



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Compromiso organizacional y las competencias laborales en los
trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Fernandez Montero Alvi Tatiana (ORCID: 0000-0001-7340-686X)

ASESOR:

Dr. Candía Menor Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mí familia, quien me motiva a seguir creciendo profesionalmente y mejorando como persona cada día.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Agradezco a esposo, a mis hijos que estuvieron en los momentos difíciles de mi vida a pesar de ello se pudo cumplir mi objetivo de ser maestra en Gestión pública.

Al Dr. Candia Menor Marco Antonio, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos.	19
Tabla 2 Niveles de confiabilidad.	20
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de las variables.	20
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso organizacional.	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso afectivo.	23
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso de continuación.	24
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso normativo.	25
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la competencia laboral.	26
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivos.	27
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión conocimiento.	28
Tabla 11 Tabla cruzada entre las variables compromiso organizacional y competencia laboral.	37
Tabla 12 Tabla cruzada entre las variables compromiso afectivo y competencia laboral.	38
Tabla 13 Tabla cruzada entre las variables compromiso de continuación y competencia laboral.	39
Tabla 14 Tabla cruzada entre las variables compromiso normativo y competencia laboral.	40
Tabla 15 Normalidad.	41
Tabla 16 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso organizacional y las competencias laborales.	42
Tabla 17 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso afectivo y las competencias laborales.	43

Tabla 18 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso de continuación y las competencias laborales.	44
Tabla 19 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso normativo y las competencias laborales.	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Percepción de compromiso organizacional.	22
Figura 2 Percepción de compromiso afectivo.	23
Figura 3 Percepción de continuación.	24
Figura 4 Percepción de la dimensión compromiso normativo.	25
Figura 5 Percepción de la competencia laboral.	26
Figura 6 Percepción de la dimensión motivos.	27
Figura 7 Percepción de la dimensión conocimiento.	28
Figura 8 Percepción de la dimensión habilidades.	29
Figura 9 Histograma del cruce de variables compromiso organizacional y competencia laboral.	37
Figura 10 Histograma del cruce de variables compromiso afectivo y competencia laboral.	38
Figura 11 Histograma del cruce de variables compromiso de continuación y competencia laboral.	39
Figura 12 Histograma del cruce de variables compromiso normativo y competencia laboral.	40

Resumen

La presente investigación, titulada “Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021” se llevó a cabo con la finalidad de conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales, para ello se planteó como propósito fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. En lo que respecta al tipo de investigación corresponde a una investigación básica, con un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Se consideró una población de 80 trabajadores de una municipalidad. Se requiero usar una encuesta como técnica y un test como instrumento el cual fue validado aplicando el alfa de Crombach, dando valores de 0.819 y 0,943; según la tabla de Valores del estadístico de Alfa de Cronbach son de fuerte y alta confiabilidad. Además, se comprobó que, Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar un nivel de sig. =0.000, el cual, en función a la regla, por ser menor a 0.050, se debe rechazar la H0 y aceptar que el compromiso de continuación, se relaciona significativamente con la competencia laboral, además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.503, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Palabras clave: Compromiso organizacional, competencia laboral, afectivo, continuidad y normativo

Abstract

The present research, entitled "Organizational commitment and labor competencies in the workers of a Municipality of Metropolitan Lima, 2021" was carried out in order to know if there is a relationship between organizational commitment and labor competencies, for this purpose was to determine the relationship between organizational commitment and labor competencies in workers of a Municipality of Metropolitan Lima, 2021. As far as the type of research is concerned, it corresponds to a basic research, with a non-experimental cross-sectional design, with a correlational descriptive level and a quantitative approach. It was considered a population of 80 workers from a municipality. It was required to use a survey as a technique and a test as an instrument which was validated by applying Crombach's alpha, giving values of 0.819 and 0.943; according to the table of values of cronbach's alpha statistic they are of strong and high reliability. In addition, it was found that, analyzing the correlation table is able to determine a level of sig. =0.000, which, depending on the rule, being less than 0.050, must reject the H0 and accept that the commitment of continuation, is significantly related to labor competence, in addition the correlation coefficient obtained is equal to 0.503 , demonstrating a moderate positive association between the commitment of continuation and the labor competencies in the workers of a Municipality of Metropolitan Lima, 2021.

Keywords: Organizational commitment, work competence, affective, continuity and regulation

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, en base a las ideas que postula Work forcé of 2020 de Oxford Economics (2020), menciona que el 13% de colaboradores sostienen que se siente bien y conformes en las empresas donde laboran, quiere decir que el 87% forma parte de los descontentos con sus empresas. (Lorente, 2020). Además, el 74% cree que, para mejorar el compromiso de los trabajadores, primero es indispensable fortalecer el clima laboral. Una de las causas que se presentan en las entidades de Gestión pública, es la carencia de políticas que puedan brindar incentivos a sus trabajadores, lo que le daría más motivación para poder desempeñar mejor sus habilidades y mejorar la manera de cómo es percibida la calidad de los servicios que brinda. (Estrada y Mamani, 2020).

En el ámbito peruano, las compañías mencionan que para ello se ha convertido en una situación complicada ya que los empleados son muy reacios a adaptarse a la cultura de la entidad donde trabajan, en ello coinciden el 87% de las compañías. (Aldaz, 2020). Generalmente las entidades públicas son percibidas por los usuarios como ineficientes en la prestación de los servicios, a pesar de existir manuales de procedimientos para poder actuar y una ley de ética que no se cumple (Gálvez, 2020).

Otros factores son el incumplimiento oportuno de los beneficios laborales que le corresponden a los trabajadores; lo que les desmotiva y se traslada en su bajo nivel de compromiso con la institución y por ende en su productividad. Entre otras dificultades también se observa la falta de competencia para el cargo de los profesionales, así como de los técnicos, quienes no reciben capacitación para potenciar su trabajo. Además, en estas entidades se dan prácticas inadecuadas como desacreditar a los compañeros, egoísmo, envidia y mucha discriminación (Ortega, 2020).

Las comunas le deben brindar la importancia adecuada a las capacitaciones hacia sus colaboradores, con la finalidad de brindar una gran motivación y desempeñando de manera eficiente en sus labores. Con estas políticas se podrá lograr el mayor compromiso por parte de los colaboradores, dado como resultado

la búsqueda del logro de las metas institucionales. Frente a esta indagación de contextos se busca plantear la correlación entre compromiso organizacional y competencias laborales, lo que contribuirá a reconocer las falencias de los colaboradores de dicha institución, para luego usar éstas como sugerencia para que las erradiquen y las mejoren y así lograr un cambio innovador, brindando una educación considerada de calidad. Por tanto, para mejorar el clima laboral, el director se basará a ciertas estrategias de cómo dar el cumplimiento a las Normas emanadas del Ministerio de trabajo, planificando estratégicamente las actividades que debe realizar.

Según SERVIR (2015) la dificultad de los encargados se refiere a la carencia de recursos profesionales que cuenten con destrezas que puedan ser útiles para trabajar en el sector público. Se propone un perfil donde los profesionales cuenten con destrezas gerenciales y manifiesten sus principios durante las acciones de las metas con la intención de crear valor público. Se busca aplicar la meritocracia como base de la selección de profesionales, ya que se ha considerado dentro de las mejores decisiones que pueden tomar los seleccionadores de personal del área de recursos. Está clara la manera de como los encargados de las direcciones deben actuar cuando son asignados a los puestos, y la meta es brindar un buen servicio a los ciudadanos.

A partir de ello, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021? Dicha interrogante principal se respaldó con las siguientes interrogantes específicas: (a) ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021? y (c) ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021?

En el aspecto teórico, busca la mejora para la sociedad, mediante la indagación cómo el compromiso organizacional está vinculado en las competencias laborales. Se busca que esta indagación contribuya con datos para resolver las dificultades en otros contextos.

Sobre la justificación metodológica, se refiere a la importancia del instrumento que se ha empleado para la recopilación de la data que posteriormente ha sido procesada, esta puede servir aplicada en contextos similares para el estudio de un problema.

Justificación práctica, donde se refiere a la utilidad que se le da a la manera de como se ha logrado el planteamiento de una solución a las dificultades que se plantearon en los estudios, la cual es medular para el trabajo de la comuna.

Finalmente, la justificación social, es importante debido los resultados obtenidos por el estado a través de las comunas, es una herramienta que les facilita la mejora de sus procesos y ayudara a solucionar este problema.

De otro lado, la investigación propuso, como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Para contribuir al logro de este propósito, se formularon los siguientes objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021, (b) Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021 y (c) Identificar la relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Seguidamente se planteó, la hipótesis general sostuvo que: Existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima

Metropolitana, 2021, (b) Existe relación entre el compromiso de continuidad y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021 y (c) Existe relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomo en consideración como precedentes **nacionales** según Alcantara (2021) tiene la finalidad de mostrar la relación entre sentido del sufrimiento y compromiso en las empresas en la comuna de Independencia. Estudio descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. El 58% de los encuestados opina que el sentido de sufrimiento es regular y el 65% de compromiso es adecuado. Concluyó que entre las variables hay una relación débil, ya que se ha podido observar que los colaboradores que atraviesan por momentos difíciles se convierten en elementos poco productivos dentro de la empresa, ello afecta también a su compromiso con la empresa. Por ello que se nota una baja relación entre ellos.

Además, Paico (2021) en su publicación tuvo objetivo, plantear la relación de las habilidades del tipo sociales y el compromiso en la entidad por parte de los empleados de la comuna de Mochumí, Lambayeque, estudio correlacional, básico, no experimental, transversal, se contó con el apoyo de 85 colaboradores. Los resultados obtenidos, sobre el compromiso con las empresas, el 79% muestra que es bajo, con un valor de Spearman ($Rho= 0,762^{**}$, $P=0.004b$). Respecto a las variables, hubo una importancia baja, incluso menor a 0,05 por ello se puede manifestar que las habilidades que tienen los colaboradores del ámbito sociales, hacen que se relacione más con sus demás compañeros y logrando establecer lazos de confianza lo que hace que se comprometan al realizar las actividades dentro de la comuna.

Quijano (2019) en su estudio de investigación publicado cuyo propósito fue establecer la relación entre las habilidades profesionales y el compromiso que asumen los colaboradores con la empresa en la comuna de Independencia. Estudio básica, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal, cuantitativo. Dentro de los resultados se demuestra que hay relación entre las variables y se puede manifestar que cuando un colaborador demuestra mayor profesionalismo cuando este muestra un compromiso mayor con las metas de su organización, y ello lo demuestra con un buen desempeño de sus funciones. Esta relación se da con un valor que asciende a ($r= 0,574$ y $p= 0,000$).

También, Saucedo (2019) en su publicación cuyo objetivo fue mostrar que hay un grado de correlación entre gestión relacionada con la Administrativa y Compromiso dentro de las empresas, las cuales son asumidas por los colaboradores de la comuna de Pacanga. Estudio experimental, correlacional, dentro de los resultados se puede mencionar que hay relación importante entre las variables que se están estudiando, por ello cuando los colaboradores se sienten respaldados por sus líderes a través de las gestiones que estos desarrollan dentro de la empresa, se puede apreciar que los trabajadores muestran un mayor compromiso con las metas de la empresa, esta relación se da con un valor de (Rho Spearman es de 0.574).

Quispe (2021) en su artículo tuvo finalidad plasmar el grado de interrelación entre la competencia que demuestran en el trabajo y la calidad que se relaciona con el servicio que otorgan a sus clientes, desde las funciones de los colaboradores de la comuna Imperial – Cañete. Estudio cuantitativo, Aplicada, No Experimental, Transversal, Correlacionales. Los resultados inferenciales muestran que hay relación entre las variables, asimismo la Competencia Laboral se relaciona con las dimensiones Capacidad de Respuesta, Fiabilidad y Seguridad.

Seguidamente, Flores (2018) en su publicación el objetivo fue determinar el grado de relación entre competencia en el trabajo y la manera de desempeñarse que muestran los colaboradores de la comuna de Lamas. Estudio cuantitativo; descriptivo, correlacional, transversal; se contó con el apoyo de 157 colaboradores tuvo como resultados el 78%, de los participantes muestran que poseen las cualidades profesionales que se requieren para el puesto donde se desempeñan, respecto al desempeño en el trabajo, el 64%, se muestra que la manera en la que se desenvuelven en sus puestos es regular, por lo tanto se puede afirmar que cuando un trabajador está bien preparado, con las habilidades requeridas, podrá asumir de manera eficiente el rol que se le asigne y ayudara a la empresa poder conseguir sus metas y lograr una mejor productividad. Esta relación se da con un valor de 0.725.

