en una Maestría de Gestión Pública, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que guardan las variables competencias profesionales y compromiso organizacional en los colaboradores del municipio en estudio, se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transeccional, que

tuvo un población de 259 colaboradores de los cuales 155 pertenecieron a la muestra; la técnica empleada fue la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento. Con respecto a los resultados se halló que en su mayoría los trabajadores del municipio poseen medianas competencias profesionales, debido a que el 60,7% fue calificado como regular y el 29,7% como alta, motivo por el cual se requieren de acciones de capacitación y motivación para poder mejorar la personalidad del personal frente a dicha situación. Tras la aplicación de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con valor  $r=0,574$  con la variable compromiso organizacional se logró concluir que la competencia profesional se encuentra relacionada directa y significativamente con el compromiso organizacional, por lo cual se afirma que al poseer un personal con una alta competencia profesional, se logra que sean más responsables y se identifiquen de mejor manera con la institución a la cual pertenecen.

Con relación a los antecedentes expuestos anteriormente, los cuales son los más asociados a las variables abordadas en la presente, es que se procedió con la recopilación de conceptos y teorías relacionados a las mismas variables; por lo que, en primer lugar, con respecto a las competencias laborales, (David, 2015) las aborda como el conjunto de características propias del individuo con relación a la ejecución y desempeño de labores en su centro de trabajo, estas permiten establecer patrones de evaluación para determinar la pertinencia de un personal hacia un puesto de trabajo en específico. Por su parte el Consejo de Normalización de Competencias Laborales en conjunto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997) plantean que las competencias laborales son un conjunto de cualidades que sirven para medir la productividad que posee un trabajador en específico, estos a su vez permiten medir el desempeño y permiten comparar la actuación de un trabajador frente a otros que tengan puestos similares u ostenten dicho puesto; estas cualidades por lo general son las actitudes, aptitudes, habilidad, conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar un trabajo en particular o cumplir con las funciones del puesto.

(Sondergaard y otros, 2016) manifiestan que poseer las habilidades y competencias necesarias es rigurosamente importante para que los trabajadores obtengan un empleo productivo que les pueda ayudar a asegurar un futuro



prometedor y mejores oportunidades laborales. Por lo tanto, la competencia es el resultado de la formación personal y profesional del trabajador, en el cual se involucran sus actitudes, destrezas y conocimientos; es decir, que se encuentra en la capacidad de desarrollar las funciones que tiene a cargo y brindar soluciones que requiera su área en caso de presentarse problemas, pudiendo sustentar de manera adecuada las acciones que desarrollar o aquellas que plantea realizar.

Teniendo en cuenta la definición previa de la competencia, se ahondó sobre otras conceptualizaciones relacionadas a las competencias laborales, las cuales se caracterizan por poseer un contexto más estratégico en relación a la gestión. debido a que toda organización se encuentra compuesta por trabajadores, de los cuales depende el funcionamiento de todas las áreas de una organización, motivo por el cual los recursos humanos al igual que sus puestos deben de ser manejados de manera adecuada. Es bajo este contexto que (Shafranov y Efimova, 2018) en su artículo señalan que la competitividad como característica personal es estratégicamente importante en las actividades diarias y laborales, por lo cual definen a la competencia laboral como la capacidad propia de los trabajadores para que puedan atender de manera exitosa un requerimiento, orden o tarea asignada a su cargo, y de acuerdo al rol que este trabajador desempeña en la organización y sus funciones.

A su vez (Ponce y otros, 2019) mencionan que las competencias laborales son un conjunto de aptitudes relacionadas al desempeño laboral de un determinado individuo y su puesto; la interacción entre puesto y persona es la que genera el desempeño laboral, sobre el cual participan una serie de elementos propios del ambiente laboral que buscan en su conjunto lograr los resultados esperados por la organización. Las competencias laborales se encuentran compuestas por tres características del individuo, el saber realizar sus tareas, el poseer los conocimientos necesarios cumplir con sus funciones, y el realizar las tareas designadas de manera eficiente y eficaz en la organización. En síntesis, a partir de las definiciones revisadas es posible afirmar que las competencias laborales constituyen un grupo de factores (prácticas, cualidades, formas de actuar, saberes y experiencias) que posee el laborando con el fin de

contribuir tanto al avance como a la progresión de la entidad a la que pertenece, mostrando así un buen desempeño dentro del puesto que ocupa.

(Moraes y Aquino, 2018) manifiestan que las competencias pueden ser clasificados dentro de dos grandes grupos, siendo una de ellas las denominadas competencias generales, organizacionales o transversales, las cuales se ajustan a todo el personal sin importar el puesto que ocupa o el área a la que pertenecen, puesto que se asocian a elementos generales de la organización como el propósito, la razón de ser y las actitudes organizacionales, que permiten actuar de manera homogénea en los diversos ambientes. Dentro de estas, se tienen a las habilidades que se definen como aptitudes innatas propias del individuo para efectuar alguna actividad; por ello, contiene como indicadores al rendimiento, la creatividad, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos. En relación al otro grupo de clasificación, estas son las competencias específicas, nombradas así porque se encuentran estrechamente relacionadas al puesto o área de labor del trabajador, traducidas en los conocimientos obtenidos por medio de la educación o la práctica, por lo que sus indicadores son la certificación académica, identificación profesional y manejo emocional. Por último, también se tienen a las características personales, las cuales como se menciona son propias de la personalidad innatas o adquiridas a través de la experiencias o educación del individuo, así cuyos indicadores son la orientación al usuario, la proactividad y el dinamismo. Con base en lo mencionado y como señala (Cejas, 2018) se puede resumir a las competencias laborales como un sistema de componentes que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en todo ámbito. A raíz de las definiciones previamente expuestas, el presente proyecto de investigación optó por las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es el conocimiento sobre el puesto de trabajo, (Kianto y otros, 2019) mencionan que los conocimientos son un cumulo de actitudes que al ser empleadas en el escenario productivo, las cuales se convierten en productos de valor que aportan al cumplimiento de las metas trazadas; es decir, son capacidades orientadas a identificar las causales de los problemas existentes en el centro laboral, además de contribuir con respuestas creativas, que en cuestión de la construcción de competencias de carácter laboral involucran nociones propias del quehacer. Como segunda dimensión se tiene a

las habilidades y destrezas, que de acuerdo a (Cegielski y Jones, 2016) implica dentro de la perspectiva de competencias dar un cambio de vista hacia los productos del uso de dichas artes, es decir que es la aplicación de saberes específicos en relación a cada actividad, demostrando ciertas habilidades y destrezas que son el resultado de la dinámica que ejerce la persona con la labor encomendada. Debido a esto, las competencias son perfectamente demostrables en cuanto las habilidades y destrezas pues llegan a ser tanto percibirles como cuantificables, por lo que se puede expresar que son evaluables.

Como tercera y última dimensión se tiene a la personalidad del colaborador de acuerdo a (Walton y Toth, 2016) a pesar de que la formación profesional y experiencia obtenida es de mucho valor dentro de las organizaciones, existen más aspectos y de mayor importancia para estas, encontrando entre ellos los aspectos morales de las personas, los cuales son omitidos dentro del currículum. Es así que, para que un colaborador pueda desempeñarse con éxito en un puesto de trabajo, deberá de poseer las siguientes características: Dinamismo, orientación al servicio y proactividad.

Por lo que se refiere a la variable compromiso organizacional (Robbins y Judge, 2009), manifiestan que este es una manera en la que el trabajador se identifica con la institución a la que pertenece, así como con los propósitos que persigue esta. En este sentido, un alto grado de compromiso se traduce en identificarse con el fin que sigue determinado puesto laboral con objeto de lograr la excelencia de la organización.

De acuerdo a lo recogido por (Sifuentes, Ortega y González, 2015) una actitud importante que repercute en el trabajo es el compromiso con la organización. El compromiso organizacional incluye la intensidad de la participación de los empleados y su identificación con la organización. Así mismo, un compromiso firme se determina apoyando y aceptando las metas y valores de la institución, la voluntad de realizar mayores esfuerzos en beneficio de la organización y el deseo de permanecer en ella.

Sumado a lo anteriormente expuesto se puede afirmar que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y hace una contribución positiva al logro de los objetivos organizacionales, más allá de la satisfacción, porque se aplica

no solo a un área determinada, sino también a toda la organización. Continuando con este método, es necesario enfatizar que la fuente del compromiso organizacional varía de persona a persona, porque al inicio está determinado principalmente por características personales, personalidad y actitud, y luego se ve afectado por la experiencia laboral.

Es interesante explicar ciertos aspectos del comportamiento humano desde una perspectiva de control, porque se establece como el grado en que las personas piensan que pueden controlar los eventos que les interesan. Por un lado, las personas con alto control interno (fuerza motriz interna) creen que su comportamiento y acciones determinan primero la existencia de muchos eventos. Por otro lado, las personas con mayores derechos de control externo (movidas desde afuera) piensan que lo sucedido fue causado por accidente, suerte u otra persona.

Para (Chiavenato, 2007) el compromiso organizacional involucra las emociones y nociones tanto sobre el pasado como del presente de la institución, así también el entendimiento y la adopción de las metas organizacionales como si fueran las propias, dado que son de vital importancia para el desempeño del trabajador. Así mismo, (Harris y Fleming, 2017), sostienen que el compromiso organizacional es una fase de carácter psicológico que define la reciprocidad del trabajador y la organización a la que pertenece, lo cual establece la respuesta sobre si mantenerse o separarse de la entidad. Cabe señalar que además de esto plantea una construcción del compromiso organizacional integrada por el factor afectivo, normativo y de continuidad; de tal forma su función es el deseo, el deber de permanencia y la necesidad de estar en la institución, respectivamente.

Habría que decir también que dentro de la variable en mención, son consideradas las teorías de los tres componentes según (Evald y Luliia, 2016), quienes argumentan que este expresa la sujeción psicológica que une al sujeto con la institución en la que se desempeña, pese a que esta relación puede variar adquiriendo las siguientes formas: primero, el consentimiento dado en el caso de que se quieran adoptar actitudes con el motivo de obtener alguna retribución; segundo, la identidad con la organización, lo cual sucede en el caso de que el

trabajador se sienta uno con su lugar de trabajo; y tercero, la interiorización producto de que el personal y la institución concuerdan en sus valores morales.

Del mismo modo, (Robbins y Judge, 2019), manifiestan de manera complementaria que la variable estudiada aborda el afecto que concibe el individuo hacia su grupo de trabajo, contexto donde los objetivos de los trabajadores y la organización coinciden, además de deberse a la identificación entre ambos.

Definido la conceptualización del compromiso organizacional, el proyecto de investigación optó por las siguientes dimensiones de estudio:

Primera dimensión: compromiso de carácter afectivo, donde (Robbins y Judge, 2009) lo definen como la parte sentimental que surge con respecto a la institución y los valores que esta posee; es decir, son los vínculos basados en recuerdos, ideas y emociones que el individuo ha adquirido dentro del espacio laboral, reflejando este lazo al distinguir el agrado con los requerimientos y las esperanzas, disfrutando el tiempo que dura su permanencia.

Segunda Dimensión: compromiso de continuación, que se define como la oportunidad remunerativa económica que recibe el empleado al formar parte de la organización en comparación a que si se saliera de esta pues percibiría la reducción de oportunidades laborales (Robbins y Judge, 2009). En otras palabras, el sujeto se considera afín con la entidad debido al factor económico y desligarse involucraría perder la energía, el tiempo y el dinero.

Tercera Dimensión: compromiso de tipo normativo, el cual se establece como el deber de perdurar dentro de la institución en función de juicios morales o éticos. Ejemplo de esto, sería que, si un personal tiene a cargo una iniciativa, pondría afectar a la organización al marcharse de esta (Robbins y Judge, 2009). En cuanto a esta forma de compromiso, la persona ve desarrollada responsabilidad puesto que experimenta que le debe a la institución la oportunidad entregada al este debido a su condición.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

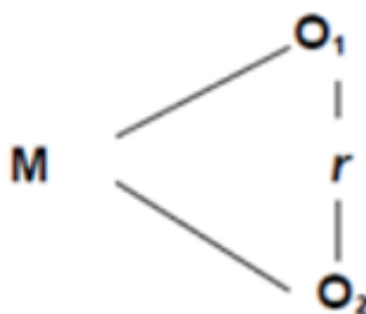
En lo que respecta al tipo de investigación, este estudio constó con un enfoque cuantitativo, puesto que se utilizó el recojo de datos con base en la medición numérica para contrastar hipótesis haciendo uso del análisis apoyado en la estadística, todo bajo el objeto de establecer nuevas teorías y patrones encaminados al proceder (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Del mismo modo, consistió de una investigación con diseño correlacional, teniendo como fin el determinar el grado o nivel de afinidad que existe entre dos o más definiciones (variables o categorías) dentro de un caso de estudio específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Además, el estudio fue no experimental, lo que se debe a que no hubo manipulación adrede de ninguna de las variables investigadas; asimismo, contó con un alcance transaccional dado que los datos fueron recogidos dentro de un instante particular de tiempo (Arias, 2012).

De lo antes mencionado, este trabajo de indagación queda mejor representado por la siguiente figura:

Figura 1: Diagrama de investigación



**Dónde:**

**M:** Muestra de estudio.

**O1:** Competencias laborales.

**O2:** Compromiso organizacional.

**r:** Relación entre ambas variables.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Variable O1: Competencias laborales, que según (Alles, 2010) se define en tres dimensiones las cuales son: conocimientos sobre el puesto de trabajo, habilidades y destrezas, y personalidad del colaborador, teniendo cada dimensión los siguientes indicadores: certificación académica, identidad profesional, manejo emocional, rendimiento, creatividad, trabajo en equipo, manejo de conflictos, orientación al usuario, proactividad, dinamismo. (Ver Anexo 1). Por otro lado, encontramos a la Variable O2: Compromiso organizacional, que de acuerdo con (Robbins y Judge, 2009) se define en tres dimensiones, las cuales son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, presentando cada dimensión los siguientes indicadores: satisfacción por permanencia en la institución, identificación con los objetivos de la institución, sentimiento de reconocimiento por parte de la Institución, motivación, deseo de permanencia en la institución, reconocimiento por labor realizada, confianza depositada en la institución, sistema de recompensa por logros, sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución, capacitación y sanciones institucionales. (Ver Anexo 1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Refiere a la agrupación de elementos, los cuales pueden ser objetos, sujetos, fenómenos u otros, que tengan características en común que puedan ser observables y medibles mediante una escala cuantitativa o cualitativa (Tamayo y Tamayo, 2012).

En el presente estudio, la población quedó integrada por 30 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Pira del 2020.

#### **Muestra**

Esta definición representa a una porción de la población escogida mediante una regla o procedimiento con la finalidad de adquirir información que será generalizada en la población de la que proviene (Arias, 2012).

En este sentido, debido al tamaño tan reducido de la población se tuvo una muestra de 30 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Pira.

## **Muestreo**

Por lo anterior, la investigación utilizó un muestreo no probabilístico, debido a que no se optó por la estadística para hallar la cantidad de personas para la muestra, sino que se tomó en cuenta a la población total como muestra de la investigación, siendo este los 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Pira.

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

#### **Técnica**

Para el presente estudio, como técnica dentro del trabajo de campo se hizo uso de la encuesta, pues esta posibilita la recolección de datos de tipo medible de las variables. (Arias, 2012)

#### **Instrumento:**

Como expresa (Arias, 2012) el instrumento es un material que se emplea con el motivo de recolectar datos que constituyen información de importancia para quien lo necesita. En este sentido y como sostiene (Tamayo, 2012), el presente estudio hizo uso del cuestionario como instrumento, ya que posee un grupo de interrogantes planteadas para acumular, procesar y examinar datos sobre las variables de importancia dentro de la muestra seleccionada (Tamayo, 2012).

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación tuvo como primer escenario la elaboración del instrumento para ambas variables en estudio. Así mismo se llegó a aplicar una muestra piloto con el fin de hallar el alfa de Cronbach, obteniendo como resultado de fiabilidad de la variable Competencias Laborales 0.940, de la variable Compromiso Organizacional 0.946 y por último una fiabilidad del instrumento general de 0.969. Después, teniendo en cuenta que el instrumento se encontró debidamente validada y confiable, fueron aplicados al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Pira. Luego, con los datos obtenidos mediante el instrumento, se realizó el llenado de estos en los softwares estadísticos SPSS y Excel para su procesamiento, consistiendo en establecer la correlación existente entre variables. Finalmente, los datos arrojados en ambos softwares permitieron obtener tablas, figuras y contrastar la hipótesis.



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

El análisis y procesamiento de los datos obtenidos se desplegó empleando la estadística de tipo descriptiva-básica: a través de tablas y gráficos para visualizar los resultados de manera más precisa, posteriormente se llevó a cabo la estadística inferencial, en la cual se desarrolló una prueba de normalidad de los datos por medio de la Prueba de Normalidad Shapiro–Wilk, para de esta manera determinar el adecuado tratamiento estadístico y establecer la correlación entre variables, así mismo de acuerdo al resultado que se vio reflejado en la prueba de normalidad se determinó realizar una prueba no paramétrica (RHO de Spearman) para así poder hallar la prueba de hipótesis. Para todo lo mencionado anteriormente se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 25 y Excel 2019.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dentro de estos, se consideró que el propósito fundamental del presente estudio fue dar a conocer la relación que existen entre las variables de estudio, estableciendo de manera ética y de carácter original la veracidad de la información. Así mismo se mantuvo la protección de los participantes y la información otorgada por estos, por lo que se puede expresar que fueron mantenidos en anonimato y tratados puramente desde un carácter académico. De esta manera la investigación cumple con lo requerido, ya que ninguno de los datos fue manipulado ni alterado, obteniendo así que los resultados sean tratados de manera transparente y veraz.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultado del Objetivo General:

Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira- 2020.

**Tabla 1.**

*Resultados de las Competencias laborales y Compromiso organizacional*

		<b>Compromiso Organizacional</b>			
		BAJO	MEDIO	ALTO	<b>Total</b>
<b>Competencias</b>	MEDIO	3	6	3	12
<b>Laborales</b>		10,0%	20,0%	10,0%	<b>40,0%</b>
		0	3	15	18
	ALTO	0,0%	10,0%	50,0%	<b>60,0%</b>
		3	9	18	30
<b>Total</b>		<b>10,0%</b>	<b>30,0%</b>	<b>60,0%</b>	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

En la tabla 1 se aprecia que, de los 30 participantes en el estudio, en cuanto al compromiso organizacional, el valor más alto se encuentra en el nivel alto con un 60%, del mismo modo se encuentran las competencias laborales a un 60% en el nivel alto, también señalamos que la intersección más alta entre las variables se encuentra en el nivel alto con un 50%.

De esta manera la variable compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto por que los trabajadores se muestran motivados por permanecer en la institución, así como también se identifican con los objetivos de la institución y muestran compromiso con la municipalidad, por otro lado la variable competencias se encuentra en un nivel alto y esto implica que el trabajador este altamente calificado y capacitado para el puesto que desempeña, manejando adecuadamente sus emociones y participando activamente en el desarrollo de sus labores.

**Tabla 2.**

*Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de las competencias laborales y el compromiso organizacional*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Competencias Laborales</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Competencias Laborales</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	<b>Compromiso Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,839**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Extraído de la tabla de SPSS

De acuerdo a la tabla 2, se alcanzó a comprobar que se obtuvo un valor de 0,839 estableciendo una correlación positiva considerable, además cabe resaltar que se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica(bilateral) es  $0.000 < 0.05$ , entonces se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que: Existe relación positiva entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

## 4.2. Resultado del Objetivo Específico:

**Objetivo 1:** Establecer la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020. actividades

**Tabla 3.**

*Resultados de los Conocimientos sobre el puesto de trabajo y Compromiso afectivo*

		Compromiso Afectivo			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
<b>Conocimientos Sobre el Puesto De Trabajo</b>	MEDIO	6	9	0	15
		20,0%	30,0%	0,0%	<b>50,0%</b>
	ALTO	0	6	9	15
		0,0%	20,0%	30,0%	<b>50,0%</b>
<b>Total</b>		6	15	9	30
		<b>20,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>30,0%</b>	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

En la tabla 3 se aprecia que, de los 30 participantes en el estudio, en cuanto al compromiso afectivo, el valor más alto se encuentra en el nivel medio con un 50%, del mismo modo se encuentran los conocimientos sobre el puesto de trabajo que su valor se halla entre el nivel medio y alto con un 50%, también señalamos que la intersección más alta entre las dimensiones se encuentra en el nivel medio y alto con un 30%.

De esta manera la dimensión del compromiso afectivo se encuentra en un nivel medio, ya que los trabajadores ocasionalmente se identifican con los objetivos de la institución y solo algunas veces muestran satisfacción por permanecer en la institución, lo que conlleva a que muchos se sientan medianamente motivados con la labor que realizan, así también en cuanto a la dimensión de los conocimientos sobre el puesto de trabajo se encuentra entre el nivel medio y alto, lo cual implica que el trabajador está altamente capacitado y

calificado para el puesto que desempeña y maneja adecuadamente sus emociones.

**Tabla 4.**

*Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el Compromiso afectivo*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>		
				<b>Compromiso afectivo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	<b>Compromiso afectivo</b>	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

De acuerdo a la tabla 4, se alcanzó a comprobar que se obtuvo un valor de 0,675 estableciendo una correlación positiva media, además cabe resaltar que se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica(bilateral) es  $0.000 < 0.05$ , entonces se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que: Existe relación positiva entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

**Objetivo 2:** Precisar la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020.

**Tabla 5.**

*Resultados de las Habilidades y destrezas y Compromiso de continuidad.*

		<b>Compromiso De Continuidad</b>			<b>Total</b>
		<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	
<b>Habilidades y Destrezas</b>	<b>BAJO</b>	0	3	0	3
		0,0%	10,0%	0,0%	<b>10,0%</b>
	<b>MEDIO</b>	3	6	3	12
		10,0%	20,0%	10,0%	<b>40,0%</b>
	<b>ALTO</b>	0	0	15	15
		0,0%	0,0%	50,0%	<b>50,0%</b>
<b>Total</b>		<b>10,0%</b>	<b>30,0%</b>	<b>60,0%</b>	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

En la tabla 5 se aprecia que, de los 30 participantes en el estudio, en cuanto al compromiso de continuidad, el valor más alto se encuentra en el nivel alto con un 60%, del mismo modo que se encuentran las habilidades y destrezas a un 50% en el nivel alto, también señalamos que la intersección más alta entre las dimensiones se encuentra en el nivel alto con un 50%

De esta manera la dimensión del compromiso de continuidad se encuentra en un nivel alto, porque los trabajadores se esmeran constantemente por ascender de puesto en la municipalidad, así también la dimensión de las habilidades y destrezas se encuentra en el nivel alto, y esto implica que el trabajador tiene un alto rendimiento laboral y creativo en el rol que desempeña, debido a que maneja adecuadamente los problemas que puedan surgir en el ámbito laboral.

**Tabla 6.**

*Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de las habilidades y destrezas y el compromiso de continuidad.*

<b>Correlaciones</b>			<b>Habilidades y destrezas</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Habilidades y destrezas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	<b>Compromiso de continuidad</b>	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

De acuerdo a la tabla 6, se alcanzó a comprobar que se obtuvo un valor de 0,815 estableciendo una correlación positiva considerable, además cabe resaltar que se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica(bilateral) de  $0.000 < 0.05$ , entonces se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que: Existe relación positiva entre las habilidades y destrezas y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

**Objetivo 3:** Establecer la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020.

**Tabla 7.**

*Resultados de la Personalidad del colaborador y Compromiso Normativo*

		Compromiso Normativo			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
<b>Personalidad del Colaborador</b>	BAJO	0	3	0	3
		0,0%	10,0%	0,0%	<b>10,0%</b>
	MEDIO	3	9	0	12
		10,0%	30,0%	0,0%	<b>40,0%</b>
	ALTO	0	3	12	15
		0,0%	10,0%	40,0%	<b>50,0%</b>
<b>Total</b>		3	15	12	30
		<b>10,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>40,0%</b>	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020.

En la tabla 7 se aprecia que, de los 30 participantes en el estudio, en cuanto al compromiso normativo, el valor más alto se encuentra en el nivel medio con un 50%, por otro lado, se encuentra la personalidad del colaborador a un 50% en el nivel alto, también señalamos que la intersección más alta entre las dimensiones se encuentra en el nivel alto con un 40%.

De esta manera la dimensión del compromiso normativo se encuentra en un nivel medio, ya que los trabajadores se capacitan ocasionalmente y cumplen con las metas que tiene la entidad, así también en cuanto a la dimensión de la personalidad del colaborador se encuentra en el nivel alto, y esto implica que el trabajador orienta de manera empática al usuario y constantemente mejora su desempeño en la municipalidad.