En los antecedentes **internacionales** según Riva y Fernández (2020) busca proponer un paradigma relacionado a la gestión donde se prioriza las competencias de los colaboradores de la comuna de Rioja. Se concluyó que, sobre el desempeño de los colaboradores, se muestra que es deficiente, por ello se tomó la decisión de implementar un Modelo relacionada a la Gestión donde se busque mejorar las Competencias de los colaboradores, para que de esa manera la mejora pueda repercutir en su desempeño dentro de sus funciones, donde desarrolle las acciones y las haga de manera eficaz y con ello la empresa pueda obtener una mayor productividad.

Fierro, Alvarado y García (2018) en su publicación, su objetivo analizar el modelo de la estructura de la variable compromiso en el trabajo sobre las políticas relacionadas con la salud, cuya meta es analizar el desempeño de los profesionales y de sus equipos de trabajo. Estudio transversal y exploratorio, se tuvo el apoyo de 324 personas que estaban realizando sus prácticas en el contexto de análisis. A partir de las conclusiones se puede manifestar que, en el modelo anterior, había irregularidad en cuanto a la validez de compromiso en el trabajo, ya que la mayoría de profesionales buscaba estar en lugares donde sus sueldos eran mayores debido a que su grado de instrucción le daba para buscar oportunidades más valoradas en otros espacios, ante ello las políticas de retención tendrían que ser cambiadas con la idea de mantener a los profesionales que cumplen con un perfil mayor.

También, Pedraza (2020) en su estudio realizado cuyo objetivo fue mostrar el grado de relación que hay entre la gestión ligada al personal, y su incidencia en el desempeño de los colaboradores en el contexto de una entidad educativa superior. Estudio cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal. Concluyó que, dentro de los resultados hallados, se propone que el área de personal evalúe sus políticas de retención de personal para que la entidad pueda quedarse con los colaboradores que demuestran responsabilidad en el trabajo y aquellos que pueden asumir los cargos e manera eficiente. Por lo tanto, la entidad podrá contar con el personal idóneo.

Ceballos, Solarte y Ayala (2017) en su investigación su objetivo fue estudiar la incidencia de la inteligencia del tipo emocional en el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores, se recopiló datos a través de la encuesta. Dentro de los resultados se puede mencionar que la inteligencia del tipo emocional que se puede visualizar cuando se plasma en el comportamiento de los colaboradores incide de manera positiva en el desarrollo de las habilidades en el trabajo, ya que esta brinda un espacio de apertura entre los integrantes de los equipos de trabajo, y con ello la comunicación y el intercambio de información da mejores resultados en las metas que se puedan alcanzar con la finalidad de concretar y unir los esfuerzos de todos.

Además, Chacón (2020) muestra que las estrategias de motivación en el trabajo incide de manera positiva en el desempeño de los colaboradores entre los resultados esenciales se puede afirmar que los trabajadores muestran poca motivación con el desarrollo de sus actividades y con ello no ayudan al logro de las metas, ya que hacen que su apatía no desarrollan sus responsabilidades de manera eficiente, lo que hace que se sientan incómodos cuando haya la supervisión una que sienten presión cuando no hayan cumplido con los resultados esperados.

En relación a la variable **compromiso organizacional**, según García e Ibarra (2018) sostiene que son estado de ánimo a través de ellos los seres humanos realizan las actividades en un determinado lugar, también se relaciona con el logro de las metas. Toman en cuenta diversos componentes como el afectivo y lo referente a las normas, concluyendo que son emociones que mueven a la persona para hacer en la organización. También, Gastelu y Arce (2021). definieron que el compromiso se relaciona con empleado con su organización, basado en la lealtad, valores y ética moral, en sus responsabilidades laborales.

Asimismo, Chóez y Vélez (2021) definieron es el lazo entre la empresa y sus colaboradores, ya que se puede visualizar cuando realiza sus responsabilidades, además también el trabajador se siente cómodo y feliz hace que permanezca más tiempo en la empresa, dejando de lado otras opciones y con ello se esmera más y se logra el compromiso en los colaboradores lo cual le ayuda a que esa pueda

brindar mejores resultados. En general, es la fuerza que hace que la persona pueda realizar actividades de manera eficiente en su centro de labores. De la misma forma, Araoz y Uchasara (2020) definieron como parte de la psicología de una persona que le motiva a cumplir con funciones que le asignan y siempre muestra predisposición.

También, Patrón, Chuc y Canul (2020) definieron que estado de la mente que mueve a la persona a involucrarse con la empresa donde trabaja, haciendo que desplace sus habilidades para que pueda cumplir con los roles que se le asigna, además siempre muestra lealtad, ya que comparte las metas de la empresa como si fuesen metas personales.

Respecto a la primera dimensión: **compromiso afectivo**; según García e Ibarra (2016) precisó que es la manera como el sujeto se relaciona emocionalmente con su centro de labores, siente que es parte de sus vidas y tiene conexión con los demás colaboradores de la empresa, ya que siente que son parte de la empresa y se relaciona de la mejor forma tratando de que los valores y la cultura de la empresa pasen a formar parte de su vida.

Según Gabini (2020) definió que el compromiso afectivo está relacionado el afecto que el empleado logra desarrollar hacia la empresa, el cual se verifica a través de sus acciones en favor de la entidad, con lo cual siempre está buscando como mejorar sus actividades. Al respecto, se precisó que las dimensiones se consideraron los indicadores según García e Ibarra (2016) y otros autores como: Apego emocional según Momeñe, Estévez, Pérez, Jiménez, Chávez, Olave y Iruarrizaga (2021) definieron sobre la dependencia que se da entre la persona y la empresa, siente que es el único lugar que puede ser feliz y muchas veces da todo de sus partes en el desempeño de sus actividades, lo cual muchas veces deja de lado su vida personal para solo embarcarse en sus roles dentro de la institución.

Satisfacción de las necesidades, están relacionadas con las carencias que tienen los seres humanos y siempre están en el afán de resolverlas. (Tijeras, García y Zegarra, 2020). Identidad, se refiere a lo relacionado con cada ser humano,

cuenta con cualidades muy personales para que lo hacen diferente a los demás integrantes de los equipos. Esta formación de las personalidades se da según el grado de la cultura o de los tiempos, por ello se toman en cuenta factores de tiempo. (Grimson, 2020). Fidelidad, es una noción que, se relaciona con los lazos que establece la persona con la empresa para poder vincular su vida y sus acciones hacia los demás (Pérez, 2020). La segunda dimensión, **compromiso de continuación**, donde García e Ibarra (2016) mencionaron que está relacionado con el reconocimiento que tiene los colaboradores hacia los demás colaboradores, por la manera como trabajan dentro de la empresa, ello se da a pesar de que la empresa los tenga abandonados.

Además, Guajardo y Córdova (2021) definieron que los empleados sienten la necesidad de continuar en su puesto laboral, ya que el empleado considera que ha invertido tiempo y esfuerzo en el cumplimiento de sus labores y siente apego por la entidad.

Asimismo, en estas dimensiones se detalló los indicadores según García e Ibarra (2016) y otros autores: Oportunidades laborales, se refiere a todo momento en el que la persona puede lograr alcanzar un puesto laboral. (Jaramillo, Ramos, García y Quiceno, 2020). Inversión del tiempo, es una medida que se aplica a momentos o circunstancias que están dados de manera secuencial (Álvarez y Lobo, 2020). Inversión económica, este ligado con el hecho de guardar dinero para posteriormente poder invertirlo o gastarlo en alguna necesidad que la persona pueda tener (Martín, Leyva y Cantero, 2021). Tiempo de servicio, está relacionado con un beneficio que adquiere la persona para poder obtener dinero por los años que estuvo trabajando en un lugar, en beneficio de sí mismo y de su familia, el cual se le brinda cuando concluye su tiempo de labor en una empresa. D. Legislativo 650, aprobado por D.S.Nº 001-97-TR (Rodríguez, 2020).

Finalmente, tercera dimensión, **compromiso normativo**, según García e Ibarra (2016) precisaron que toman en cuenta que son aquellos sentimientos que tiene una persona con la empresa donde ha trabajado por ciertos años, es una cualidad donde los colaboradores son capaces de estar a la vanguardia con las

transformaciones que ocurren en el mercado para que puedan lograr sus metas, contar con trabajadores de ese tipo es esencial para la compañía, ya que los esfuerzos de la persona hace que logren sus metas según lo establecido.

Además, Mendieta, Erazo y Narváez (2020) definieron que es el compromiso normativo es la manera de como el colaborador se siente obligado con la empresa, ya que está actuando siempre en beneficio de la empresa y sus funciones los realiza con esmero, donde recibe una compensación por su esfuerzo. Se debe tomar en cuenta que para la empresa es muy importante contar con empleados que busquen que concrete sus metas y de esa manera podrá crecer, además que siente satisfacción al momento de comprometerse con las compañías, donde siente que está en deuda con la empresa.

Asimismo, Estrada y Mamani (2020) definieron que es el modo como un colaborador se siente atado a una empresa y no está en la capacidad de abandonarlo, así que deja de lado la búsqueda de otra fuente de trabajo y se dedica de lleno a lograr las metas de la entidad. También, en estas dimensiones se puntualizó los indicadores, según García e Ibarra (2016) y otros autores, se mencionan como: Oportunidades de desarrollo profesional, son espacios donde las personas buscan incrementar sus habilidades y destrezas para poder desempeñar de la mejor manera y para ello busca una mejora de sus habilidades a través de cursos. (Sallán, Moreno, García y Suárez, 2020). Sentido de recompensa, es un momento placentero donde la mente hace que se relacione las actividades con el placer de recibir recompensas por los esfuerzos realizados en favor de la empresa, para ello se puede dar de manera monetaria o a través de las felicitaciones que pueden obtener frente a los demás (Yomaha, 2020).

Cumplimiento del deber, son comportamientos de una persona cuando siente la obligación de realizar tareas a favor de la entidad, las cuales están relacionadas a las funciones que le han designado, este esfuerzo es retribuido a través de un sueldo o dinero que se le asigna por un determinado tiempo (Cruz, 2020). Compromiso moral, aquella que está relacionada con la familia y la sociedad en donde se desarrolla como un integrante más en favor de su entidad y de su

comunidad, los cuales están basados en los valores que puedan tener en determinadas circunstancias (Ocampo y López, 2020).

Enfoque de competencias, enfoque funcionalista: son las respuestas que muestra un colaborador en un tiempo determinado, tomando en cuenta las funciones que se le han asignado, donde despliega sus habilidades técnicas para poder cumplirlo de manera eficiente, ayudando al logro de los objetivos. (Bermejo, 2017). Enfoque Americano, conductista o behaviorista: consideran a un colaborador como modelos a seguir por el resto dentro de un área, por ello se crea grupos de trabajo donde este se convierte en el líder del equipo. promovido por McClelland y Hay-McBer. Funciona en algunas ocasiones para lograr un incremento en el rendimiento (McClelland,1998).

Por ello, es medular que fortalezcan sus destrezas a través de la capacitación o estudios que puedan recibir (Azoubel y Saconatto, 2020). Enfoque genérico: le importa el rendimiento ya que son más sencillos al momento de observarlos, Norris, (1991). Resacata las habilidades de los colaboradores, esas destrezas que son esenciales en la solución de problemas y con ello se rescata la eficiencia en el bienestar de la empresa. Se adapta a cualquier tipo de compañía (Almaguer, González y Sánchez, 2020).

Definición de la variable **competencias laborales** según Chiavenato (2017) definió que es poseer destrezas y conocimiento que le servirán para un buen desempeño dentro de las actividades que le concierne a la entidad, donde se alcancen las metas. Asimismo, Cachiguango, Aguinaga, López, Molina y Ortega (2020) definieron que son destrezas y aptitudes que cuentan la persona para poder desenvolverse frente a los roles que les toca desempeñar dentro de la empresa. Estas cualidades son propias del ser humano, los cuales ha ido desarrollando a lo largo de su vida, con las experiencias que ha tenido. Asimismo, Torres, Cuesta, Piñero y Lugo (2018) definieron que las competencias laborales comprenden las destrezas que señala el perfil del profesional que se requiere para un puesto, las cuales deben estar señaladas para que puedan educarse. Además, las competencias que se relacionan con la profesión son aquellas que se acumulan a

través de las experiencias y de los cursos que puedan tener. con un buen interés organizacional.

Igualmente, Coste, Lugo, Van y García (2017) indicaron que la competencia en el trabajo depende de las habilidades que ha acumulado y le servirán para un mejor desempeño en su puesto de trabajo, también se puede insertar las capacitaciones sobre el conocimiento nuevo sobre los cambios y otros aspectos que involucran n nuevos saberes con la intención de realizar los trabajos de la mejor manera. Por ende, se puede entender que son cualidades de la persona que lo hacen ser más expertos en la materia que domina, con ello garantizan su mejor rendimiento en las actividades que le han asignado. Adicionalmente, Vázquez y Zenea (2017) señalaron que es una cualidad importante que le permite a la persona a seguir mejorando en las actividades que realiza, ya que también se puede considerar las habilidades personales, con las cuales se puede relacionar mejor con los demás integran en su equipo y lograr mejores resultados y a ello se suma sus expertos.