**Tabla 8.**

*Prueba de Hipótesis Rho de Spearman de la personalidad del colaborador y el compromiso normativo.*

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Personalidad del colaborador</b>	<b>Compromiso normativo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Personalidad del colaborador</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	<b>Compromiso normativo</b>	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira –  
2020

De acuerdo a la tabla 8, se alcanzó a comprobar que se obtuvo un valor de 0,735 estableciendo una correlación positiva media, además cabe resaltar que se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica(bilateral) es  $0.000 < 0.05$ , entonces se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que: Existe relación positiva entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

## V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se realizó la triangulación, considerando los objetivos, resultados, antecedentes y marco teórico. El análisis de los resultados amerita presentarlo en detalle, de esta manera se tomó en cuenta los resultados más relevantes.

En relación al objetivo general: determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira- 2020; se obtuvo como resultado en la tabla 2 que existe relación positiva entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, esto corroborado con un valor de 0,839 (Rho de Spearman); además en la tabla 1 se señala que en cuanto al compromiso organizacional, este se encuentra en el nivel alto con un 60%, del mismo modo se encuentran las competencias laborales a un 60% en el nivel alto. Lo antes expresado guarda relación con lo señalado por (Flores y Pujada, 2018) quienes en su investigación mencionan que el compromiso de continuidad y el desempeño laboral se encuentran relacionados de manera directa y significativa mediante el Coeficiente de Pearson ( $p < 0.000$ ), es decir que el desempeño genera en los trabajadores un compromiso moral con la organización, el cual fortalece la identificación con la misma y el cumplimiento de políticas, normas y valores, bajo el mismo contexto; además también la presente investigación guarda concordancia con la tesis de (Quijano, 2019) quien señala que la competencia profesional se encuentra relacionada directa y significativamente con el compromiso organizacional mediante el Coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0.574$ ), por lo cual el autor afirma que al poseer un personal con una alta competencia profesional los trabajadores son más responsables y se identifican de mejor manera con la institución a la cual pertenecen.

Cabe señalar que esta investigación se asemeja de los antecedentes antes mencionados pues en el caso de (Flores y Pujada, 2018) este tuvo un nivel correlacional no experimental con recolección de datos transeccional que hizo uso entre sus técnicas la encuesta y el instrumento cuestionario, mientras en el caso de (Quijano, 2019) se trató de un estudio de enfoque

cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transeccional, siendo aplicada la técnica encuesta y el instrumento cuestionario; no obstante, difiere de estas pues en el caso de (Flores y Pujada, 2018) se tuvo una investigación mixta con una muestra de 113 colaboradores a quienes aplicó la entrevista como técnica y como instrumento la guía de entrevista, mientras (Quijano, 2019) contó con una muestra de 155 colaboradores; siendo que en la presente se contó con una muestra conformada por 30 participantes.

Estos resultados confirman la Teoría de los Factores de Importancia para el Trabajo de (Sondergaard y otros, 2016) quienes manifiestan que poseer las habilidades y competencias necesarias es rigurosamente importante para que los trabajadores obtengan un empleo productivo que les pueda ayudar a asegurar un futuro prometedor y mejores oportunidades laborales. Por lo tanto, la competencia es el resultado de la formación personal y profesional del trabajador, en el cual se involucran sus actitudes, destrezas y conocimientos; es decir, que se encuentra en la capacidad de desarrollar las funciones que tiene a cargo y brindar soluciones que requiera su área en caso de presentarse problemas, bajo el mismo contexto, los resultados hallados en la investigación se refuerzan por la Teoría del Compromiso Organizacional de (Chiavenato, 2007) pues manifiesta que el compromiso organizacional involucra las emociones y nociones tanto sobre el pasado como del presente de la institución, así también el entendimiento y la adopción de las metas organizacionales como si fueran las propias, dado que son de vital importancia para el desempeño del trabajador, así mismo, la Teoría del Compromiso Organizacional de (Harris y Fleming, 2017), sostiene que el compromiso organizacional es una fase de carácter psicológico que define la reciprocidad del trabajador y la organización a la que pertenece, lo cual establece la respuesta sobre si mantenerse o separarse de la entidad. De acuerdo a lo antes referido se concluye que existe relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira-2020.

En relación al objetivo específico 1: establecer la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020; se obtuvo como resultado en la tabla 4 que es posible señalar que en la municipalidad en estudio existe una relación positiva media entre las dimensiones en estudio esto corroborado con un valor de 0,675 (Rho de Spearman); además en la tabla 3 se señala que en cuanto al conocimientos sobre el puesto de trabajo, este se encuentra en el nivel alto con un 50%, del mismo modo se encuentra el compromiso afectivo a un 70% en el nivel alto. Lo antes expresado se relaciona con lo señalado por (Flores, 2018) puesto que el resultado que obtuvo fue que el nivel de competencia laboral de los trabajadores en su mayoría (78%) es calificada como buena debido a que el personal encuestado manifiesta que posee las cualidades necesarias para el desarrollo de las actividades de su puesto; asimismo (Oka y otros, 2018) quienes abordan una de las dimensiones pues en sus resultados encontraron que el compromiso afectivo actuó como una mediadora entre la competencia y el desempeño del empleado.

Estos resultados confirman la Teoría del Impacto de la Gestión del Conocimiento en la Productividad del Colaborador de (Kianto y otros, 2019) quienes respecto a la dimensión conocimiento sobre el puesto de trabajo, mencionan que los conocimientos son un cumulo de actitudes que son empleadas en el escenario productivo, las cuales se convierten en productos de valor que aportan al cumplimiento de las metas trazadas; es decir, son capacidades orientadas a identificar las causales de los problemas existentes en el centro laboral, además de contribuir con respuestas creativas, que en cuestión de la construcción de competencias de carácter laboral involucran nociones propias del quehacer; por otra parte, también se confirma la Teoría del Compromiso Organizacional sobre los resultados hallados en la dimensión compromiso de carácter afectivo de (Robbins y Judge, 2009) quienes manifiestan que esta es la parte sentimental que surge con respecto a la institución y los valores que esta posee; es decir, son los vínculos basados en recuerdos, ideas y emociones que el individuo ha adquirido dentro del espacio laboral, reflejando este lazo al distinguir el

agrado con los requerimientos y las esperanzas, disfrutando el tiempo que dura su permanencia. Además, se puede agregar que los conocimientos sobre el trabajo hacen posible que el personal se sienta confiado para responder a todas sus funciones y posibles eventualidades, lo que termina generando que este tenga buenas experiencias durante su desempeño en la organización que a su vez consolidan buenas relaciones con la institución, desembocando en un compromiso afectivo. De acuerdo a lo antes referido se concluye que existe relación entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.

Sobre el objetivo específico 2: Precisar la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020; se obtuvo como resultado en la tabla 4 que es posible señalar que en la municipalidad en estudio existe una relación positiva considerable entre las dimensiones en estudio esto corroborado con un valor de 0,815 (Rho de Spearman) además en la tabla 5 se señala que en cuanto a las habilidades y destrezas, estas se encuentran en el nivel alto con un 50%, del mismo modo se encuentra el compromiso de continuidad a un 60% en el nivel alto. Lo antes expresado tiene relación con lo mencionado por (Flores, 2018) quien en su investigación, obtuvo halló que el nivel de competencia laboral de los trabajadores en su mayoría (78%) es calificada como buena debido a que el personal encuestado manifiesta que posee las cualidades necesarias para el desarrollo de las actividades de su puesto; asimismo, los resultados encontrados guardan relación con (Flores y Pujada, 2018) los cuales manifiestan que el compromiso de continuidad se encuentra relacionada con el nivel de desempeño laboral que poseen los trabajadores.

Estos resultados confirman la Teoría de los Conocimientos, habilidades para Puestos de Análisis Empresarial de (Cegielski y Jones, 2016) quienes indican que la dimensión habilidades y destrezas, se implican dentro de la perspectiva de competencias para dar un cambio de vista hacia los productos del uso de dichas artes, es decir que es la aplicación de saberes específicos en relación a cada actividad, demostrando ciertas habilidades y

destrezas que son el resultado de la dinámica que ejerce la persona con la labor encomendada. Debido a esto, las competencias son perfectamente demostrables en cuanto las habilidades y destrezas pues llegan a ser tanto percibirles como cuantificables, por lo que se puede expresar que son evaluables; asimismo, (Robbins y Judge, 2009) con su Teoría del Compromiso Organizacional, de acuerdo a los resultados encontrados en cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, manifiestan que la oportunidad remunerativa económica que recibe el empleado al formar parte de la organización en comparación a que si se saliera de esta pues percibiría la reducción de oportunidades laborales; en otras palabras, el sujeto se considera afín con la entidad debido al factor económico y desligarse involucraría perder la energía, el tiempo y el dinero. Además, sobre esto se puede agregar que, si un trabajador posee las habilidades y destrezas necesarias para asumir correspondientemente sus responsabilidades en la organización, este se sentirá cómodo por lo que no buscará cambiar o abandonar su puesto laboral actual por otro, manteniéndose comprometido a quedarse por más tiempo. De acuerdo a lo antes referido se concluye que existe relación entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020.

Por último, en cuanto al objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020; se obtuvo como resultado en la tabla 7 que es posible señalar que en la municipalidad en estudio existe una relación positiva media entre las dimensiones en estudio esto corroborado con un valor de 0,735 (Rho de Spearman); además en la tabla 7 se señala que en cuanto a la personalidad del colaborador, esta se encuentra en el nivel alto con un 50%, del mismo modo se encuentra el compromiso normativo a un 50% en el nivel medio. Lo antes expresado guarda relación con lo señalado por (Quijano, 2019) quien halló que en su mayoría los trabajadores del municipio poseen medianas competencias profesionales, debido a que el 60,7% fue calificado como regular y el 29,7% como alta, motivo por el cual se requieren de acciones de capacitación y motivación para poder mejorar la personalidad del personal frente a dicha

situación; asimismo los resultados hallados tienen similitud con (Flores y Pujada, 2018) quienes señalan que el desempeño genera en los trabajadores un compromiso moral con la organización, el cual fortalece la identificación con la misma y el cumplimiento de políticas, normas y valores.

Estos resultados confirman la Teoría del Desarrollo del Talento Humano basado en las Competencias de (Walton y Toth, 2016) quienes manifiestan que la dimensión personalidad del colaborador es un factor de mucho valor dentro de las organizaciones, pues constituye parte de los aspectos morales de las personas, los cuales en muchos casos son omitidos dentro del currículum. Es así que, para que un colaborador pueda desempeñarse con éxito en un puesto de trabajo, deberá de poseer las siguientes características: Dinamismo, orientación al servicio y proactividad; asimismo, los resultados hallados son reforzados por la Teoría del Compromiso Organizacional de (Robbins y Judge, 2009) quienes respecto a la dimensión compromiso de tipo normativo establecen que este es el deber de perdurar dentro de la institución en función de juicios morales o éticos. Ejemplo de esto, sería que, si un personal tiene a cargo una iniciativa, pondría afectar a la organización al marcharse de esta. En cuanto a esta forma de compromiso, la persona ve desarrollada responsabilidad puesto que experimenta que le debe a la institución la oportunidad entregada al este debido a su condición. Además, sobre esto se puede agregar que la personalidad del trabajador determinará su cumplimiento con lo normativo; es decir, si sus criterios morales son positivos, el colaborador cumplirá firmemente con lo estipulado dentro de las normas que tiene la organización y la sociedad. De acuerdo a lo antes referido se concluye que existe relación entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira– 2020.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Se determinó que existe relación positiva entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, con un Rho de Spearman de 0,839 la cual establece una correlación muy alta, ello es producto de que las competencias laborales incluyen a un conjunto de factores que con el transcurrir del tiempo fortalecen su identidad con el municipio, reflejando que aquellos con competencias más altas lo han logrado mediante su dedicación, perseverancia y compromiso con la Municipalidad Distrital de Pira.

Segundo: Se estableció que existe relación positiva entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, con un Rho de Spearman de 0,675, la cual establece una correlación alta, siendo estos resultados producto de la participación activa de los trabajadores que gozan con un mayor conocimiento sobre la Municipalidad Distrital de Pira, así mismo estos llegan a ser fuente de consulta e información principal para gestar cambios en el municipio, lo cual incrementa su sentido de pertinencia y por lo tanto el compromiso organizacional.

Tercero: Se precisó que existe relación positiva entre las habilidades y destrezas y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, con un Rho de Spearman de 0,815, con lo cual se establece una correlación muy alta y se da debido al manejo de diversas habilidades y destrezas, las cuales hacen que los trabajadores se sientan indispensables en el municipio, a su vez que estas fueron adquiridas por el esfuerzo y capacitación recibida durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Pira, lo cual forjó un vínculo de formación profesional conjunto al desarrollo de sus labores municipales, fortaleciendo su compromiso con el municipio.

Cuarto: Se estableció que existe una relación positiva entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de



la Municipalidad en estudio, con un Rho de Spearman de 0,735, obteniendo una correlación alta, siendo esta efecto de una personalidad formada en valores y deseos de superación consecuente con sus acciones y planes de desarrollo tanto personales como profesionales, de manera conjunta al desarrollo de su distrito mediante un adecuado desempeño en la Municipalidad Distrital de Pira, la cual se ve traducida en un mejor compromiso organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Al Gerente General de la Municipalidad de Pira, incorporar constantes capacitaciones y talleres de especialización trimestralmente, para mejorar el nivel y seguir fomentando el desarrollo de las competencias laborales que, si bien es aceptable, aún no llega a abarcar la totalidad de los trabajadores, por lo que no se termina de conseguir un compromiso organizacional con todos ellos.

Segundo: A las autoridades del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pira, desarrollar y solicitar la constante aplicación de una evaluación 360° anualmente, que otorgará la posibilidad de tener un mejor conocimiento sobre la situación real de todos los trabajadores, para identificar aquellos elementos que podrían ser incentivados con el propósito de generar relaciones emocionales con la organización y buscar mayor identificación.

Tercero: A las autoridades del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pira, incorporar talleres y actividades de integración relacionadas con el personal sobre las recompensas y beneficios que serán brindadas trimestralmente, para conseguir trabajadores más satisfechos, lo que termine involucrando a la totalidad de estos con los objetivos institucionales, consiguiendo un mejor compromiso de continuidad.

Cuarto: A las autoridades del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pira, incorporar charlas bimestralmente, que fomenten el involucramiento del trabajador con las políticas y normativas sobre las obligaciones y funciones del personal, para mejorar el compromiso normativo.

Quinto: A las autoridades del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pira, establecer de manera mensual la realización de capacitaciones, talleres y demás alternativas para el desarrollo de competencias laborales teniendo como base el dialogo con los trabajadores, en el cual se recojan sus solicitudes sobre las

necesidades que ellos tienen en función de sus conocimientos, habilidades, destrezas y personalidad.

## REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39, 13–24.
- Alles, M. (2010). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Cegielski, C., & Jones, A. (2016). Knowledge, Skills, and Abilities for Entry-Level Business Analytics Positions: A Multi-Method Study. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, Vol. 14 nr, 91–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/dsji.12086>
- Cejas, E. (2018). *Los puntos de vista del concepto competencia laboral*.
- Chiang, M. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Scielo*, 17, 159–165.
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 1, 134–138.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va edición). Mc Graw Hill.
- David, H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29 (3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Espinach, M. (2018). Competencias laborales y tecnológicas requeridas en distintas carreras de administración de empresas. *Innovaciones Educativas*, 1, 66–80.
- Evald, Z., & Iulija, B. (2016). Valuable and Professional Orientations as a Social and Psychological Resource of Development of a Modern Worker.

*International Journal of Environmental and Science Education*, vol.11 No1, 7791–7802.

- Flores, B., & Pujada, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión.
- Flores, C. (2018). *Competencia Laboral Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Lamas. Período 2017*. Universidad César Vallejo.
- Frkovich, B. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Psicología*, 119–139.
- Harris, E., & Fleming, D. (2017). The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance. *Journal of Services Marketing*, Vol. 31 No, 499–511. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed). McGraw-Hill.
- Ibarra, L. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, año 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Instituto Peruano de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2015). *Manual para evaluadores de competencias profesionales*.
- Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11, 78–119.
- Kianto, A., Shujahat, A., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, Vol. 14 No, 178–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Loli, A. (2015). Compromiso organizacional de los trabajadores de una

- Universidad Pública. *Industrial Data*, 2, 30–37.
- Machokoto, W. (2020). A commitment under challenging circumstances: analysing employee commitment during the fight against Covid-19 in the UK. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 8, 516–522.
- Martínez, D., Burgos, N., & Meza, W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológica*, 11, 216–235.
- Mayorga, V., Llerena, V., & Salas, M. (2018). Las competencias laborales para las empresas asociadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua. *Polo del conocimiento*, 3, 79–95.
- Moraes, M., & Aquino, T. (2018). Resources, innovation and performance in labor courts in Brazil. *Revista de Administração Pública*, vol.52 no., 486–506. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220170045>
- Oka, A., Rahyuda, I., Ketut, D., & Saroyeni, P. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 20, 29–37.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. OIT.
- Ponce, P., Alvarado, R., Ponce, K., Alvarado, R., & Granda, D. (2019). Green returns of labor income and human capital: Empirical evidence of the environmental behavior of households in developing countries. *Ecological Economics*, Vol. 160, 105–113.
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. *Revista de la Universidad Rafael Landívar*.
- Quijano, M. (2019). *Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimoterc)*. Pearson Prentice Hall.

- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Shafranov, G., & Efimova, G. (2018). Students and income-earning youths: a transformational transition from competition-based approach to competitiveness. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, Vol. 11, n, 231–246. <https://doi.org/10.15838/esc.2018.5.59.15>
- Sifuentes, G., Ortega, J., & González, I. (2015). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. *XV Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*.
- Simón, C. (2016). *Organizational commitment*. IE Business School.
- Sondergaard, L., Luo, X., Jithitikulchai, T., Poggi, C., Lathapipat, D., Kuriakose, S., Sanchez, M., Reungsri, T., Mohib, A., Chavapricha, R., Peamsilpakulchorn, P., & Arin, T. (2016). *Thailand – systematic country diagnostic: Getting back on track - reviving growth and securing prosperity for all*.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (E. Limusa (ed.)).
- Vega, N. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. *Educación Médica Superior*, 3, 627–638.
- Walton, A., & Toth, A. (2016). Variation in individual worker honey bee behavior shows hallmarks of personality. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, Vol. 70, 999–1010. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00265-016-2084-4>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>V1 Competencias Laborales</b>	Alles (2010) señala que es la capacidad de hacer frente a una demanda complicada o realizar una actividad de acuerdo a un criterio establecido por una empresa.	Las competencias laborales se operacionalizan en base a los conocimientos sobre el puesto de trabajo, habilidades y destrezas y personalidad del colaborador.	Conocimientos sobre el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación académica</li> <li>• Identidad Profesional</li> <li>• Manejo Emocional</li> </ul>	Ordinal
			Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Manejo de Conflictos</li> </ul>	
			Personalidad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al usuario</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Dinamismo</li> </ul>	
<b>V2 Compromiso Organizacional</b>	Robbins y Judge (2019) mencionan que es un estado en el cual un trabajador se siente identificado con su institución, con los objetivos, metas, que esta empresa tenga.	El compromiso organizacional se operacionaliza en base al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción por permanencia en la institución</li> <li>• Identificación con los objetivos de la institución</li> <li>• Sentimiento de reconocimiento por parte de la Institución</li> <li>• Motivación</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseo de permanencia en la institución</li> <li>• Reconocimiento por labor realizada</li> <li>• Confianza depositada en la institución</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de recompensa por logros</li> <li>• Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución</li> <li>• Capacitación.</li> <li>• Sanciones institucionales.</li> </ul>	



**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**
**CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA**
**I. INDICACIONES**

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Distrital de Pira, el presente cuestionario responde a la necesidad de recojo de información para su uso de carácter académico en la investigación que busca determinar la relación entre las competencias laborales y el compromiso organizacional; por ende, se le solicita responder con un aspa (X) las alternativas que considere más acertadas a su perspectiva y tener en cuenta las escalas que se presentan en el cuadro. De antemano, se le agradece su participación.

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

**II. ÍTEMS**

N°	AFIRMACIONES	Opciones de respuesta				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	¿Usted cuenta con el título profesional requerido para el puesto que desempeña?					
2	¿Usted se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?					
3	¿Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?					
4	¿Usted considera que la carga laboral influye en las emociones que presenta en su área de trabajo?					
5	¿El tiempo de trabajo es suficiente para cumplir con su carga laboral?					
6	¿La municipalidad le entrega las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo?					
7	¿Usted busca la constante creatividad en su área de trabajo?					
8	¿Usted práctica el trabajo multidisciplinario en equipo?					
9	¿Cuándo surgen problemas usted maneja los conflictos rápidamente?					
		<b>Opciones de respuesta</b>				

N°	AFIRMACIONES	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
10	¿Usted tiene la capacidad de gestionar un desacuerdo entre los colaboradores?					
11	¿A usted le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?					
12	. ¿Considera que la personalidad del trabajador influye en la solución de las dudas que puedan tener los usuarios?					
13	¿Usted trata de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse?					
14	¿Constantemente usted intenta mejorar su desempeño en su área de trabajo?					
15	¿Usted atiende los trabajos en cuanto les son encomendados?					
16	¿Usted participa activamente en el desarrollo de labores en su área de trabajo?					
17	¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe dentro la municipalidad?					
18	¿Se esmera por cumplir los objetivos que tiene la municipalidad?					
19	¿Siente que es reconocido por su participación en la municipalidad?					
20	¿Considera que la municipalidad promueve los incentivos a los trabajadores más productivos?					
21	¿Se siente motivado dentro de su puesto de trabajo?					
22	<i>¿Usted considera que la municipalidad tiene la capacidad para motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos?</i>					
23	¿Usted percibe un ambiente agradable en su área de trabajo?					
24	¿Usted continúa creciendo profesionalmente dentro de su puesto laboral?					
25	¿Usted considera que en la municipalidad se puede obtener permanencia laboral de acuerdo a sus logros alcanzados?					
26	¿Considera que los asensos en la municipalidad se dan por mérito del trabajador?					

N°	AFIRMACIONES	Opciones de respuesta				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
27	¿Confía en que la gerencia de la municipalidad toma las mejores decisiones?					
28	¿Usted considera que es política de la municipalidad la aplicación de normas en las recompensas asociadas a los logros?					
29	¿Se percibe el otorgamiento de recompensas por metas cumplidas?					
30	¿Se percibe que los jefes de área incentivan a mejorar sus aptitudes profesionales?					
31	¿Usted cree que las políticas establecidas por parte de la municipalidad favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral?					
32	¿La municipalidad realiza capacitaciones en función a las necesidades de los trabajadores?					
33	¿Considera que debido a las capacitaciones que les brinda la municipalidad desempeñan mejor su trabajo?					
34	¿Usted conoce las normas institucionales de la municipalidad, por ello trata de comprometerse, para no cometer ningún error?					