Además, Celis (2017) mencionó que es un conglomerado de actitudes para poder realizar las acciones de manera eficaz a las acciones encomendadas, los cuales se medirán en términos de desempeño. De esta manera, clasifica en habilidades técnicas y personales.

En tal sentido, Vera (2018) indicó que las competencias laborales usan los conocimientos para concretar las actividades de la mejor manera y desplegando sus talentos para cumplir con sus funciones para desarrollar las actividades que están dentro de los planes de la entidad. Primera dimensión: **Motivos** según Chiavenato (2017) definió que son conductas que mueven a una persona a lograr las metas, las que previamente ha considerado como objetivos importantes. La presión en el trabajo hace que rindan mejor ya que su esfuerzo, es más, ya que se ha propuesto el logro de las metas. Además, Cachiguango, Aguinaga, López, Molina, y Ortega (2020) definieron que son un conglomerado de conocimientos que hacen que el trabajador, conocimientos que lo habilitan para realizar

procedimientos esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos, responder a sus necesidades laborales.

Además, Webster (2021) son las interacciones de “empujar-tirar” Son intercambio de ideas entre dos personas, por reacción de experiencias basadas en conocimientos de rango superior.

Segunda dimensión: **Conocimiento** según Chiavenato (2017) menciona que las habilidades y los conocimientos que posee una persona hace que el trabajo que desarrollan son más calificados, ya que la experiencia hace que un trabajo sea bien concretado, ya que ha podido realizar las comparaciones con otros trabajos. En tal sentido, Cruz (2021) definió que es el proceso donde la persona hace la integración de la integración de sus conocimientos y de sus habilidades para poder lograr un buen resultado, de su trabajo dentro de la empresa. Además, Montejo y Sousa (2021) definieron que el conocimiento es todo aquello que la persona incorpora a su cerebro y lo acumula para concretar acciones que involucra su puesto de trabajo, por ello se puede mencionar que la acumulación de conocimientos y experiencias hace que las personas se vuelvan más lucrativas en beneficio de las actividades.

Tercera dimensión: **Habilidades** según Chiavenato (2017) indicó que al hablar de habilidad nos referimos a una competencia que implica cumplir un objetivo y llegar a la meta propuesta, la intención refiere la forma de comunicarse y de actuar logrando conseguir un objetivo.

De la misma manera, García, Alava y Álava (2017) precisaron que las habilidades es la suma de las destrezas que la persona ha acumulado a lo largo de su existencia, con la finalidad de hacer sus trabajos de mejor calidad, ello implica que despliega todos sus saberes para lograr mejores resultados en cuando al logro de las metas que se puedan realizar. Portillo (2017) definió que las habilidades que deben contar los encargados de las empresas son medulares para el éxito de los planes, es por ello que deben considerara a personas idóneas para estar en puestos directivos, ya que la experiencia y los conocimientos hacen una buena combinación para la mejora de los resultados dentro de una entidad.

En consecuencia, se puede afirmar que un gerente mejor preparado tendrá mejores resultados en su gestión, por ello es importante que los trabajadores del estado sean mejor capacitados para asumir un cargo. De acuerdo, Sánchez y Treviño (2018) precisaron que las destrezas de las personas hacen que desarrollen de manera eficaz las funciones encomendadas, por ello las personas que ocupen un cargo deben tener los expertos requerida para sumir los cargos dentro de las empresas. Debe ser cualidad para la responsabilidad de los cargos, según el perfil requerido, es por ello que este tipo de selección es muy importante. En tal sentido, Ramírez, Betancourt, Tauler, Figueredo y Aguilé (2021) señalaron que las habilidades gerenciales son la capacidad que tiene el hombre para poder permanecer y relacionarse en un determinado ambiente, que condensa la competencia del talento, habilidades laborales y suficiencia para poder mejorar sus capacidades en una organización de acuerdo a las metas planteadas.

Enfoque de competencias, enfoque funcionalista: son la respuesta que muestra un colaborador en un tiempo determinado, tomando en cuenta las funciones que se le han asignado, donde despliega sus habilidades técnicas para poder cumplirlo de manera eficiente, ayudando al logro de los objetivos. (Bermejo, 2017).

Enfoque Americano, conductista o behaviorista: consideran a un colaborador como modelos a seguir por el resto dentro de un área, por ello se crea grupos de trabajo donde este se convierte en el líder del equipo. promovido por McClelland y Hay-McBer. Funciona en algunas ocasiones para lograr un incremento en en el rendimiento. McClelland, (1998). Por ello, es medular que fortalezcan sus destrezas a través de la capacitación o estudios que puedan recibir (Azoubel y Saconatto, 2020). Enfoque genérico: le importa el rendimiento ya que son más sencillos al momento de observarlos, Norris, (1991). Rescata las habilidades de los colaboradores, esas destrezas que son esenciales en la solución de problemas y con ello se rescata la eficiencia en el bienestar de la empresa. Se adapta a cualquier tipo de compañía. (Almaguer, González y Sánchez, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue de tipo de investigación básica, según Sánchez y Reyes (2016) es la investigación que conduce a buscar conocimientos nuevos y campos de investigación, sin buscar objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es recopilar información real a fin de enriquecer el conocimiento científico, incrementando conocimientos teóricos en búsqueda de descubrir nuevos principios y leyes.

Diseño de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni se realiza las manipulaciones en las variables. La presente investigación ha seleccionado desarrollar un diseño no experimental, ya que no se manipulará las variables a estudiar. Se va observar el comportamiento del docente, así como se da en un tiempo determinado (carácter transversal o transaccional), a fin de establecer y determinar la relación entre las variables en base a las encuestas que se realizarán mediante el formulario de google. El esquema es el siguiente:

$$n = \begin{array}{c} \diagup \quad V1 \\ \quad \quad | \\ \diagdown \quad r \\ \quad \quad | \\ \quad \quad V2 \end{array}$$

Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Compromiso organizacional
- V2 : Competencias laborales
- r : Correlación

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, dado que se utiliza la estadística como una herramienta para dar los valores numéricos para su procesamiento, análisis y presentación de los resultados (Valderrama, 2017)

Al respecto, Bernal (2016), indicó que “El método hipotético deductivo, es cuando se parte de una hipótesis para llegar a las conclusiones, deduciendo de estas, conclusiones que debió confrontarse con la realidad” (p. 60).

De esta forma, el nivel de esta indagación es descriptiva correlacional buscar relacionar o asociar las variables según Valderrama (2017) manifestó: “este tipo de estudio tienen como finalidad de determinar el grado de relación entre las variables mencionadas entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 45).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de compromiso organizacional

García e Ibarra (2016) quienes plantean una noción del compromiso laboral denominándolo una acción donde el trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas y aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma.

Definición operacional de compromiso organizacional

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: (a) Compromiso afectivo, (b) Compromiso de continuidad y (c) Compromiso normativo.

Indicadores de la variable 1: Apego emocional, satisfacción de las necesidades, identidad, fidelidad, oportunidades laborales, inversión del tiempo, inversión económica, tiempo de servicio, oportunidades de desarrollo profesional, sentido de recompensa, cumplimiento del deber y compromiso moral.

Escala de medición: Las cuáles fueron medidas mediante una escala ordinal:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Definición operacional de competencias laborales

Chiavenato (2017), es contar con los conocimientos, habilidades, para responder eficientemente frente a una actividad propuesta por una institución, cumpliendo los objetivos establecidos.

Definición operacional de las competencias laborales

Se consideró tres dimensiones: (a) Motivos, (b) Conocimientos y (c) Habilidades

Indicadores de la variable 2: Motivación, actitud, aporte, contribución, actitud positiva, oportunidad, reconocimiento, apoyo, monitoreo, coordinación, capacitación, aplicación, adaptabilidad, aprendizaje, uso de estrategia, planificación, uso de las TIC, capacidad de escucha, perseverancia, responsabilidad, creatividad, resolución de problemas y participación.

Escala de medición: Las cuáles fueron medidas mediante escala ordinal:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Según Valderrama (2015) definió que un grupo a estudiar que posee las mismas características para la investigación.

En la presente investigación la población estuvo constituida por 80 trabajadores de la institución mencionada.

Criterios de inclusión: Forman parte del estudio todos los colaboradores que laboren directamente en área gerencia rentas municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Criterios de exclusión: A consecuencia de buscar resultados veraces, será excluidos del grupo de medición, todos aquellos trabajadores que no laboren en la institución mencionada.

También, Hernández y Mendoza (2018) definieron: Que la muestra en la ruta cuantitativa es un subgrupo de la población o universo, fueron seleccionados a través de métodos científicos, Por lo tanto, se consideró una muestra censal de 80 trabajadores del área correspondiente.

Muestra fue censal, según Hernández et al (2014), señalan sobre la muestra censal o censo que, “Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos [...] del universo o la población” (p. 172). En la presente investigación, el total de la población es coincidente con la muestra censal participante de la investigación.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

La técnica fue utilizada en la investigación es la encuesta, según Valderrama (2015) son cuestionarios para medir niveles de entendimiento y escalas de actitudes. Además, el instrumento usado fue el cuestionario, según Sánchez (2015) constituye un documento o balotario escrito con el propósito del estudio.

La validez del instrumento según Soto (2014) se refiere cuando hay concordancia entre los jueces y la validez de constructo es cuando los expertos toman en cuenta tres criterios la relevancia, la pertinencia y claridad y la validez de criterio son la concordancia de los jueces sobre las dimensiones.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos.

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable
Experto 2.	Dr. Marco Antonio Candia Menor	Aplicable

La confiabilidad del instrumento de medición, según Valderrama (2015) señalo que un instrumento es confiable o fiable si elabora resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

Tabla 2

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Hogan (2004) se precisó la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Compromiso organizacional	0.819	20
Competencias laborales	0.943	24

Fuente : Análisis Estadístico SPSS

Se realizó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de las variables fueron de fuerte confiabilidad y alta confiabilidad. Al respecto, Sánchez, Reyes y Mejía (2018), precisaron que se emplea Alfa de Cronbach cuando se requiere medir el nivel de confianza del instrumento, y esta es analizada en función a valores estimados entre -1 a 1.

3.5 Procedimientos

Como parte de los procedimientos se procesó la información en un equipo de cómputo, empleando programa Excel en las tablas cálculo, los datos recolectados se procesaron estadísticamente el spss tabuló, generó gráficos, se realizó la contrastación de las hipótesis en función de las variables y las dimensiones estructurales de la investigación utilizando los indicadores respectivos de las dimensiones establecidas.

El procedimiento de análisis de los datos comprendió de dos tipos de análisis: El análisis descriptivo: tablas univariadas y tablas cruzadas con sus respectivos gráficos y el análisis inferencial: prueba de normalidad, y nivel de correlación de las variables.

3.6 Métodos de análisis de datos

Como parte de los métodos empleados para analizar los datos se efectuaron los siguientes:

Estadística descriptiva

Sapsford y Jupp (2006), Describe, las características, sus dimensiones, entre otras cualidades, suministrando de forma sintetizada un resumen en referencia a la muestra analizada.

Estadística inferencial

Sapsford y Jupp (2006), refirieron al respecto, que esta estadística, además de describir, efectúa inferencias en relación a la muestra. En este sentido, busca darle un análisis general al estudio, y a diferencia de la estadística descriptiva, esta presenta un margen de error.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación los datos correspondientes se considerado de manera confiables y en los nombres anonimato para no tengan ningún inconveniente con la entidad de estudio a su vez los resultados al aplicar la técnica de la encuesta son veraces y contundentes al desarrollo integral de dicha investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Analisis descriptivo univariado

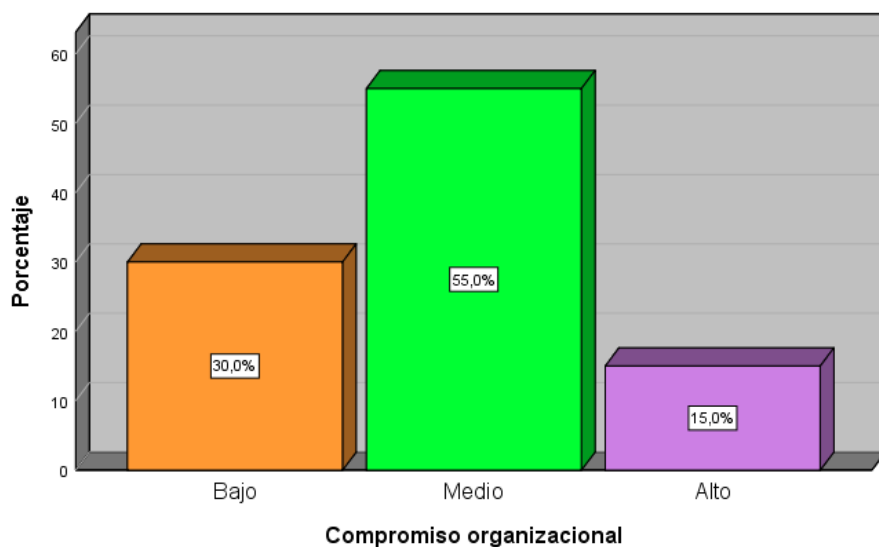
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	30%
	Medio	44	55%
	Alto	12	15%
	Total	80	100%

Figura 1

Percepción de compromiso organizacional.