**Muchas Gracias por su Colaboración**

**Fecha:** / / 2020

**Hora:** .....

## Validación de Instrumento

“Año de la Universalización de la Salud”

**SOLICITA:** VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Licenciado (Lic.):** ESPINOZA ROMERO, Junior Henry

**Docente de la carrera profesional de Administración**

RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel Gianela, identificada D.N.I: 73544309, SÁNCHEZ MORENO, Fiorella del Carmen identificada D.N.I: 71289968 estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 23 de Junio de 2020

Rodríguez Manrique, Yesebel Gianela

DNI N° 73544309

Sánchez Moreno, Fiorella del Carmen

DNI N° 71289968

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Conocimientos sobre el puesto de trabajo	Certificación académica	1. ¿Usted cuenta con el título profesional según el puesto de trabajo donde se desempeña?						X		X		X		X		
			2. ¿Usted se encuentra capacitado en función a su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Identidad profesional	3. ¿Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?						X		X		X		X		
		Manejo Emocional	4. ¿Usted considera que la carga laboral influye en las emociones que presenta en su área de trabajo?						X		X		X		X		
	Habilidades y destrezas	Rendimiento	5. ¿El tiempo de trabajo es suficiente						X		X		X		X		

			para cumplir con su carga laboral?														
			6. ¿La municipalidad le entrega las herramientas necesarias para el cumplimiento de su trabajo?					X		X		X		X			
		Creatividad	7. ¿Usted busca la constante innovación en su área de trabajo?					X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	8. ¿Usted práctica el trabajo multidisciplinario en equipo?					X		X		X		X			
		Manejo de Conflictos	9. ¿Cuándo surgen problemas usted maneja los conflictos rápidamente?					X		X		X		X			
			10. ¿Usted tiene la capacidad de gestionar un desacuerdo entre los colaboradores?					X		X		X		X			
Personalidad del colaborador	Orientación al usuario		11. ¿A usted le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?					X		X		X		X			
			12. ¿Considera que la personalidad del trabajador influye en la solución de las					X		X		X		X			

			dudas que puedan tener los usuarios?															
		Proactividad	13. ¿Usted trata de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse?					X		X		X		X				
			14. ¿Constantemente usted intenta mejorar su desempeño en su área de trabajo?					X		X		X		X				
		Dinamismo	15. ¿Usted atiende los trabajos en cuanto les son encomendados?					X		X		X		X				
			16. ¿Usted participa activamente en el desarrollo de labores en su área de trabajo?					X		X		X		X				

  
 Junior Henry Espinoza Romero  
 Lic. Administración de Empresas  
 CLAD N° 07850  
**FIRMA DEL EXPERTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TITULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución	17. ¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe dentro la municipalidad?						X		X		X		X			
		Identificación con los objetivos de la institución	18. ¿Se esmera por cumplir los objetivos que tiene la municipalidad?						X		X		X		X			
		Sentimiento de reconocimiento por parte de la Institución	19. ¿Siente que es reconocido por su participación en la municipalidad?						X		X		X		X			
			20. ¿Considera que la municipalidad promueve los incentivos a los trabajadores más productivos?						X		X		X		X			



		Motivación	21. ¿Se siente motivado dentro de su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
			22. ¿Usted considera que la municipalidad tiene la capacidad para motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos?						X		X		X		X		
			23. ¿Usted percibe un ambiente agradable en su área de trabajo?						X		X		X		X		
<b>Compromiso de continuidad</b>		Deseo de permanencia en la institución	24. ¿Usted continúa creciendo profesionalmente dentro de su puesto laboral?						X		X		X		X		
			25. ¿Usted considera que en la municipalidad se puede obtener permanencia laboral de acuerdo a sus logros alcanzados?						X		X		X		X		
		Reconocimiento por labor realizada	26. ¿Considera que los asensos en la municipalidad se dan por mérito del trabajador?						X		X		X		X		
		Confianza depositada en la institución	27. ¿Confía en que la gerencia de la municipalidad toma las mejores decisiones?						X		X		X		X		
<b>Compromiso normativo</b>			28. ¿Usted considera que es política de la					X		X		X		X			

		Sistema de recompensa por logros	municipalidad la aplicación de normas en las recompensas asociadas a los logros?														
			29. ¿Se percibe el otorgamiento de recompensas por metas cumplidas?					X		X		X		X			
		Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	30. ¿Se percibe que los jefes de área incentivan a mejorar sus aptitudes profesionales?					X		X		X		X			
			31. ¿Usted cree que las políticas establecidas por parte de la municipalidad favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral?						X		X		X		X		
		Capacitación	32. ¿La municipalidad realiza capacitaciones en función a las necesidades de los trabajadores?					X		X		X		X			
			33. ¿Considera que debido a las capacitaciones que les brinda la municipalidad desempeñan mejor su trabajo?						X		X		X		X		
			34. ¿Usted conoce las normas institucionales					X		X		X		X			

		Sanciones institucionales	de la municipalidad, por ello trata de comprometerse, para no cometer ningún error?														
--	--	---------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--


  
 Junior Henry Espinoza Romero  
 Lic. Administración  
 CLAD N° 07890  
 FIRMA DEL EXPERTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.


**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ESPINOZA ROMERO JUNIOR HENRY

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

  
  
Junior Henry Espinoza Romero  
Lts. Administración  
CLAD N° 07890  
Firma  
DNI: 44429550

"Año de la Universalización de la Salud"

Recibido  
25-06-2020  
Doni

**SOLICITA:** VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Magister (Mg.): COLCHADO HUIZA, Zaragoza Doni**

RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel Gianela, identificada D.N.I.: 73544309, SÁNCHEZ MORENO, Fiorella del Carmen identificada D.N.I.: 71289968 estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 25 de Junio de 2020

RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel Gianela

D.N.I.: 73544309

SÁNCHEZ MORENO, Fiorella de Carmen

D.N.I.: 71289968

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TÍTULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Conocimientos sobre el puesto de trabajo	Certificación académica	1. ¿Usted cuenta con su título profesional según el puesto de trabajo donde se desempeña?						X		X		X		X		
			2. ¿Usted se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Identidad profesional	3. ¿Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?						X		X		X		X		
		Manejo Emocional	4. ¿Usted considera que la carga laboral influye en las emociones que presenta en su área de trabajo?						X		X		X		X		

	<b>Habilidades y destrezas</b>	Rendimiento	5. ¿El tiempo de trabajo es suficiente para cumplir con su carga laboral?						X		X		X		X			
			6. ¿La municipalidad le entrega las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo?						X		X		X		X			
		Creatividad	7. ¿Usted busca la constante creatividad en su área de trabajo?						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	8. ¿Usted práctica el trabajo multidisciplinario en equipo?						X		X		X		X			
		Manejo de Conflictos	9. ¿Cuándo surgen problemas usted maneja los conflictos rápidamente?						X		X		X		X			
			10. ¿Usted tiene la capacidad de gestionar un desacuerdo entre los colaboradores?						X		X		X		X			
	<b>Personalidad del colaborador</b>	Orientación al usuario	11. ¿A usted le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?						X		X		X		X			
			12. ¿Considera que la personalidad del trabajador influye en						X		X		X		X			

			la solución de las dudas que puedan tener los usuarios?														
	Proactividad	13. ¿Usted trata de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse?						X		X		X		X			
		14. ¿Constantemente usted intenta mejorar su desempeño en su área de trabajo?						X		X		X		X			
	Dinamismo	15. ¿Usted atiende los trabajos en cuanto les son encomendados?						X		X		X		X			
		16. ¿Usted participa activamente en el desarrollo de labores en su área de trabajo?							X		X		X		X		



-----  
FIRMA DEL EXPERTO



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TITULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución	17. ¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe dentro la municipalidad?						X		X		X		X		
		Identificación con los objetivos de la institución	18. ¿Se esmera por cumplir los objetivos que tiene la municipalidad?						X		X		X		X		
		Sentimiento de reconocimiento por parte de la Institución	19. ¿Siente que es reconocido por su participación en la municipalidad?						X		X		X		X		
			20. ¿Considera que la municipalidad promueve los incentivos a los trabajadores más productivos?						X		X		X		X		

		Motivación	21. ¿Se siente motivado dentro de su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
			22. ¿Usted considera que la municipalidad tiene la capacidad para motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos?						X		X		X		X		
			23. ¿Usted percibe un ambiente agradable en su área de trabajo?						X		X		X		X		
<b>Compromiso de continuidad</b>		Deseo de permanencia en la institución	24. ¿Usted continúa creciendo profesionalmente dentro de su puesto laboral?						X		X		X		X		
			25. ¿Usted considera que en la municipalidad se puede obtener permanencia laboral de acuerdo a sus logros alcanzados?						X		X		X		X		
		Reconocimiento por labor realizada	26. ¿Considera que los asensos en la municipalidad se dan por mérito del trabajador?						X		X		X		X		
		Confianza depositada en la institución	27. ¿Confía en que la gerencia de la municipalidad toma las mejores decisiones?						X		X		X		X		
<b>Compromiso normativo</b>			28. ¿Usted considera que es política de la					X		X		X		X			

		Sistema de recompensa por logros	municipalidad la aplicación de normas en las recompensas asociadas a los logros?														
			29. ¿Se percibe el otorgamiento de recompensas por metas cumplidas?					X		X		X		X			
		Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	30. ¿Se percibe que los jefes de área incentivan a mejorar sus aptitudes profesionales?					X		X		X		X			
			31. ¿Usted cree que las políticas establecidas por parte de la municipalidad favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral?						X		X		X		X		
		Capacitación	32. ¿La municipalidad realiza capacitaciones en función a las necesidades de los trabajadores?					X		X		X		X			
			33. ¿Considera que debido a las capacitaciones que les brinda la municipalidad desempeñan mejor su trabajo?						X		X		X		X		
			34. ¿Usted conoce las normas institucionales					X		X		X		X			

		Sanciones institucionales	de la municipalidad, por ello trata de comprometerse, para no cometer ningún error?														
--	--	---------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

-----

FIRMA DEL EXPERTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	



Mg. Adm. Colchado Huiza Zaragoso Doni

Docente universitario

Clad: 3342

DNI: 41375533

**“Año de la Universalización de la Salud”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Magister (Mg.): MACEDO HUAMÁN, Beatriz Nora**

**De la carrera Profesional de Administración**

RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel Gianela, identificada D.N.I: 73544309, SÁNCHEZ MORENO, Fiorella del Carmen identificada D.N.I: 71289968 estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

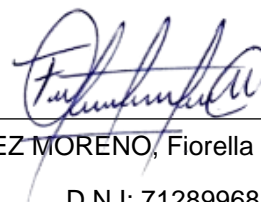
- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 27 de Junio de 2020



RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel Gianela

D.N.I: 73544309



SÁNCHEZ MORENO, Fiorella de Carmen

D.N.I: 71289968

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### TÍTULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Competencias laborales	Conocimientos sobre el puesto de trabajo	Certificación académica	1. ¿Usted cuenta con el título profesional requerido para el puesto que desempeña?							X		X		X		X			
			2. ¿Usted considera estar capacitado en función a lo requerido por el puesto desempeñado?							X		X		X		X			
		Identidad profesional	3. ¿Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?								X		X		X		X		
		Manejo Emocional	4. ¿Usted considera que la carga laboral influye en las emociones que presenta en su área de trabajo?								X		X		X		X		

	<b>Habilidades y destrezas</b>	Rendimiento	5. ¿El tiempo de trabajo es suficiente para cumplir con su carga laboral?						X		X		X		X			
			6. ¿La municipalidad le entrega las herramientas necesarias para el cumplimiento de su trabajo?						X		X		X		X			
		Creatividad	7. ¿Usted busca la constante innovación en su área de trabajo?						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	8. ¿Usted práctica el trabajo multidisciplinario en equipo?						X		X		X		X			
		Manejo de Conflictos	9. ¿Cuándo surgen problemas usted maneja los conflictos rápidamente?						X		X		X		X			
			10. ¿Usted tiene la capacidad de gestionar un desacuerdo entre los colaboradores?						X		X		X		X			
	<b>Personalidad del colaborador</b>	Orientación al usuario	11. ¿A usted le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?							X		X		X		X		
			12. ¿Considera que la personalidad del trabajador influye en								X		X		X		X	



			la solución de las dudas que puedan tener los usuarios?														
		Proactividad	13. ¿Usted trata de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse?					X		X		X		X			
			14. ¿Constantemente usted intenta mejorar su desempeño en su área de trabajo?					X		X		X		X			
		Dinamismo	15. ¿Usted atiende los trabajos en cuanto les son encomendados?					X		X		X		X			
			16. ¿Usted participa activamente en el desarrollo de labores en su área de trabajo?					X		X		X		X			

  
 FIRMA DEL EXPERTO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TITULO DE LA TESIS: LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución	17. ¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe dentro la municipalidad?						X		X		X		X				
		Identificación con los objetivos de la institución	18. ¿Se esmera por cumplir los objetivos que tiene la municipalidad?						X		X		X		X				
		Sentimiento de reconocimiento por parte de la Institución	19. ¿Siente que es reconocido por su participación en la municipalidad?						X		X		X		X				
			20. ¿Considera que la municipalidad promueve los incentivos a los trabajadores más productivos?						X		X		X		X				

		Motivación	21. ¿Se siente motivado dentro de su puesto de trabajo?														
			22. ¿Usted considera que la municipalidad tiene la capacidad para motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos?						X		X			X			X
			23. ¿Usted percibe un ambiente agradable en su área de trabajo?						X		X			X			X
<b>Compromiso de continuidad</b>		Deseo de permanencia en la institución	24. ¿Usted continúa creciendo profesionalmente dentro de su puesto laboral?						X		X			X			X
			25. ¿Usted considera que en la municipalidad se puede obtener permanencia laboral de acuerdo a sus logros alcanzados?						X		X			X			X
		Reconocimiento por labor realizada	26. ¿Considera que los asensos en la municipalidad se dan por mérito del trabajador?						X		X			X			X
		Confianza depositada en la institución	27. ¿Confía en que la gerencia de la municipalidad toma las mejores decisiones?						X		X			X			X
<b>Compromiso normativo</b>			28. ¿Usted considera que es política de la														