Se aprecia a la variable gestión institucional, donde el 55% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel medio, mientras el 30% de los encuestados revelaron que el compromiso organizacional fue baja y el 15% de los encuestados afirmaron que el compromiso organizacional fue alto.

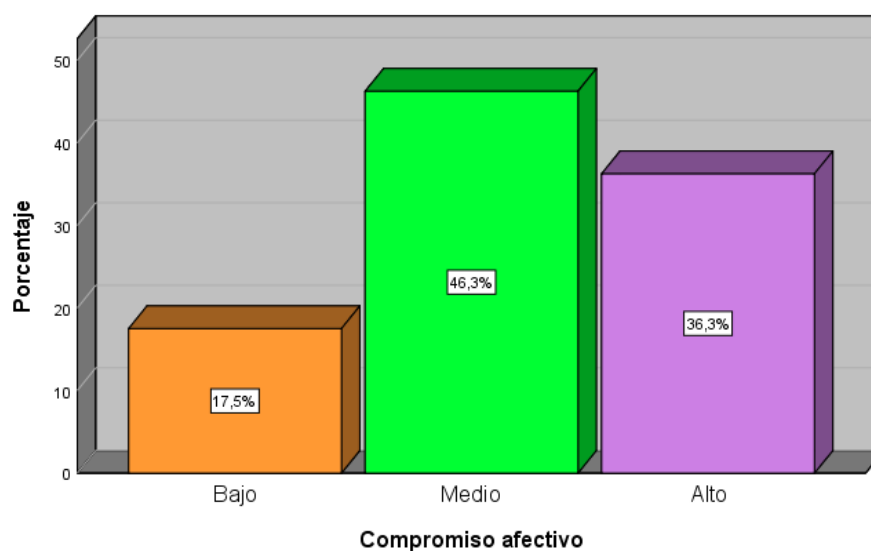
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	17,5%
	Medio	37	46,3%
	Alto	29	36,3%
	Total	80	100%

Figura 2

Percepción de compromiso afectivo.



Se aprecia a la dimensión compromiso afectivo, donde el 46,3% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel medio, mientras el 36,3% de los encuestados revelaron que el compromiso afectivo fue alto y el 17,5% de los encuestados afirmaron que el compromiso afectivo fue bajo.

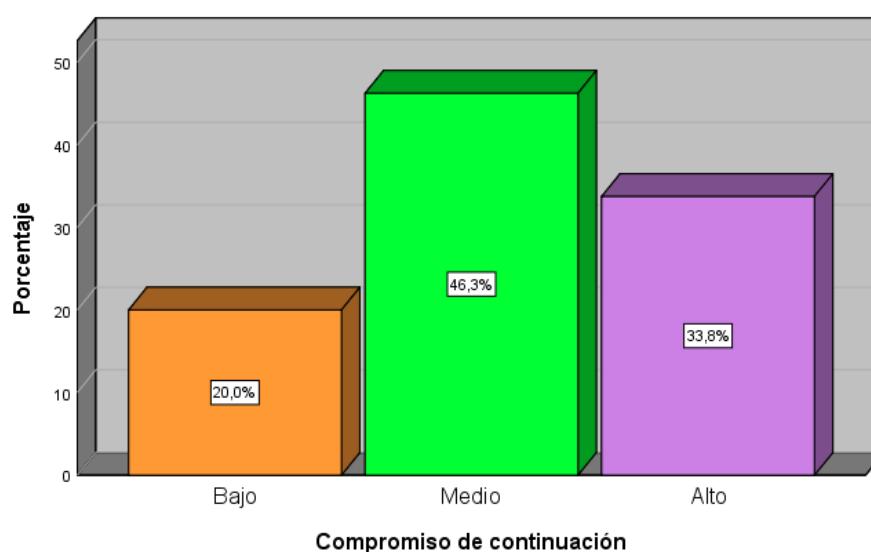
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso de continuación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	20%
	Medio	37	46,3%
	Alto	27	33,8%
	Total	80	100%

Figura 3

Percepción de continuación.



Se visualiza a la dimensión de continuación, donde el 46,3% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel medio, mientras el 33,8% de los encuestados revelaron que el compromiso de continuación fue alto y el 20% de los encuestados afirmaron que el compromiso de continuación fue bajo.

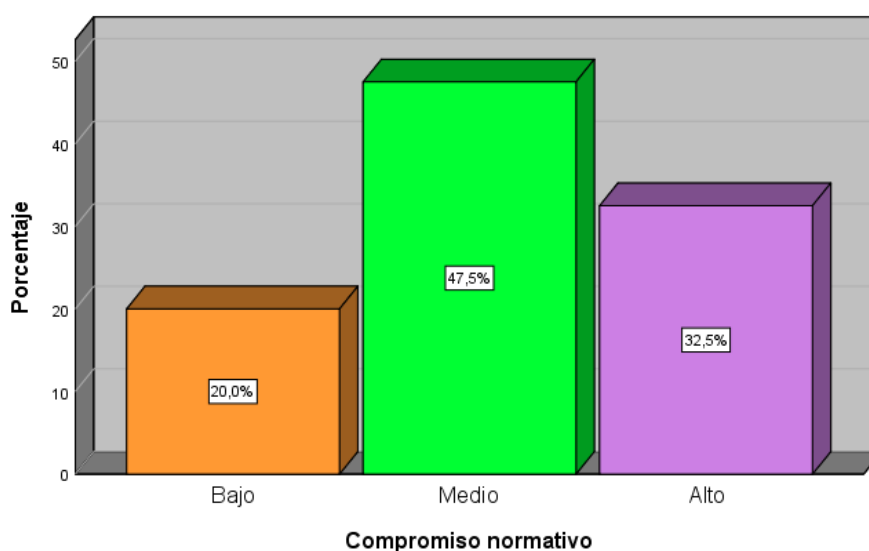
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso normativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	20%
	Medio	38	47,5%
	Alto	26	32,5%
	Total	80	100%

Figura 4

Percepción de la dimensión compromiso normativo.



Se percibe a la dimensión compromiso normativo, donde el 47,5% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel medio, mientras el 32,5% de los encuestados revelaron que el compromiso normativo fue alto y el 20% de los encuestados afirmaron que el compromiso normativo fue bajo.

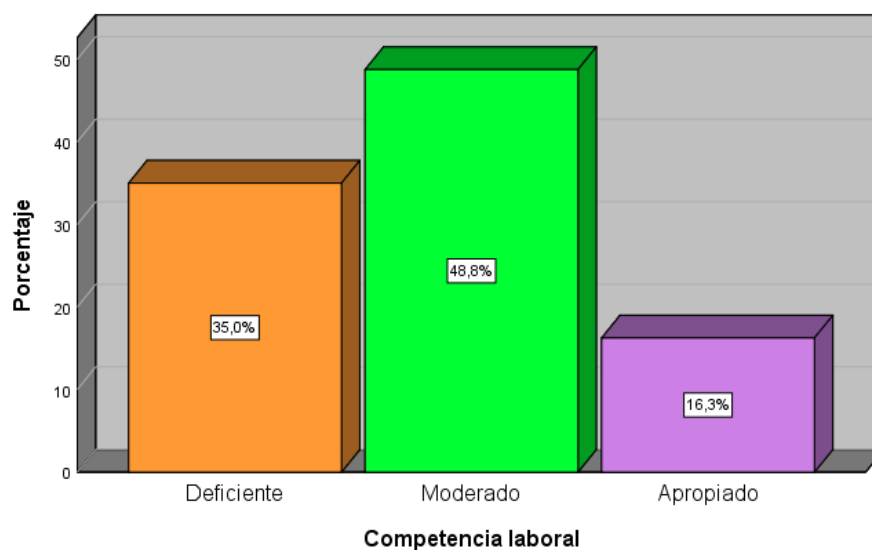
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la competencia laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	28	35%
	Moderado	39	48,8%
	Apropiado	13	16,3%
	Total	80	100%

Figura 5

Percepción de la competencia laboral.



Se muestra a la competencia laboral, donde el 57,5% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel moderado, mientras el 37,5% de los encuestados revelaron que la competencia laboral fue deficiente y el 5% de los encuestados afirmaron que la competencia laboral fue apropiada.

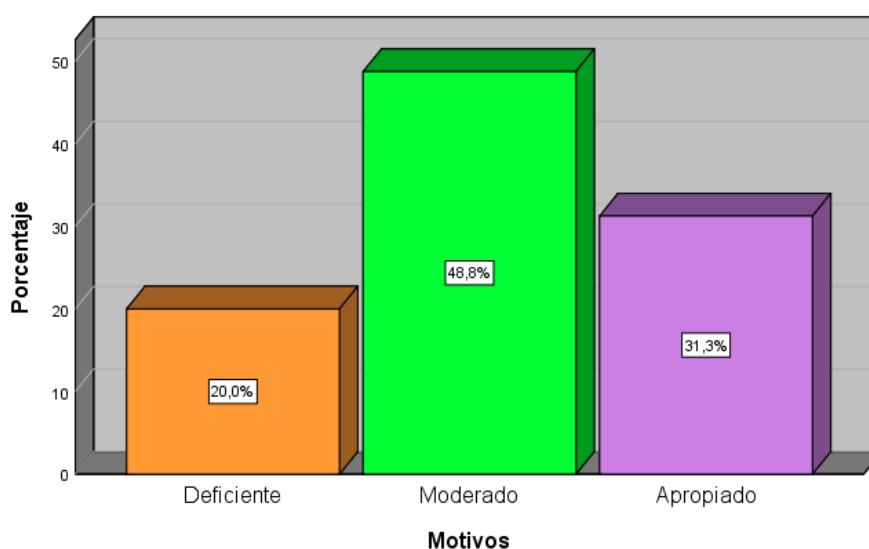
Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	20%
	Moderado	39	48,8%
	Apropiado	25	31,3%
	Total	80	100%

Figura 6

Percepción de la dimensión motivos.



Se aprecia a la dimensión motivos, donde el 48,8% de los encuestados, manifestaron que la dimensión motivos se ubicó en el nivel moderado, mientras el 37,5% de los encuestados revelaron que la dimensión motivos fue apropiado y el 20% de los encuestados afirmaron que la dimensión motivos fue deficiente.

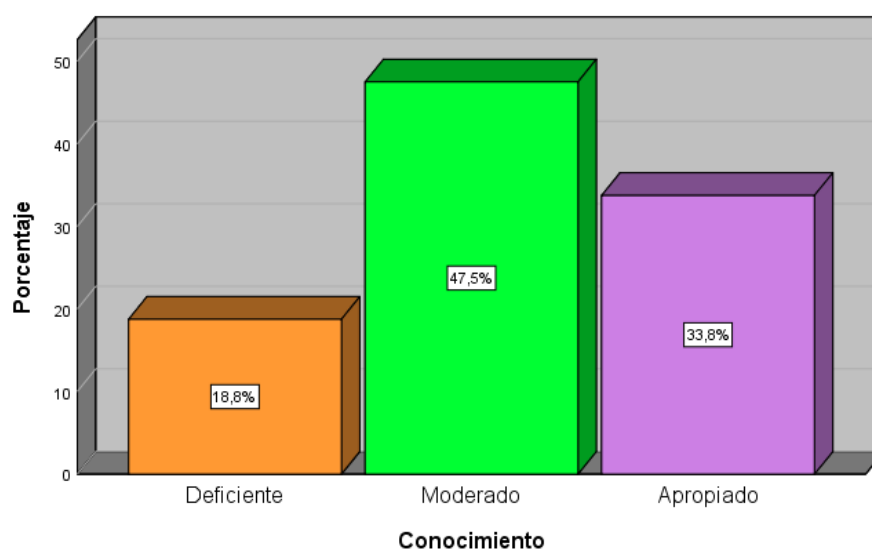
Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	18,8%
	Moderado	38	47,5%
	Apropiado	27	33,8%
	Total	80	100%

Figura 7

Percepción de la dimensión conocimiento.



Se aprecia a la dimensión conocimiento, donde el 47,5% de los encuestados, manifestaron que la dimensión conocimiento se ubicó en el nivel moderado, mientras el 33,8% de los encuestados revelaron que la dimensión conocimiento fue apropiado y el 18,8% de los encuestados afirmaron que la dimensión conocimiento fue deficiente.

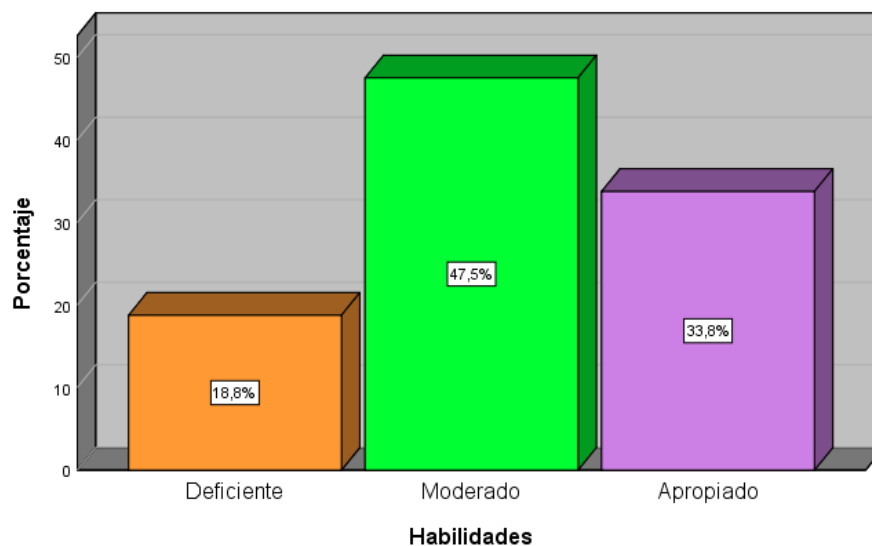
Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión habilidades.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	18,8%
	Moderado	38	47,5%
	Apropiado	27	33,8%
	Total	80	100%

Figura 8

Percepción de la dimensión habilidades.



Se aprecia a la dimensión habilidades, donde el 47,5% de los encuestados, manifestaron que la dimensión habilidades se ubicó en el nivel moderado, mientras el 33,8% de los encuestados revelaron que la dimensión habilidades fue apropiado y el 18,8% de los encuestados afirmaron que la dimensión habilidades fue deficiente.

Analisis descriptivo bivariado

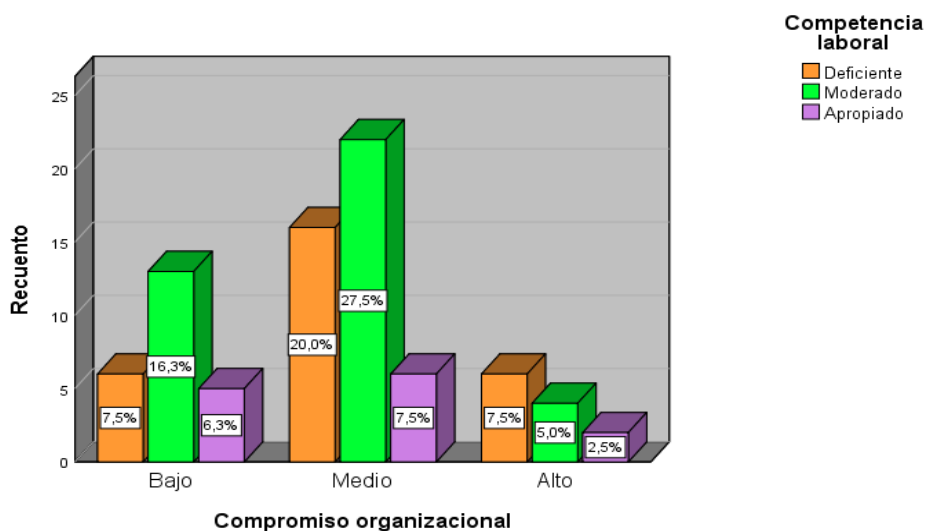
Tabla 11

Tabla cruzada entre las variables compromiso organizacional y competencia laboral.

			Competencia laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Apropiado	
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	6	13	5	24
		% del total	7,5%	16,3%	6,3%	30,0%
	Medio	Recuento	16	22	6	44
		% del total	20,0%	27,5%	7,5%	55,0%
	Alto	Recuento	6	4	2	12
		% del total	7,5%	5,0%	2,5%	15,0%
Total		Recuento	28	39	13	80
		% del total	35,0%	48,8%	16,3%	100,0%

Figura 9

Histograma del cruce de variables compromiso organizacional y competencia laboral.



De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce de las variables se concluye que el 55% de los encuestados, manifestaron que la variable compromiso organizacional se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% de los encuestados,

manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel moderado.

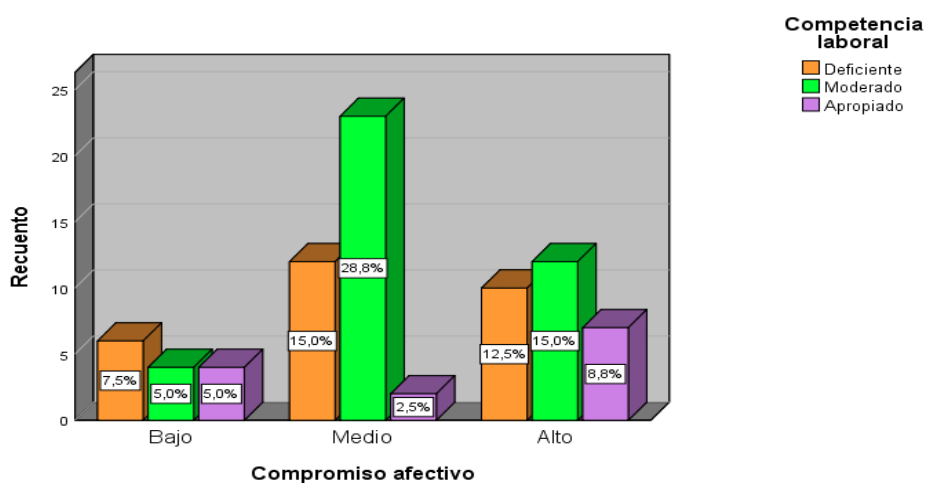
Tabla 12

Tabla cruzada entre las variables compromiso afectivo y competencia laboral.

Compromiso afectivo			Competencia laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Apropiado	
Compromiso afectivo	Bajo	Recuento	6	4	4	14
		% del total	7,5%	5,0%	5,0%	17,5%
	Medio	Recuento	12	23	2	37
		% del total	15,0%	28,7%	2,5%	46,3%
	Alto	Recuento	10	12	7	29
		% del total	12,5%	15,0%	8,8%	36,3%
Total	Recuento	28	39	13	80	
	% del total	35,0%	48,8%	16,3%	100,0%	

Figura 10

Histograma del cruce de variables compromiso afectivo y competencia laboral.



De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce de las variables se concluye que el 46,3% de los encuestados, manifestaron que la variable compromiso afectivo se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% de los encuestados, manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel moderado.

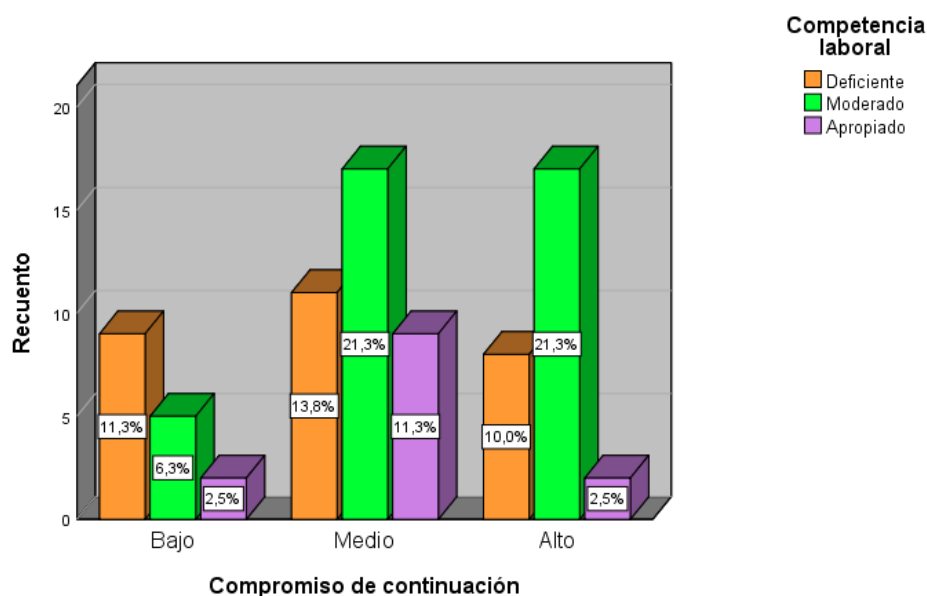
Tabla 13

Tabla cruzada entre las variables compromiso de continuación y competencia laboral.

			Competencia laboral			
			Deficiente	Moderado	Apropiado	Total
Compromiso de continuación	Bajo	Recuento	9	5	2	16
		% del total	11,3%	6,3%	2,5%	20,0%
	Medio	Recuento	11	17	9	37
		% del total	13,8%	21,3%	11,3%	46,3%
	Alto	Recuento	8	17	2	27
		% del total	10,0%	21,3%	2,5%	33,8%
Total		Recuento	28	39	13	80
		% del total	35,0%	48,8%	16,3%	100,0%

Figura 11

Histograma del cruce de variables compromiso de continuación y competencia laboral.



De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce de las variables se concluye que el 46,3% de los encuestados, manifestaron que la variable compromiso de continuación se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% de los encuestados,

manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel moderado.

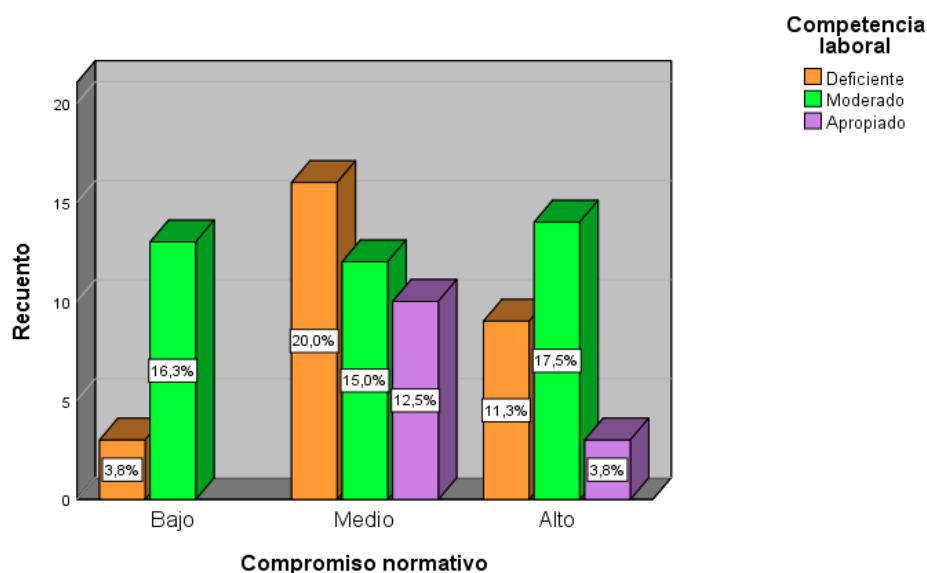
Tabla 14

Tabla cruzada entre las variables compromiso normativo y competencia laboral.

			Competencia laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Apropiado	
Compromiso normativo	Bajo	Recuento	3	13	0	16
		% del total	3,8%	16,3%	0,0%	20,0%
	Medio	Recuento	16	12	10	38
		% del total	20,0%	15,0%	12,5%	47,5%
	Alto	Recuento	9	14	3	26
		% del total	11,3%	17,5%	3,8%	32,5%
Total		Recuento	28	39	13	80
		% del total	35,0%	48,8%	16,3%	100,0%

Figura 12

Histograma del cruce de variables compromiso normativo y competencia laboral.



De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce de las variables se concluye que el 47,5% de los encuestados, manifestaron que la variable compromiso normativo se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% de los encuestados,

manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel moderado.

4.2 Prueba de normalidad

Se empleó el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a debido a que la cantidad de la muestra es superior a más de 50, por ende, es la más adecuada para su medición. Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniendo clara las hipótesis antes mencionadas, se procedió al análisis de normalidad, obteniéndose como resultado lo siguiente:

Tabla 15

Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Compromiso afectivo	,097	80	,020
Compromiso de continuación	,190	80	,000
Compromiso normativo	,172	80	,000
Compromiso organizacional	,134	80	,001
Motivos	,153	80	,000
Conocimiento	,080	80	,000*
Habilidades	,254	80	,000
Competencia laboral	,085	80	,000*

De la tabla adjuntada se infiere lo siguiente: al tener un p valor igual a 0,000, y este, ser menor a 0,050 (referencia nivel de riesgo 5%); se acepta la hipótesis que indica que los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal, siendo una muestra no paramétrica, para cual, se empleará a Spearman para medir la relación y comprobar las hipótesis

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 16

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso organizacional y las competencias laborales.