		Sistema de recompensa por logros	municipalidad la aplicación de normas en las recompensas asociadas a los logros?						X		X		X		X	
		Sistema de recompensa por logros	29. ¿Se percibe el otorgamiento de recompensas por metas cumplidas?						X		X		X		X	
		Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	30. ¿Se percibe que los jefes de área incentivan a mejorar sus aptitudes profesionales?						X		X		X		X	
			31. ¿Usted cree que las políticas establecidas por parte de la municipalidad favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral?							X		X		X		X
		Capacitación	32. ¿La municipalidad realiza capacitaciones en función a las necesidades de los trabajadores?						X		X		X		X	
			33. ¿Considera que debido a las capacitaciones que les brinda la municipalidad desempeñan mejor su trabajo?							X		X		X		X
			34. ¿Usted conoce las normas institucionales													

		Sanciones institucionales	de la municipalidad, por ello trata de comprometerse, para no cometer ningún error?						X		X		X		X		
--	--	---------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

  
 .....  
 FIRMA DEL EXPERTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA – 2020

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MACEDO HUAMÁN BEATRIZ NORA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	



Mg. Adm. Macedo Huamán Beatriz Nora  
CLAD N° 13742  
DNI: 46405314

## Ficha Técnica de Instrumento

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1</b>	
Tipo de Instrumento	Cuestionario Individual
Denominación del Instrumento	Cuestionario para analizar las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional
Autoría	Rodriguez Manrique, Yesebel Gianela Sánchez Moreno, Fiorella del Carmen
Duración de la aplicación	Aproximadamente 15 minutos
Muestra	30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira
Numero de ítems	34
Escala de medición	Escala de Likert (Muy de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo)
Dimensiones que evalúa	Conocimientos sobre el puesto de trabajo, habilidades y destrezas y la personalidad del colaborador. Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
Método de muestreo	No probabilístico
Lugar de realización de campo	Municipalidad Distrital de Pira
Fecha de realización de campo	21 de Septiembre del 2020
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Excel

## Tabla de Especificaciones

### TABLA DE ESPECIFICACIONES

#### Cuestionario de las Competencias Laborales y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira - 2020

##### I. Datos Informativos:

- **Autor(es)** : Rodriguez Manrique Yesebel Gianela  
Sánchez Moreno Fiorella del Carmen
- **Tipo** : Escala de Likert
- **Niveles** : Trabajadores de la Municipalidad  
Distrital de Pira
- **Administración** : Individual
- **Duración** : 15 minutos
- **Materiales** : Hoja impresa, lapicero
- **Responsable de la aplicación** : Las autoras

##### II. Descripción y Propósito:

El instrumento consta de 34 ítems, con alternativas que miden de aceptación a la información presentada, cuyo propósito es analizar la relación que existe entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira - 2020.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de Evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>D1. Conocimientos del puesto de trabajo</b>	Certificación académica	12%	1	1-5
			2	
	Identidad profesional		3	1-5
	Manejo emocional		4	
	Rendimiento		5	1-5
			6	



<b>D2. Habilidades y destrezas</b>	Creatividad	18%	7	1-5
	Trabajo en equipo		8	1-5
	Manejo de conflictos		9	1-5
			10	
<b>D3. Personalidad del colaborador</b>	Orientación al usuario	18%	11	1-5
			12	
	Proactividad		13	1-5
			14	
	Dinamismo		15	1-5
			16	
<b>D4. Compromiso afectivo</b>	Satisfacción por permanencia en la institución	20%	17	1-5
	Identificación con los objetivos de la institución		18	1-5
	Sentimiento de reconocimiento por parte de la institución		19	1-5
			20	
	Motivación		21	1-5
			22	
			23	
<b>D5. Compromiso de continuidad</b>	Deseo de permanencia en la institución	12%	24	1-5
			25	
	Reconocimiento por labor realizada		26	1-5
	Confianza depositada en la institución		27	1-5

<b>D6. Compromiso normativo</b>	Sistema de recompensas por logros	20%	28	1-5
			29	
	Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la institución		30	1-5
			31	
	Capacitación		32	1-5
			33	
	Sanciones institucionales		34	1-5
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>34 Ítems</b>	

#### IV. Opciones de Respuesta:

N° de Ítems	Opción de Respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.	- Muy de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Muy en desacuerdo	1

#### V. Niveles de Valorización:

##### 5.1. Valorización de las variables: Competencias Laborales y Compromiso Organizacional.

VARIABLES	NIVEL	PUNTUACIÓN
<b>Competencias Laborales</b>	Bajo	16 - 37
	Medio	38 - 59
	Alto	60 - 80

VARIABLES	NIVEL	PUNTUACIÓN
Compromiso Organizacional	Bajo	18 - 42
	Medio	43 - 67
	Alto	68 - 90

## 5.2. Valorización de las Variable 1: Competencias Laborales

NIVEL	CRITERIOS	Valores
Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altamente calificado para el puesto que desempeña</li> <li>- Altamente capacitado para el puesto que desempeña</li> <li>- Maneja adecuadamente sus emociones</li> <li>- Rendimiento laboral alto</li> <li>- Altamente creativo en el rol que desempeña</li> <li>- Maneja adecuadamente los problemas que puedan surgir en el ámbito laboral</li> <li>- Orienta empáticamente al usuario</li> <li>- Constantemente mejora su desempeño</li> <li>- Participa activamente en el desarrollo de sus labores</li> </ul>	60 – 80
Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competente en las principales tareas del puesto que desempeña</li> <li>- Capacitado para el puesto que desempeña</li> <li>- Controla sus emociones</li> <li>- Rinde aceptablemente en las labores que realiza</li> <li>- Creativo en el rol que desempeña</li> <li>- Ocasionalmente maneja los problemas que puedan surgir en el ámbito laboral</li> <li>- Orienta al usuario</li> <li>- Cumple con su rol laboral</li> <li>- Participa en el desarrollo de sus labores</li> </ul>	38 – 59
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deficientemente calificado para las tareas del puesto que desempeña</li> <li>- Incapaz para el puesto que desempeña</li> <li>- Ocasionalmente controla sus emociones</li> <li>- No rinde en las labores que realiza</li> </ul>	16 – 37

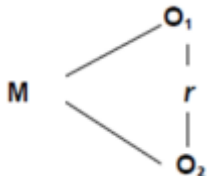
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco creativo en el rol que desempeña</li> <li>- Raramente maneja los problemas que puedan surgir en el ámbito laboral</li> <li>- Raramente orienta al usuario</li> <li>- No siempre cumple con lo que implica su rol laboral</li> <li>- Ocasionalmente participa en el desarrollo de sus labores</li> </ul>	
--	---	--

### 5.3. Valorización de las Variable 2: Compromiso Organizacional

<b>NIVEL</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Valores</b>
Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación alta por permanecer en la institución</li> <li>- Se muestra identificado con los objetivos de la institución</li> <li>- Participación activa en los eventos de la entidad</li> <li>- Altamente motivado en la labor que realiza</li> <li>- Se encuentra en constante capacitación</li> <li>- Se esmera por ascender de puesto en su entidad</li> <li>- Cumple eficientemente con las metas que tiene la entidad</li> <li>- Se muestra altamente satisfecho al trabajar en equipo</li> <li>- Se muestra comprometido con su entidad</li> </ul>	67 – 90
Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunas veces muestra satisfacción por permanecer en la institución</li> <li>- Ocasionalmente se identifica con los objetivos de la institución</li> <li>- Participación ocasional en los eventos de la entidad</li> <li>- Medianamente motivado en la labor que realiza</li> <li>- Se capacita ocasionalmente</li> <li>- Se encuentra satisfecho con el puesto que desempeña en su entidad</li> <li>- Cumple con las metas que tiene la entidad</li> <li>- Ocasionalmente se muestra satisfecho al trabajar en equipo</li> </ul>	42 – 66

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En ocasiones se muestra comprometido con la entidad</li> </ul>	
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanecer en la institución no es su prioridad</li> <li>- Poca identificación con los objetivos de la institución</li> <li>- Raramente participa en los eventos de la entidad</li> <li>- No se muestra motivado en la labor que realiza</li> <li>- Raramente se capacita</li> <li>- No se encuentra satisfecho con el puesto que desempeña</li> <li>- Ocasionalmente cumple con las metas que tiene la entidad</li> <li>- Se muestra insatisfecho al trabajar en equipo</li> <li>- No se encuentra comprometido con la entidad</li> </ul>	18 - 41

## Matriz de Investigación

MATRIZ DE INVESTIGACIÓN				
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿De qué manera se relaciona las Competencias Laborales con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira - 2020?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020?</li> </ul>	<p><b><u>Objetivo General:</u></b> Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira- 2020.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020</li> <li>Precisar la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020</li> <li>Establecer la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.</li> </ul>	<p><b><u>Hipótesis de Trabajo (Hi)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las Competencias Laborales se relacionan positivamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira- 2020.</li> </ul> <p><b><u>Hipótesis Nula (Ho):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las Competencias Laborales no se relacionan positivamente con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira - 2020.</li> </ul>	<p>Variables:</p> <p>O1: Competencias Laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Conocimientos sobre el puesto de trabajo D2: Habilidades y destrezas D3: Personalidad del colaborador</p> <p>O2: Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo</p>	<p><b><u>Tipo de investigación</u></b> Aplicada</p> <p><b><u>Nivel de investigación</u></b> Correlacional</p> <p><b><u>Diseño de Investigación</u></b> El diseño de la investigación es no experimental correlacional</p>  <p>M: Muestra de estudio. O1: competencias laborales O2: compromiso organizacional r : representa la relación en ambas variables</p>

# Autorización de la Municipalidad Distrital de Marcará para aplicar la encuesta piloto



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Huaraz, 28 de agosto del 2020

OFICIO N° 028-2020-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).  
CARLOS DAVID SANCHEZ MENDOZA  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ  
Plaza de Armas S/N

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **RODRIGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA**, identificado con DNI. N° **73544309** y **SÁNCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN**, identificado con DNI. N° **71289968**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2020-II están cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: **“COMPETENCIAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL”**, motivo por el cual le solicito su autorización para que los estudiantes puedan desarrollar su encuesta en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a los estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA  
COORDINADOR EP  
Universidad César Vallejo – HUARAZ

# Recepción de solicitud por parte de la Municipalidad Distrital de Marcará para aplicar la encuesta piloto



**CARGO**

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huaraz, 28 de agosto del 2020

OFICIO Nº 028-2020-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).  
CARLOS DAVID SANCHEZ MENDOZA  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ  
Plaza de Armas S/N



Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **RODRIGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA**, identificado con DNI. N° **73544309** y **SÁNCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN**, identificado con DNI. N° **71289968**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2020-II están cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: "**COMPETENCIAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**", motivo por el cual le solicito su autorización para que los estudiantes puedan desarrollar su encuesta en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a los estudiantes.