			Compromiso organizacional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar $0,000 < 5\%$ compromiso organizacional, se relaciona significativamente con la competencia laboral, $p = 0.528$, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 17

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso afectivo y las competencias laborales.

			Compromiso afectivo	Competencia laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar $0,000 < 5\%$ que el compromiso afectivo, se relaciona significativamente con la competencia laboral, Rho 0.410, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso de continuación y las competencias laborales.

		Compromiso de continuación		Competencia laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuación	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar un nivel de sig. =0.000, el cual, en función a la medida, por ser menor a 0.050, el compromiso de continuación, se relaciona significativamente con la competencia laboral, Rho =0.503, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el compromiso normativo y las competencias laborales.

			Compromiso normativo	Competencia laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar un nivel de sig. =0.000, que el compromiso normativo, se relaciona significativamente con la competencia laboral, Rho= 0.456, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general planteado se concluye que el 55% manifestaron que la variable compromiso organizacional se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% manifestaron que la variable competencia laboral fue moderado. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.528, se demuestra una asociación positiva moderada entre el compromiso de las organizaciones y las competencias laborales en colaboradores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Basándose en la teoría de García e Ibarra (2016) mencionan que los colaboradores deben manifestar su compromiso con la empresa, ya que visualizan que el espacio donde se desempeñen y que requiere de trabajar de manera eficiente para el logro de las metas de la empresa. Y de Chiavenato (2017), se da cuando los colaboradores poseen las destrezas suficientes para que pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada.

Comparando con la investigación de Paico (2021) muestra la relación de las destrezas del tipo sociales y el compromiso en la entidad por parte de los empleados de la comuna de Mochumí, Lambayeque. Según sus resultados el compromiso con las empresas, el 79% muestra que su es bajo, con un valor de Spearman ($Rho= 0,762^{**}$, $P=0.004b$). Respecto a las variables, hubo una importancia baja, incluso menor a 0,05 por ello se puede manifestar que las habilidades que tienen los colaboradores del ámbito sociales, hacen que se relacione más con sus demás compañeros y logrando establecer lazos de confianza lo que hace que se comprometan al realizar las actividades dentro de la comuna.

Igualmente se discute con la investigación de Rodríguez y Sánchez (2020) quien muestra la relación entre las competencias laborales y el compromiso de los colaboradores de la comuna de Pira, 2020, de acuerdo a sus resultados inferenciales según el estadígrafo Spearman con un valor de $r=0,839$ entre las variables competencias laborales y compromiso organizacional, que concluyeron que hay relación positiva alta entre ambas variables.

Según el objetivo específico 1, se concluye que el 46,3% manifestaron que la variable compromiso afectivo se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Spearman con un 0.410, demostrándose una asociación positiva del tipo moderada entre el compromiso del tipo afectivo y las competencias laborales de los colaboradores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Basándose en la teoría de García e Ibarra (2016) precisó que es la manera como el sujeto se relaciona emocionalmente con su centro de labores, siente que es parte de sus vidas y tiene conexión con los demás colaborados de la empresa, ya que siente que son parte de la empresa y se relaciona de la mejor forma tratando de que los valores que se comparten dentro de la cultura de la compañía pasen a formar parte de su vida. Comparando con la investigación de Quijano (2019) muestra la relación entre las habilidades profesionales y el compromiso que asumen los colaboradores con la empresa en la comuna de Independencia.

Se demostró que hay relación entre las variables y se puede manifestar que cuando un colaborador demuestra mayor profesionalismo cuando este muestra un compromiso mayor con las metas de su organización, y ello lo demuestra con un buen desempeño de sus funciones. Esta relación se da con un valor que asciende a ($r= 0,574$ y $p= 0,000$). Asimismo, se discute con la investigación de Fuentes (2018) muestra la relación entre variables con un valor de ($R_s = 0.367$). Según el objetivo específico 2, se concluye que el 46,3% manifestaron que la variable compromiso de continuación se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.503, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Basándose en la teoría de García e Ibarra (2016) mencionaron que está relacionado con el reconocimiento que tiene los colaboradores hacia los demás colaboradores, por la manera como trabajan dentro de la empresa, ello se da a pesar de que la empresa los tenga abandonados. Comparando con la investigación de Saucedo (2019) cuyo objetivo fue mostrar que hay un grado de correlación entre ggestión relacionada con la Administrativa y Compromiso dentro de las empresas,

las cuales son asumidas por los colaboradores de la comuna de Pacanga. Según sus resultados se puede mencionar que hay relación importante entre las variables que se están estudiando, por ello cuando los colaboradores se sienten respaldados por sus líderes a través de las gestiones que estos desarrollan dentro de la empresa, se puede apreciar que los trabajadores muestran un mayor compromiso con las metas de la empresa, esta relación se da con un valor de (Rho Spearman es de 0.574).

Asimismo, se discute con la investigación de Tasayco (2017) muestra la relación entre el compromiso con la organización y el desempeño en el trabajo de los colaboradores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima. Según sus resultados obtenidos se concluyó en la investigación hay relación significativa con un valor de Spearman de 0,804**. Según el objetivo específico 3, se concluye que el 47,5% manifestaron que la variable compromiso normativo se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.456, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Basándose en la teoría de García e Ibarra (2016) precisaron que toman en cuenta que son aquellos sentimientos que tiene una persona con la empresa donde ha trabajado por ciertos años, es una cualidad donde los colaboradores son capaces de estar a la vanguardia con las transformaciones que ocurren en el mercado para que puedan lograr sus metas, contar con trabajadores de ese tipo es esencial para la compañía, ya que los esfuerzos de la persona hacen que logren sus metas según lo establecido.

Comparando con la investigación de Flores (2018) muestra la relación entre competencia en el trabajo y la manera de desempeñarse que muestran los colaboradores de la comuna de Lamas. De acuerdo a sus resultados obtenidos se obtuvo que el 78%, de los participantes muestran que poseen las cualidades profesionales que se requieren para el puesto donde se desempeñan, respecto al desempeño en el trabajo, el 64%, se muestra que la manera en la que se

desenvuelven en sus puestos es regular, por lo tanto se puede afirmar que cuando un trabajador está bien preparado, con las habilidades requeridas, podrá asumir de manera eficiente el rol que se le asigne y ayudara a la empresa poder conseguir sus metas y lograr una mejor productividad. Esta relación se da con un valor de 0.725.

De la misma manera se discute con la investigación de Rojas (2019) en su investigación que muestra la relación entre el compromiso en la empresa y el desempeño en el trabajo de los trabajadores de las oficinas descentralizadas de Vallejo – Moyobamba, Obteniendo según sus resultados inferenciales, la afirmación de la hipótesis planteada por el investigador, que hay relación significativa entre las variables. Se concluyo con un valor de Spearman (0,809).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que el 55% manifestaron que la variable compromiso organizacional se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% manifestaron que la variable competencia laboral fue moderado. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.528, se demuestra una asociación positiva moderada entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Segundo: Se concluye que el 46,3% manifestaron que la variable compromiso afectivo se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.410, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Tercera: Se concluye que el 46,3% manifestaron que la variable compromiso de continuación se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.503, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso de continuación y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Cuarto: Se concluye que el 47,5% manifestaron que la variable compromiso normativo se ubicó en el nivel medio. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.456, demostrándose una asociación positiva moderada entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al jefe de una Municipalidad a desarrollar estrategias para afianzar su fortalecimiento, realizando eventos sociales o actividades que evoquen la participación y comunicación activa de los trabajadores en visión de efectuar un ambiente laboral saludable.

Segundo: Se recomienda al jefe de una municipalidad, dar fuerza al compromiso afectivo de los trabajadores realizando actividades de trabajo en equipo, reuniones sociales fuera del trabajo y actividades recreacionales, para contar trabajadores talentosos, apreciados e identificados. Asimismo, promover la identidad, acondicionando a los trabajadores a incorporarse a la organización y la importancia que rigen cada de uno de ellos en sus puestos. Actuando con igualdad y respeto desde los altos mandos a los subordinados ya que permitirá una mejora en localidad y servicio en la organización.

Tercera: Se recomienda al jefe de una Municipalidad, desarrollar e implementar proyectos en el que se evalué el nivel de la competencia, definir mejor cada una de las tareas, comunicarse claramente y objetiva acerca de las finalidades propuestas, involucrando a todos los trabajadores administrativos.

Cuarto: Se recomienda al jefe de una municipalidad, en relación al compromiso continuo, se requiere un trabajo conjunto con el alcalde de la Municipalidad, brindar incentivos o reconocimientos en retribución por la producción y calidad del trabajador en beneficio de la estabilidad y éxito de la organización.

REFERENCIAS

- Alcantara, M. (2021). *Sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Almaguer, A., González, I., & Sánchez, M. (2020). Relationships between risk management and the nursing care process for practical integration. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2).
- Álvarez, D. y Lobo, G. (2020). El Tiempo, uso y abuso. *Información tecnológica*, 31(2), 73-80.
- Araoz, E. & Uchasara, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in the Urban Educational Institutions of the district of Las Piedras, Tambopata, Madre de Dios, 2018. *Scientific Journal Dékamu Agropec*, 1(2), 36-41.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Azoubel, M. y Saconatto, A. (2020). Concepções sobre o Behaviorismo Radical nas Publicações da Folha de S. Paulo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40.
- Bermejo, M. (2017). Alignment of labor competencies from a systemic approach. *Management Challenges*, 11(1), 60-81.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Cachiguango, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R. y Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Anuario Turismo y Sociedad*, (27), 161-181.
- Ceballos, J., Solarte, M., & Ayala, A. (2017). Influence of emotional intelligence on work skills: an empirical study with employees at the administrative level. *Management Studies*, 33(144), 250-260.
- Celis, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público: Un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 92-108.

- Coste, H., Lugo, Z., Van, E. y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 12(36), 45-64.
- Chacón, M. (2020). Managerial motivational dialectic as hermeneusis in administrative labor competencies. *Prohominum*, 2(1), 9-25.
- Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107.
- Cohen, A. (2009): "A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel." *International Journal of Intercultural Relations*, vol.33, pp. 332-345.
- Cohen, A. (2003): *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cruz, M. (2020). Los derechos y deberes en emergencia. *Revista de derecho de la universidad nacional del altiplano de puno*, 5(2), 85-92.
- Cruz, Y. (2021). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. *Bibliotecas. Anales de investigación*, 11(4), 150-163.,
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Grimson, A. (2020). *Los límites de la cultura: crítica de las teorías de la identidad*. Siglo XXI editores.
- Fierro, E., Alvarado, M., & García, C. (2018). Contrast of a model of work commitment in a public institution in central Mexico. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 7(13), 32-48.
- Flores, C. (2018). *Competencia Laboral Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Lamas. Período 2017* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.

- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352-e352.
- García, M., Alava, L., & Álava, M. (2017). Insertion and job performance of the secretary. *RECUS. Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*. ISSN 2528-8075, 2(3), 14-20.
- Gastelu, E. & Arce, P. (2021). Organizational commitment and psychological contract in the sales staff of a beauty products distribution organization. *Ajayu Organ of Scientific Dissemination of the Department of Psychology UCBS*, 19(1), 20-58.
- Guajardo, B. & Córdova, K. (2021). Commitment, motivation and persistence of participants in xMOOC. *Journal of Distance Education (RED)*, 21(66).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, México: Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Jaramillo, C., Ramos, C., García, A. y Quiceno, J. (2020). La cuarta revolución industrial y las oportunidades para las empresas. *UNACIENCIA*, 13(24), 48-57.
- Martín, A., Leyva, G. y Cantero, M. (2021). La sostenibilidad económica de la inversión renovable en Cuba. Perspectivas pasadas, presentes y futuras desde el marco regulatorio nacional. *Cofin Habana*, 15(1).
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Momeñe, J., Estévez, A., Pérez, A., Jiménez, J., Chávez, M., Olave, L., & Iruarrizaga, I. (2021). Substance use and its relationship to emotional dependence, attachment and emotional regulation in adolescents. *Annals of Psychology*, 37(1), 121-132.
- Montejo, C. & Sousa, H. (2021). Document management, Information management and Knowledge management: notions and interrelations. *libraries. Annals of Research*, 222-227.

- Ocampo, A. y López, C. (2020). Acontecimientos de Lectura: experiencia política y compromiso ético. *Revista Álabe*, 1-21.
- Paico, F. (2021). *Habilidades sociales y compromiso organizacional en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Patron, R., Chuc, G., & Canul, C. (2020). Organizational commitment for the improvement of a road signs company in Mexico. *Electronic Journal of Human Development for Social Innovation*, 7(14), 66-73.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).
- Pérez, J. (2020). Conversación junto al pozo. Cómo hablar de fidelidad al emotivista postmoderno. *Scripta Theologica*, 52(1).
- Portillo M. (2017). Skills Education: Perspectives and challenges for the education system. *Revista Educación*, 41(2), 118-130.
- Quijano, M. (2019). *Competencias profesionales y Compromiso organizacional en Competencia laboral y calidad de servicio de los trabajadores de la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Imperial, Cañete, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Quispe, F. (2021). (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Randall, D. M. y Cote, J. A. (1991): "Interrelationships of work commitment constructs", *Work and Occupation*, 18, pp. 194–211
- Ramírez, M., Betancourt, L., Tauler, L., Figueredo, P. y Aguilé, O. (2021). Sugerencias metodológicas para la evaluación de la competencia laboral Prevención de la COVID-19 en estudiantes de Medicina. *Correo Científico Médico*, 25(1).
- Riva, J. y Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.

- Rodríguez, W. (2020). Modelado de un problema de ruteo de vehículos con múltiples depósitos, ventanas de tiempo y flota heterogénea de un servicio de mensajería. *Información tecnológica*, 31(1), 207-214.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Saucedo, M. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga–2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Sallán, J., Moreno, J., García, P. y Suárez, C. (2020). Aprendizaje informal del profesorado: vinculación con el desarrollo profesional y organizacional. *Revista Brasileira de Educação*, 25.
- Sánchez, N. y Treviño, J. (2018). Asignación y retorno de habilidades en el mercado laboral en México. *Revista de Economía Laboral.*, 15(1), 1-33.
- Sapsford, R., & Jupp, V. (2006). *Data collection and analysis* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Schwartz, S. H. (1996): "Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems", en Seligman, C. Olsen, & J. M. y Zanna, M. P. (Eds.), *Values: The Ontario symposium: vol. 8*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, pp. 1–25.
- Tijeras, E., García, L. y Zegarra, S. (2020). Relación entre el apoyo social, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y el bienestar en adultos mayores. *European Journal of Health Research:(EJHR)*, 6(2), 133-143.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P. y Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. San Marcos E.I.R.L., 495 pp.
- Vázquez, O., & Zenea, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Cofin Habana*, 11(1), 1-11.
- Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42-54.

- Webster, G. (2021). Los procesos, motivos y significados conscientes e inconscientes de la conducta sexual problemática en la prepubertad. *Aperturas psicoanalíticas: Revista de psicoanálisis*, (66), 7
- Yomaha, S. (2020). Ver-se y ser visto. Una interpretación de las escenas de recompensa en la narrativa funeraria amarniana: la audiencia 'habilitante'. *Arqueología*, 26(3 Dossier), 143-165.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Compromiso organizacional	García e Ibarra (2016) quienes plantean una noción del compromiso laboral denominándolo un estado o acción donde el trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas y aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma.	La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: (a) Compromiso afectivo, (b) Compromiso de continuidad y (c) Compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo 20 - 45 Medio 46 - 72 Alto 73 - 100
				Satisfacción de las necesidades	3		
				Identidad	4,5		
				Fidelidad	6,7		
			Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9		
				Inversión del tiempo	10		
				Inversión económica	11, 12		
				Tiempo de servicio	13		
			Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15		
				Sentido de recompensa	16, 17		
				Cumplimiento del deber	18, 19		
				Compromiso moral	20		

Tabla 2

Operacionalización de competencia laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Competencia laboral	Para Chiavenato (2017), es contar con los conocimientos, habilidades, para responder eficientemente frente a una actividad propuesta por una institución, cumpliendo los objetivos establecidos.	Se consideró tres dimensiones: (a) Motivos, (b) Conocimientos y (c) Habilidades	Motivos	Motivación	1	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 24 - 55 Moderado 56 - 87 Apropiado 88 - 120
				Actitud	2		
				Aporte	3		
				Contribución	4		
				Actitud positiva	5		
				Oportunidad	6		
				Reconocimiento	7		
				Apoyo	8		
				Monitoreo	9		
				Coordinación	10		
			Conocimientos	Capacitación	11		
				Aplicación	12		
				Adaptabilidad	13		
				Aprendizaje	14		
				Uso de estrategia	15		
				Planificación	16		
				Uso de las TIC	17		
				Capacitación	18		
			Habilidades	Capacidad de escucha	19		
				Perseverancia	20		
				Responsabilidad	21		
				Creatividad	22		
				Resolución de problemas	23		
				Participación	24		

Anexo 2. Cuestionarios

Cuestionario para medir compromiso organizacional

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en el diagnóstico de compromiso organizacional. La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Se agradece su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Municipalidad. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIONES / Ítems						
Nº	Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.					
2	Se resiste a ser reasignado a otra Municipalidad.					
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
4	Se siente identificado con las autoridades de su institución.					
5	Se siente identificado con esta institución donde labora.					
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.					
7	Es fiel a las autoridades de su centro donde labora.					
	Dimensión 2: Compromiso de continuación					
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica					
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.					
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.					

Gracias por su valiosa colaboración

Cuestionario para medir la competencia laboral

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en el diagnóstico de la competencia laboral. La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Se agradece su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Municipalidad. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIONES / Ítems						
Nº	Dimensión 1: Motivos					
1	Me siento motivado cuando reconocen mi labor.					
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos de la institución.					
3	Aporto para mejorar los planes de estudio.					
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas					
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.					
6	La institución me da oportunidades para capacitarme.					
7	Si alcanzo las metas, adquiero un reconocimiento por parte de la dirección.					
8	Mi jefe (a) brinda apoyo para mejorar mi desempeño.					
9	El monitoreo continuo me ayuda a superar mis debilidades.					
10	La coordinación con mis colegas es adecuada y oportuna					
	Dimensión 2: Conocimiento					
11	La institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.					
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.					
13	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.					
14	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.					
15	Uso estrategias para solucionar dificultades y/o problemas					
16	Planifico utilizando información obtenida en las capacitaciones					
17	Utilizo las nuevas tecnologías de la información para desarrollar mi clase.					
18	Me preparo permanentemente para enfrentar los cambios en el campo laboral					
	Dimensión 3: Habilidades					
19	Soy capaz de escuchar a los demás cuando presentan alguna dificultad.					
20	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
21	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.					
22	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
23	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.					
24	Participa activamente en las reuniones convocadas por la dirección					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 3. Certificado de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIONES / Ítems													
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	La institución genera un afecto laboral constante a los colaboradores.				X				X				X	
2	Los valores que rigen a la institución me dan seguridad como trabajador.				X				X				X	
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.				X				X				X	
4	Considera que la municipalidad se siente integrado a mi organización.				X				X				X	
5	Se siento ligado emocionalmente a mi organización.				X				X				X	
6	En la institución donde labora su puesto no cambiaría por ningún motivo.				X				X				X	
7	El jefe de la institución donde labora es fiel a las autoridades del turno.				X				X				X	
	Dimensión 2: Compromiso de continuación	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MD	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales para mejorar su situación económica.				X				X				X	
9	En la municipalidad tengo diversas opciones laborales para subir de nivel.				X				X				X	
10	En la Municipalidad se siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.				X				X				X	
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica				X				X				X	
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.				X				X				X	
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.				X				X				X	
	Dimensión 3: Compromiso normativo	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A		
14	El jefe obliga a cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.				X				X				X	
15	En la Municipalidad existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la institución.				X				X				X	
16	El jefe comunica que el trabajador será recompensado por el trabajo que realiza.				X				X				X	

17	El jefe en la municipalidad le felicita para sentirse recompensado por su labor.				X				X				X	
18	Cumple sus labores en la municipalidad para evitar sanciones laborales.				X				X				X	
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.				X				X				X	
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.				X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico


30 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIONES / Ítems	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 1: Motivos	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	La institución promueve la motivación con el reconocimiento de la labor que realiza.				X				X				X	
2	La actitud de los colaboradores ayuda al logro al logro de los objetivos de la institución.				X				X				X	
3	En la institución aporta información sobre la situación del área donde labora.				X				X				X	
4	El jefe contribuye con los cambios en las actividades asignadas en los trabajadores de la municipalidad.				X				X				X	
5	Los jefes poseen una actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos dentro de la institución.				X				X				X	
6	La institución promueve oportunidades para capacitarse en beneficio a su labor.				X				X				X	
7	Si alcanza las metas, adquiere un reconocimiento por parte de la gerencia.				X				X				X	
8	Su jefe (a) brinda el apoyo para mejorar su desempeño dentro de la municipalidad.				X				X				X	
9	El jefe le comunica para realizar el monitoreo continua para superar sus debilidades.				X				X				X	
10	El jefe comunica a la coordinación para realizar actividades extracurricular.				X				X				X	
	Dimensión 2: Conocimiento	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MD	
11	La institución le brinda un espacio permanente para mejorar su labor.				X				X				X	
12	El jefe orientar para aplicar con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan en la municipalidad				X				X				X	
13	En la institución se adapta con facilidad a las nuevas ordenanzas de la municipalidad.				X				X				X	
14	En la institución aplica sus experiencias laborales dentro de la institución.				X				X				X	
15	En la institución usa estrategias para solucionar dificultades y/o problemas de los usuarios				X				X				X	
16	El jefe planifica capacitaciones para brindar mayor información a los colaboradores.				X				X				X	
17	En la institución utilizas las nuevas tecnologías de la				X				X				X	

	información para realizar el monitoreo a los trabajadores encargados de dicha institución.													
18	El jefe sensibiliza a los colaboradores a participar en las capacitaciones para enfrentar los cambios en el campo laboral				X				X				X	
	Dimensión 3: Habilidades	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MD	
19	En la institución eres capaz de escuchar a los demás cuando presentan alguna dificultad.				X				X				X	
20	El jefe cumple con los objetivos y metas propuestas.				X				X				X	
21	En la institución se entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto en la municipalidad.				X				X				X	
22	En la institución aporta soluciones creativas a los problemas laborales.				X				X				X	
23	El jefe soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz.				X				X				X	
24	En la institución participa activamente en las reuniones convocadas por la dirección				X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

30 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIONES / Items	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo													
1	La institución genera un afecto laboral constante a los colaboradores.				X				X				X	
2	Los valores que rigen a la institución me dan seguridad como trabajador.				X				X				X	
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.				X				X				X	
4	Considera que la municipalidad se siente integrado a mi organización.				X				X				X	
5	Se siento ligado emocionalmente a mi organización.				X				X				X	
6	En la institución donde labora su puesto no cambiaría por ningún motivo.				X				X				X	
7	El jefe de la institución donde labora es fiel a las autoridades del turno.				X				X				X	
	Dimensión 2: Compromiso de continuación													
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales para mejorar su situación económica.				X				X				X	
9	En la municipalidad tengo diversas opciones laborales para subir de nivel.				X				X				X	
10	En la Municipalidad se siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.				X				X				X	
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica				X				X				X	
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.				X				X				X	
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.				X				X				X	
	Dimensión 3: Compromiso normativo													
14	El jefe obliga a cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.				X				X				X	
15	En la Municipalidad existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la institución.				X				X				X	
16	El jefe comunica que el trabajador será recompensado por el trabajo que realiza.				X				X				X	
17	El jefe en la municipalidad le felicita para sentirse recompensado por su labor.				X				X				X	
18	Cumple sus labores en la municipalidad para evitar sanciones laborales.				X				X				X	
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.				X				X				X	
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. JANAMPA ACUÑA, NERIO..... DNI: 28270171

Lima, 21 de junio del 2021

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIONES / Ítems	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 1: Motivos													
1	La institución promueve la motivación con el reconocimiento de la labor que realiza.				X				X				X	
2	La actitud de los colaboradores ayuda al logro al logro de los objetivos de la institución.				X				X				X	
3	En la institución aporta información sobre la situación del área donde labora.				X				X				X	
4	El jefe contribuye con los cambios en las actividades asignadas en los trabajadores de la municipalidad.				X				X				X	
5	Los jefes poseen una actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos dentro de la institución.				X				X				X	
6	La institución promueve oportunidades para capacitarse en beneficio a su labor.				X				X				X	
7	Si alcanza las metas, adquiere un reconocimiento por parte de la gerencia.				X				X				X	
8	Su jefe (a) brinda el apoyo para mejorar su desempeño dentro de la municipalidad.				X				X				X	
9	El jefe le comunica para realizar el monitoreo continua para superar sus debilidades.				X				X				X	
10	El jefe comunica a la coordinación para realizar actividades extracurricular.				X				X				X	
	Dimensión 2: Conocimiento	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	La institución le brinda un espacio permanente para mejorar su labor.				X				X				X	
12	El jefe orienta para aplicar con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan en la municipalidad.				X				X				X	
13	En la institución se adapta con facilidad a las nuevas ordenanzas de la municipalidad.				X				X				X	
14	En la institución aplica sus experiencias laborales dentro de la institución.				X				X				X	
15	En la institución usa estrategias para solucionar dificultades y/o problemas de los usuarios.				X				X				X	
16	El jefe planifica capacitaciones para brindar mayor información a los colaboradores.				X				X				X	
17	En la institución utiliza las nuevas tecnologías de la información para realizar el monitoreo a los trabajadores encargados de dicha institución.				X				X				X	