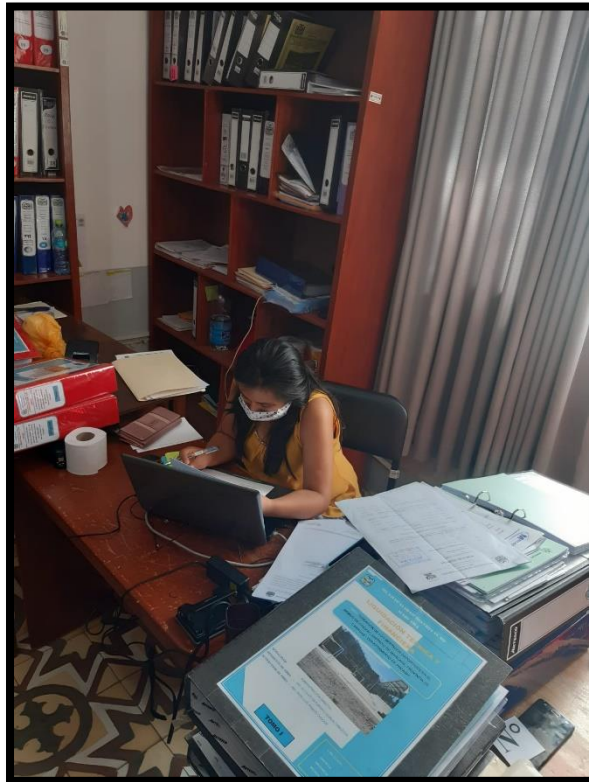
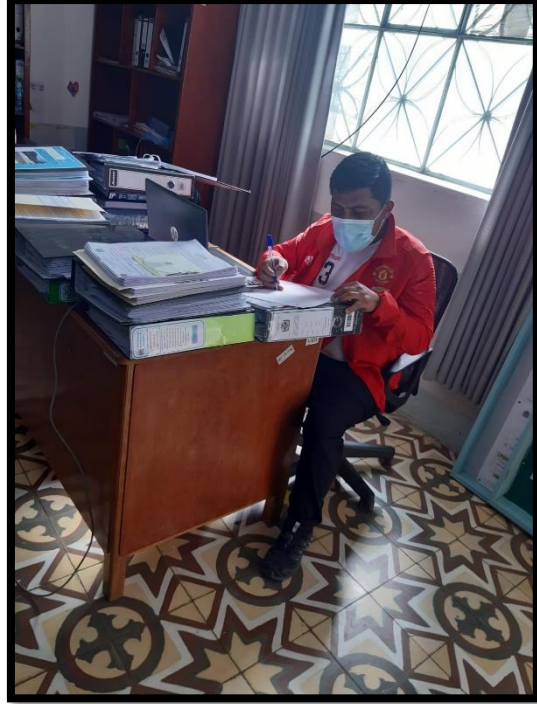
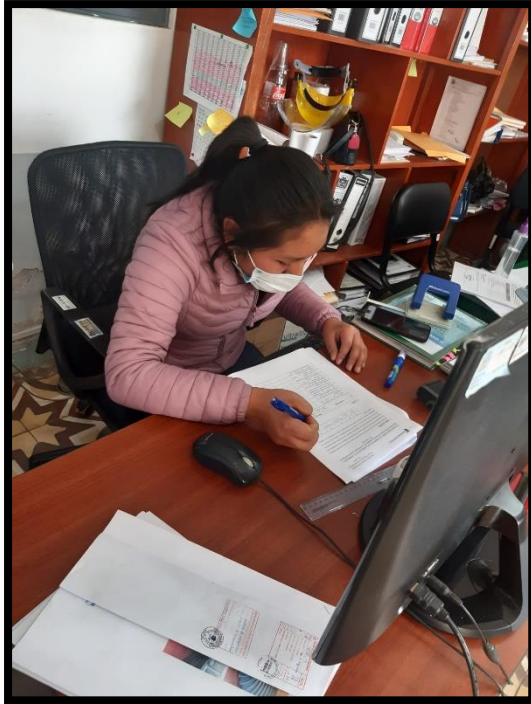
Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

**MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA**  
COORDINADOR EP  
Universidad César Vallejo – HUARAZ



**Personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Marcará**



**Confiabilidad – Alfa de Cronbach, por variable**

COMPETENCIAS LABORALES																
DIM	Conocimientos sobre el puesto de trabajo				Habilidades y destrezas						Personalidad del colaborador					
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4
2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4
6	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4
7	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
8	4	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4
9	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
10	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>,940</b>	<b>,942</b>	<b>16</b>

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
DI M	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad					Compromiso normativo							
Item	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3
2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	5	1	1
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
6	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	5	4	5
7	3	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	4	1	2	4	4	4
8	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4
9	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2
10	2	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>,946</b>	<b>,947</b>	<b>18</b>

**Confiabilidad – Alfa de Cronbach, instrumento general**

COMPETENCIAS LABORALES																COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
DIM	Conocimientos sobre el puesto de trabajo				Habilidades y destrezas						Personalidad del colaborador						Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad				Compromiso normativo							
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
<b>1</b>	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3
<b>2</b>	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	5	1
<b>3</b>	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4
<b>4</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
<b>5</b>	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
<b>6</b>	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	5	4	4	1	5
<b>7</b>	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	4	1	2	4	4
<b>8</b>	4	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	5	3	4	4	4
<b>9</b>	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2
<b>10</b>	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach		
<b>Alfa de Cronbach</b>	basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>,969</b>	<b>,970</b>	<b>34</b>

---

## Solicitud a la Municipalidad Distrital de Pira para aplicar el instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



Huaraz, 04 de Setiembre del 2020

OFICIO N° 044-2020-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).  
HÉCTOR RAÚL OBREGÓN INTI  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA  
Plaza de Armas S/N - Pira

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **RODRÍGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA**, identificada con DNI. N° **73544309**, y **SÁNCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN** identificada con DNI. N° **71289968** estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2020-II están cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: **"LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL"**, motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su encuesta en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA  
COORDINADOR EP  
Universidad César Vallejo – HUARAZ

## Autorización de la Municipalidad Distrital de Pira para aplicar encuesta



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PIRA**  
*Creado por Ley 2547*



"Año de la Universalización de la Salud"

Pira, 14 de Septiembre del 2020.

**CARTA N° 006 - 2020-MDP/A.**

**Señorita:**

**MGTR. RUSBBY VASQUEZ MIRANDA**

Coordinador EP- Univ. Cesar Vallejo- Huaraz.

**Presente.**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

+++++

Es grato de dirigirme a Usted, para expresarle nuestros saludos cordiales, asimismo se Autoriza a la Srta. **SANCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN** identificada con DNI N° 71289968, y la Srta. **RODRÍGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA** identificada con DNI N° 73544309 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz, para que realice su encuesta en la Municipalidad Distrital de Pira para su trabajo de investigación referente al tema: **"LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL"**.

Sin otro particular me suscribo de usted no antes expresarle mis muestras de consideración y estima personal.

Atentamente



C.c:  
Arch.  
Hroi/al

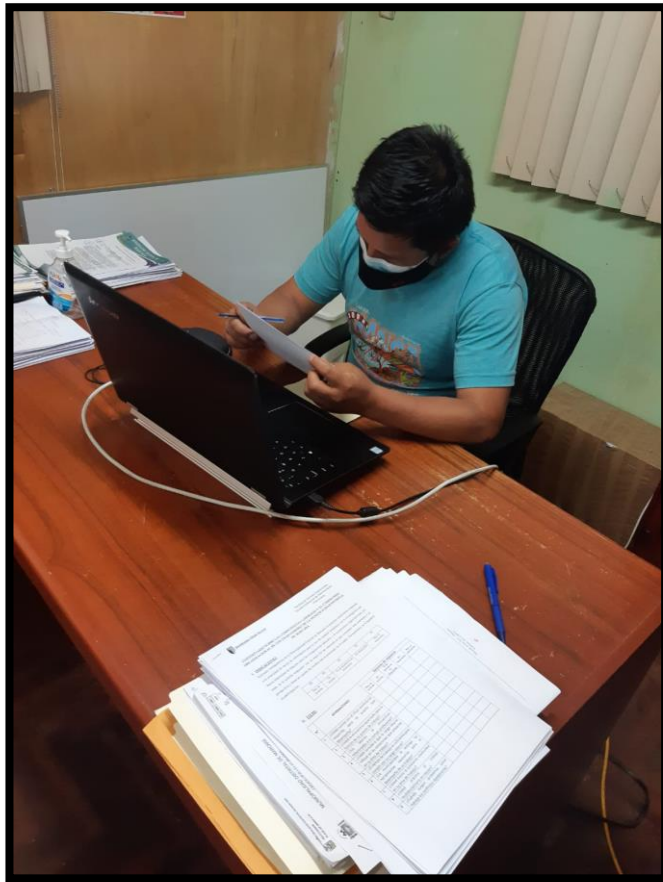
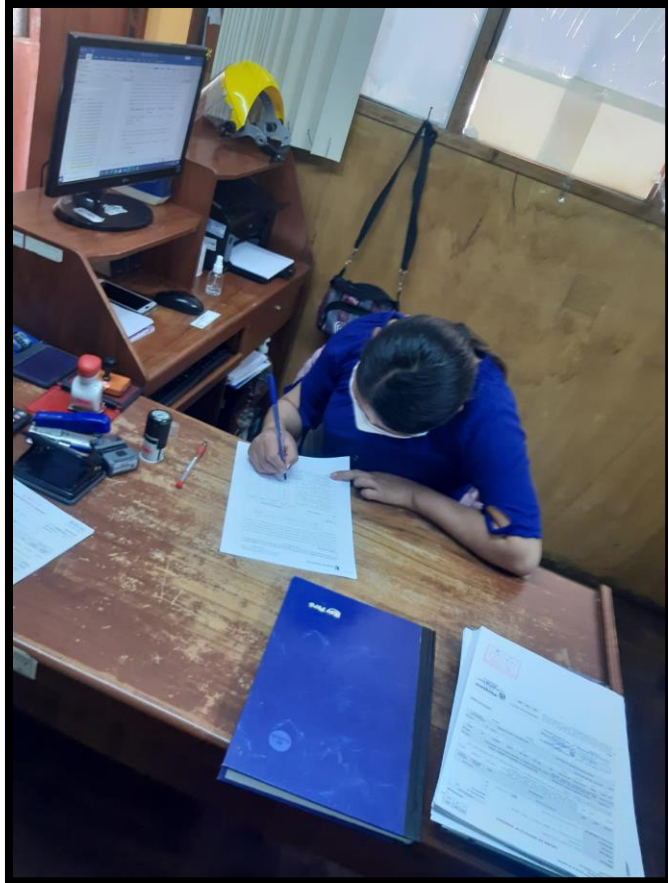
Cel. RPM 944489338  
Correo Electrónico  
edit\_11\_119@gmail.com  
Dirección Plaza de Armas s/n - Pira  
Carretera: Huaraz-Yupash-Huarmey

*¡Construyendo... para todos...!*



## Personal encuestado en la Municipalidad Distrital de Pira





Base de datos en Excel de información recolectada en encuesta realizada en la Municipalidad Distrital de Pira

COMPETENCIAS LABORALES																				
DIM	Conocimientos sobre el puesto de trabajo				TOTAL	Habilidades y destrezas						TOTAL	Personalidad del colaborador						TOTAL	TOTAL DE COMPETENCIAS LABORALES
Ítem	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		
1	4	4	4	4	16	3	5	4	5	3	4	24	4	3	4	5	5	4	25	65
2	3	4	3	3	13	4	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	4	15	45
3	4	3	4	4	15	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	57
4	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	3	3	23	68
5	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	3	4	4	25	73
6	4	5	4	4	17	4	3	4	5	4	4	24	5	3	4	5	5	4	26	67
7	4	5	5	4	18	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	3	4	4	21	61
8	4	5	3	3	15	3	4	4	3	5	4	23	5	5	4	4	3	4	25	63
9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	39
10	4	4	4	2	14	4	4	3	4	4	3	22	4	4	2	3	4	3	20	56
11	4	4	4	4	16	3	5	4	5	3	4	24	4	3	4	5	5	4	25	65
12	3	4	3	3	13	4	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	4	15	45
13	4	3	4	4	15	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	57
14	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	3	3	23	68
15	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	3	4	4	25	73
16	4	5	4	4	17	4	3	4	5	4	4	24	5	3	4	5	5	4	26	67
17	4	5	5	4	18	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	3	4	4	21	61
18	4	5	3	3	15	3	4	4	3	5	4	23	5	5	4	4	3	4	25	63
19	3	3	2	3	11	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	39
20	4	4	4	2	14	4	4	3	4	4	3	22	4	4	2	3	4	3	20	56



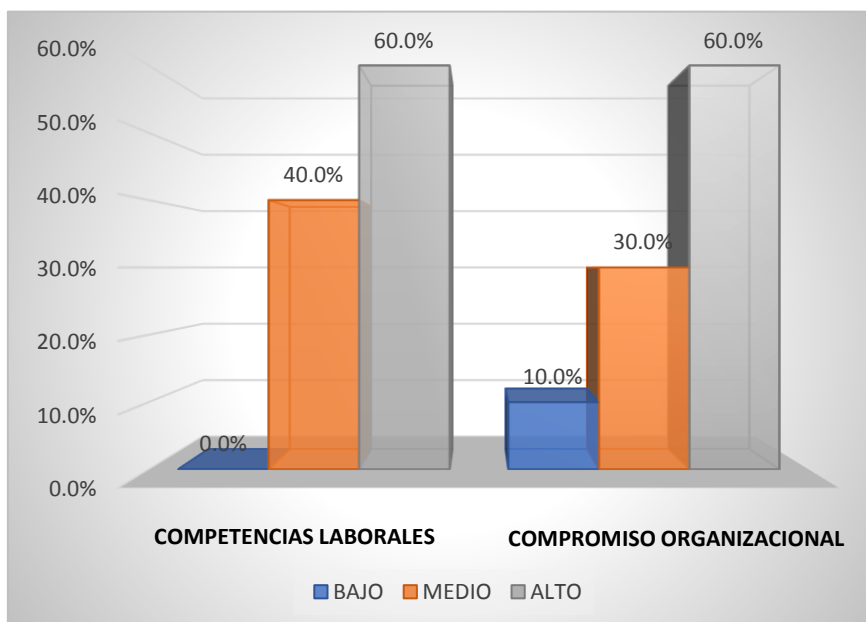
<b>21</b>	4	4	4	4	16	3	5	4	5	3	4	24	4	3	4	5	5	4	25	65
<b>22</b>	3	4	3	3	13	4	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	4	15	45
<b>23</b>	4	3	4	4	15	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	57
<b>24</b>	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	3	3	23	68
<b>25</b>	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	3	4	4	25	73
<b>26</b>	4	5	4	4	17	4	3	4	5	4	4	24	5	3	4	5	5	4	26	67
<b>27</b>	4	5	5	4	18	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	3	4	4	21	61
<b>28</b>	4	5	3	3	15	3	4	4	3	5	4	23	5	5	4	4	3	4	25	63
<b>29</b>	3	3	2	3	11	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	39
<b>30</b>	4	4	4	2	14	4	4	3	4	4	3	22	4	4	2	3	4	3	20	56

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
DIM	Compromiso afectivo							TOTAL	Compromiso de continuidad						TOTAL	Compromiso normativo					TOTAL	TOTAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Item	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL	24	25	26	27	28	29	TOTAL	30	31	32	33	34	TOTAL	
<b>1</b>	4	4	3	4	3	4	3	25	4	5	4	5	4	5	27	3	4	3	4	3	17	69
<b>2</b>	3	3	3	3	1	2	2	17	2	2	1	3	3	3	14	3	2	2	2	1	10	41
<b>3</b>	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	3	2	4	3	19	4	3	4	3	4	18	62
<b>4</b>	4	3	4	3	4	4	5	27	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	4	21	76
<b>5</b>	5	4	5	5	4	3	5	31	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	22	81
<b>6</b>	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	4	5	3	4	25	5	4	4	3	5	21	76
<b>7</b>	3	4	4	2	4	3	1	21	3	3	2	3	4	3	18	4	1	2	4	4	15	54
<b>8</b>	4	3	4	4	3	4	4	26	4	5	4	4	4	3	24	5	3	4	4	4	20	70
<b>9</b>	3	1	2	3	2	1	2	14	3	2	3	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	43
<b>10</b>	2	4	5	4	4	2	5	26	5	5	4	5	5	4	28	5	5	1	4	4	19	73

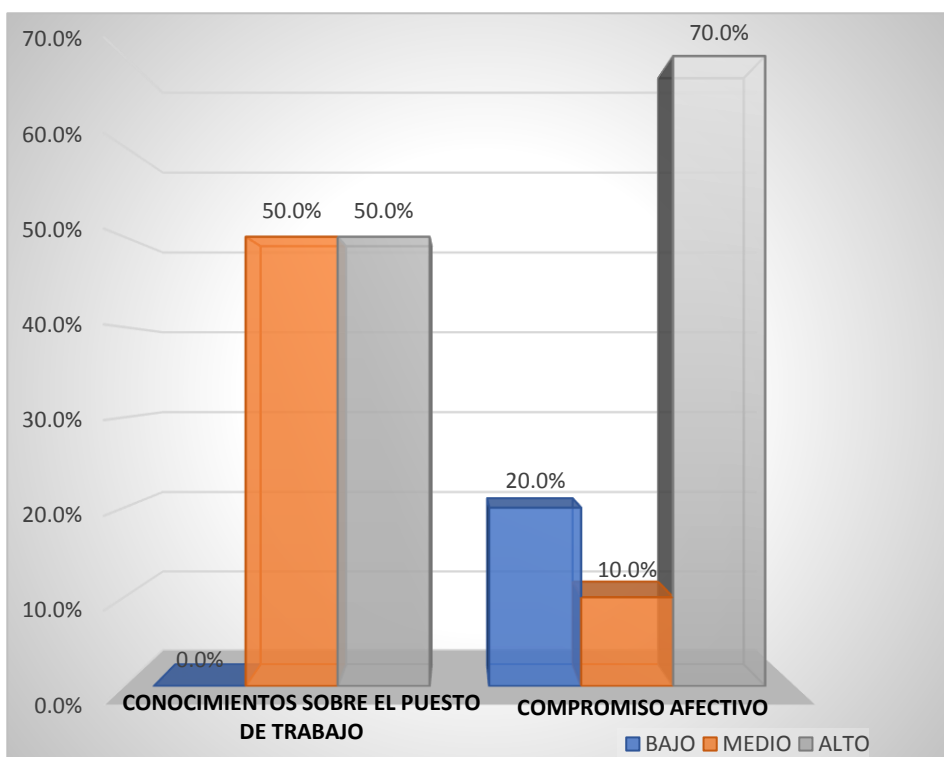
<b>11</b>	4	4	3	4	3	4	3	25	4	5	4	5	4	5	27	3	4	3	4	3	17	<b>69</b>
<b>12</b>	3	3	3	3	1	2	2	17	2	2	1	3	3	3	14	3	2	2	2	1	10	<b>41</b>
<b>13</b>	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	3	2	4	3	19	4	3	4	3	4	18	<b>62</b>
<b>14</b>	4	3	4	3	4	4	5	27	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	4	21	<b>76</b>
<b>15</b>	5	4	5	5	4	3	5	31	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	22	<b>81</b>
<b>16</b>	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	4	5	3	4	25	5	4	4	3	5	21	<b>76</b>
<b>17</b>	3	4	4	2	4	3	1	21	3	3	2	3	4	3	18	4	1	2	4	4	15	<b>54</b>
<b>18</b>	4	3	4	4	3	4	4	26	4	5	4	4	4	3	24	5	3	4	4	4	20	<b>70</b>
<b>19</b>	3	1	2	3	2	1	2	14	3	2	3	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	<b>43</b>
<b>20</b>	2	4	5	4	4	2	5	26	5	5	4	5	5	4	28	5	5	1	4	4	19	<b>73</b>
<b>21</b>	4	4	3	4	3	4	3	25	4	5	4	5	4	5	27	3	4	3	4	3	17	<b>69</b>
<b>22</b>	3	3	3	3	1	2	2	17	2	2	1	3	3	3	14	3	2	2	2	1	10	<b>41</b>
<b>23</b>	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	3	2	4	3	19	4	3	4	3	4	18	<b>62</b>
<b>24</b>	4	3	4	3	4	4	5	27	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	4	21	<b>76</b>
<b>25</b>	5	4	5	5	4	3	5	31	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	22	<b>81</b>
<b>26</b>	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	4	5	3	4	25	5	4	4	3	5	21	<b>76</b>
<b>27</b>	3	4	4	2	4	3	1	21	3	3	2	3	4	3	18	4	1	2	4	4	15	<b>54</b>
<b>28</b>	4	3	4	4	3	4	4	26	4	5	4	4	4	3	24	5	3	4	4	4	20	<b>70</b>
<b>29</b>	3	1	2	3	2	1	2	14	3	2	3	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	<b>43</b>
<b>30</b>	2	4	5	4	4	2	5	26	5	5	4	5	5	4	28	5	5	1	4	4	19	<b>73</b>

**Gráficos de información recolectada por objetivos en la encuesta realizada en la Municipalidad Distrital de Pira**

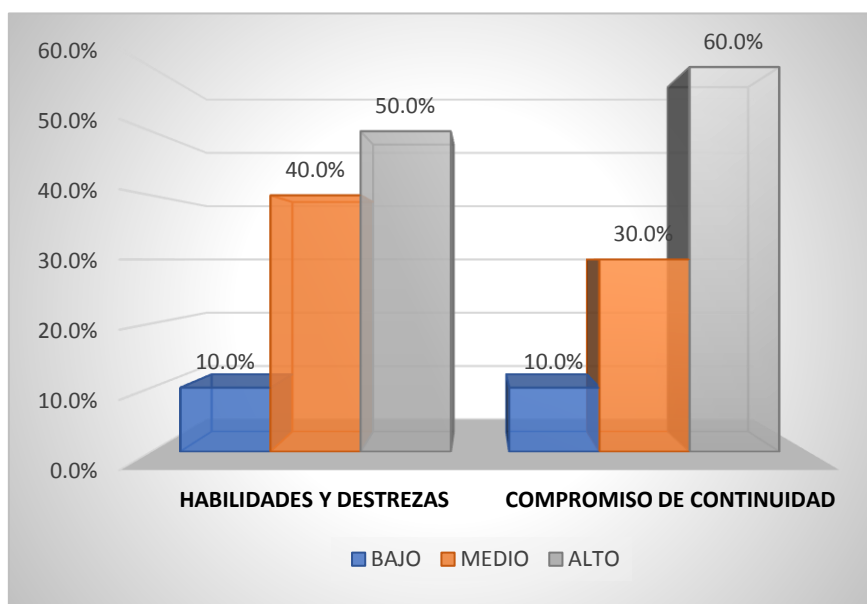
- Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira- 2020.



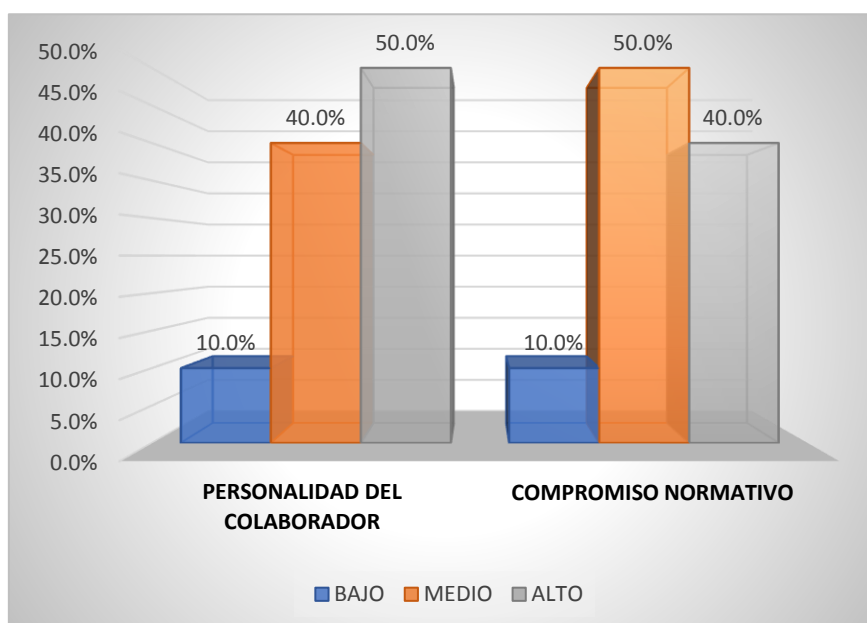
- Establecer la relación que existe entre los conocimientos sobre el puesto de trabajo y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020



- Precisar la relación que existe entre las habilidades y destrezas con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020



- Establecer la relación que existe entre la personalidad del colaborador y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2020.



### Prueba de Normalidad realizada en el SPSS 25v

Luego de corroborar la asociación como el tipo de relación, se pasó a realizar la prueba de normalidad de datos. En ese sentido se aplicó la prueba de Shapiro – Wilk, ya que se tuvo una muestra menor a 50.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>COMPETENCIAS</b>	,894	30	,006
<b>LABORALES</b>			
<b>COMPROMISO</b>	,862	30	,001
<b>ORGANIZACIONAL</b>			

Fuente: Extraído del spss v.25

De acuerdo a la tabla se observó que los valores obtenidos en la significancia son iguales a ,006; ,001 y  $p < ,05$  estableciendo que los puntajes obtenidos de las variables corresponden a una distribución no normal, el cual indica que para la contratación de hipótesis general y específicas se aplicó la prueba no paramétrica RHO de Spearman.

# CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA**

*Creado por Ley 2547*

*"Año de la Universalización de la salud"*



**EI ALCALDE DE LA DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, QUE AL FINAL SUSCRIBE, EMITE LA SIGUIENTE:**

## **CONSTANCIA**

A FAVOR DE LAS SEÑORITAS **RODRIGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA**, IDENTIFICADO CON DNI **N°73544309** Y **SÁNCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN**, IDENTIFICADO CON DNI **N°71289968**, ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO HUARAZ, PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN REFERENTE AL TEMA: **"COMPETENCIAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"**.

POR LO TANTO, SE LE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LA INTERESADA Y SE LES BRINDE LAS FACILIDADES DEL CASO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISMA.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA  
HUARAZ - ANCASH  
*Hector R. Obregon Intri*  
HECTOR R. OBREGON INTRI  
DNI: 31802020  
ALCALDE