18	El jefe sensibiliza a los colaboradores a participar en las capacitaciones para enfrentar los cambios en el campo laboral				X				X				X
Dimensión 3: Habilidades		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
19	En la institución eres capaz de escuchar a los demás cuando presentan alguna dificultad.				X				X				X
20	El jefe cumple con los objetivos y metas propuestas.				X				X				X
21	En la institución se entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto en la municipalidad.				X				X				X
22	En la institución aporta soluciones creativas a los problemas laborales.				X				X				X
23	El jefe soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz.				X				X				X
24	En la institución participa activamente en las reuniones convocadas por la dirección				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI: 28270171

Lima, 21 de junio del 2021

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. V de Aiken

V DE AIKEN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRÁVES DE LA V DE AIKEN VARIABLE 1 – COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<i>Max</i>	4
<i>Min</i>	1
<i>K</i>	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

V DE AIKEN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRÁVES DE LA V DE AIKEN VARIABLE 2 – COMPETENCIA LABORAL

Max	4
Min	1
K	3

0
4

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 22	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto de la variable compromiso organizacional

	Compromiso organizacional																			
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuación						Compromiso normativo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
6	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4
7	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
9	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5
11	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
12	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5
14	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
15	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
17	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
18	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
20	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4

Resultado de la prueba piloto de la variable compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	80,1500	38,134	,404	,811
VAR00002	81,3500	48,450	-,511	,888
VAR00003	80,6000	34,042	,697	,792
VAR00004	80,4500	35,313	,635	,797
VAR00005	80,5000	37,316	,421	,810
VAR00006	80,7000	34,432	,758	,790
VAR00007	80,3500	36,134	,397	,812
VAR00008	79,5500	39,313	,494	,812
VAR00009	79,9000	37,358	,592	,804
VAR00010	79,8000	37,116	,539	,805

Resultado de la prueba piloto de la variable competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	97,6000	140,674	,580	,941
VAR00002	97,6500	140,976	,563	,941
VAR00003	97,6000	141,516	,605	,941
VAR00004	97,7500	138,618	,843	,939
VAR00005	97,6500	136,976	,820	,938
VAR00006	97,7000	139,168	,786	,939
VAR00007	97,7000	136,116	,722	,939
VAR00008	97,6500	137,082	,665	,940
VAR00009	98,3000	128,432	,930	,936
VAR00010	98,2500	133,566	,873	,937
VAR00011	98,4000	128,042	,765	,939
VAR00012	98,0500	137,734	,691	,940
VAR00013	98,1000	132,516	,722	,939
VAR00014	97,9000	138,726	,625	,941
VAR00015	98,8500	136,766	,438	,946
VAR00016	98,8500	140,450	,319	,948
VAR00017	97,4000	147,200	,280	,944
VAR00018	97,4000	142,884	,543	,942
VAR00019	97,5500	140,576	,675	,940
VAR00020	97,8000	139,747	,781	,939
VAR00021	97,4000	147,200	,280	,944
VAR00022	97,4000	142,884	,543	,942
VAR00023	97,5500	140,576	,675	,940
VAR00024	97,8000	139,747	,781	,939

nexo 6. Base de dato de las variables

	Compromiso organizacional																							
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuación						Compromiso normativo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	3	3	4	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	5	34	91
2	5	3	5	4	4	5	5	31	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	95
3	5	3	5	3	3	3	5	27	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	90
4	4	3	3	4	3	3	4	24	5	5	4	4	3	3	24	4	3	4	5	5	4	3	28	76
5	5	3	5	4	4	5	4	30	4	4	5	5	4	3	25	4	4	4	3	5	4	4	28	83
6	5	3	3	5	5	5	5	31	4	5	5	5	5	3	27	3	4	5	5	5	5	5	32	90
7	4	2	5	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	5	34	92
8	5	4	5	5	4	4	4	31	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	5	5	5	33	92
9	4	3	3	4	3	4	3	24	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	5	4	4	29	80
10	5	3	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	3	4	5	4	28	86
11	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	4	5	31	85
12	5	1	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	95
13	5	3	4	5	5	4	5	31	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	4	5	5	5	32	91
14	4	5	3	4	4	3	4	27	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	91
15	4	3	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	5	34	91
16	4	4	3	4	4	4	5	28	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	5	5	4	5	31	85
17	4	5	3	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	34	93
18	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	98
19	5	2	4	5	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	5	32	91
20	5	2	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	5	5	5	33	94
21	5	2	4	5	4	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	34	92
22	5	4	3	3	3	3	4	25	5	4	5	5	5	3	27	3	3	4	4	4	4	4	26	78
23	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	4	4	4	27	74
24	4	5	4	4	5	3	5	30	5	4	4	3	4	4	24	3	4	4	5	5	5	5	31	85
25	5	2	5	5	5	4	4	30	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	5	4	30	88
26	5	2	4	5	5	5	3	29	5	5	5	5	5	3	28	4	3	5	5	5	4	4	30	87
27	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	5	34	92
28	4	4	3	3	3	3	5	25	5	4	4	4	4	5	26	3	4	4	4	4	5	4	28	79
29	5	1	5	4	4	4	5	28	5	5	5	5	5	2	27	5	5	5	5	5	5	5	35	90
30	3	3	4	4	4	4	2	24	5	4	5	5	5	3	27	4	4	4	4	4	5	5	30	81
31	4	5	3	3	4	3	4	26	5	4	4	4	4	3	24	3	3	3	3	4	4	4	24	74
32	5	1	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	5	34	93
33	4	3	2	4	3	3	3	22	4	4	3	5	4	4	24	4	4	3	4	4	5	5	29	75
34	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	4	5	5	33	86
35	5	3	5	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	5	5	32	93

}

36	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	4	5	5	5	32	88
37	4	3	3	3	4	3	3	23	5	4	5	4	5	4	27	5	4	4	4	5	5	5	32	82
38	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	5	5	31	89
39	4	2	4	4	3	4	5	26	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	5	5	4	4	31	85
40	4	3	3	3	3	3	4	23	5	5	5	4	5	4	28	3	4	4	4	4	4	4	27	78
41	5	2	4	4	4	4	4	27	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	5	31	85
42	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	5	29	82
43	5	2	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	5	34	95
44	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	5	30	83
45	5	3	4	5	4	4	3	28	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	5	33	89
46	5	1	5	5	5	5	3	29	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	5	34	91
47	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	5	4	4	3	25	3	4	5	5	5	5	5	32	85
48	5	3	5	4	5	5	5	32	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	93
49	4	3	5	4	3	3	5	27	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	3	4	5	4	28	81
50	5	2	3	4	5	4	3	26	4	4	5	5	3	3	24	4	3	3	4	4	3	5	26	76
51	5	2	4	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	3	28	3	5	5	5	5	5	5	33	92
52	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	94
53	4	4	4	4	3	4	5	28	5	5	4	4	5	4	27	3	4	4	4	5	5	5	30	85
54	5	2	2	1	5	4	2	21	4	5	5	5	4	4	27	3	5	4	2	2	3	4	23	71
55	5	3	3	5	4	3	5	28	5	4	4	4	5	3	25	3	5	5	5	5	5	5	33	86
56	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	4	4	33	94
57	4	3	5	5	4	5	5	31	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	5	5	33	93
58	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
59	4	3	3	4	5	5	4	28	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	5	5	5	33	89
60	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	5	34	95
61	5	5	4	5	4	4	1	28	3	5	5	4	5	2	24	3	5	4	4	4	5	5	30	82
62	4	3	4	4	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	92
63	5	3	5	3	5	5	5	31	5	5	5	5	3	3	26	3	5	5	5	5	5	5	33	90
64	5	3	4	4	4	4	5	29	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	85
65	4	3	5	4	4	4	3	27	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	1	5	5	5	29	82
66	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30	93
67	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	97
68	5	3	4	4	5	4	5	30	5	4	5	5	5	3	27	4	5	5	5	5	5	5	34	91
69	4	3	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	1	5	5	28	89
70	5	2	5	4	4	4	1	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	89

71	4	3	4	4	4	4	5	28	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	91
72	4	2	4	4	5	5	3	27	4	4	4	4	5	4	25	4	5	3	3	5	5	4	29	81
73	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	4	3	27	4	5	5	5	5	5	5	34	94
74	5	3	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	5	33	94
75	4	2	4	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23	3	5	5	4	4	5	5	31	79
76	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	5	33	96
77	5	4	4	4	4	4	5	30	5	3	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	5	5	30	83
78	4	2	4	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23	3	5	5	4	4	5	5	31	79
79	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	5	33	96
80	5	4	4	4	4	4	5	30	5	3	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	5	5	30	83

		Competencia laboral																										
		Motivos										Conocimiento								Habilidades								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	2	2	4	5	33	5	5	4	5	5	29	112	
2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4	4	4	4	3	1	4	5	29	4	4	4	5	4	4	25	99
3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	43	3	3	3	3	1	1	5	5	24	4	3	5	5	4	3	24	91
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	3	4	4	3	3	3	5	5	30	4	4	5	5	4	4	26	92
5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	39	3	4	4	4	1	1	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	96
6	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44	3	3	3	4	3	3	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28	101
7	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	4	3	3	5	5	35	5	4	5	5	5	4	28	109
8	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	44	3	4	3	4	3	3	4	4	28	5	5	4	4	5	5	28	100
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36	3	3	3	4	3	3	3	4	26	4	5	3	4	4	5	25	87
10	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	29	1	1	1	2	2	2	4	5	18	4	2	4	5	4	2	21	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	3	3	4	4	3	3	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	108
12	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	104
13	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	46	3	4	5	5	5	5	4	5	36	4	5	4	5	4	5	27	109
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46	4	3	4	5	3	3	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	108
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	5	4	4	25	101
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	3	3	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	104
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	5	5	4	5	36	5	5	4	5	5	5	29	115
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	120
19	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46	3	4	4	4	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	109
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	3	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	116
21	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43	5	5	5	5	4	3	4	5	36	5	4	4	5	5	4	27	106
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	117
23	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32	2	4	3	4	3	3	5	4	28	3	3	5	4	3	3	21	81
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42	4	4	3	3	4	4	5	5	31	4	4	5	5	4	4	26	99
25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	4	26	106
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	3	3	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	115
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	4	5	4	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	114
28	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30	2	2	2	3	3	3	5	5	25	4	4	5	5	4	4	26	81
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	119
30	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	44	4	4	5	4	1	1	4	4	27	5	4	4	4	5	4	26	97
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	4	4	3	4	4	23	86
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	119
33	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	42	3	4	3	4	2	2	4	5	27	5	4	4	5	5	4	27	96
34	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38	3	3	3	3	2	2	5	5	26	5	4	5	5	5	4	28	92
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	4	5	5	5	4	28	112

FICHA TÉCNICA

Variable 1: Compromiso Organizacional

1. **NOMBRE** : Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021
2. **AUTOR** : Alvi Tatiana Fernández Montero
3. **FECHA** : 2021
4. **ADAPTADO** : Alvi Tatiana Fernández Montero
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2021
6. **OBJETIVO** : Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.
7. **APLICACIÓN** : En una Municipalidad de Lima Metropolitana
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACION** :45 minutos
10. **TIPO DE ITEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** :20

DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

Dimensión: Compromiso afectivo: 7 ítems

- Apego emocional. 1,2 ítems
- Satisfacción de las necesidades .3 ítem
- Identidad. 4,5, ítems
- Fidelidad. 6,7, ítems

Dimensión: Compromiso de continuidad: 6 ítems

- Oportunidades laborales: 8, 9 ítems
- Inversión del tiempo: 10 ítem
- Inversión económica: 11, 12 ítems
- Tiempo de servicio 13 ítem

Dimensión: Compromiso normativo: 7 ítems

- Oportunidades de desarrollo profesional :14, 15 ítems
- Sentido de recompensa 16, 17 ítems
- Cumplimiento del deber 18, 19 ítems
- Compromiso moral 20 ítem

FICHA TÉCNICA

Variable 2: Competencias laborales

1. **NOMBRE** : Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021
2. **AUTOR** : Alvi Tatiana Fernández Montero
3. **FECHA** : 2021
4. **ADAPTADO** : Alvi Tatiana Fernández Montero
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2021
6. **OBJETIVO** : Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.
7. **APLICACIÓN** : En una Municipalidad de Lima Metropolitana
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACION** :45 minutos
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** :24

DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

Dimensión: Motivos: 10 ítems

- Motivación.1 ítem
- Actitud.2 ítem
- Aporte.3 ítem
- Contribución.4 ítem
- Actitud positiva.5 ítem
- Oportunidad.6 ítem
- Reconocimiento.7 ítem
- Apoyo.8 ítem

- Monitoreo.9 ítem
- Coordinación.10 ítem

Dimensión: Conocimientos 8 ítems

- Capacitación. 11 ítem
- Aplicación. 12 ítem
- Adaptabilidad. 13 ítem
- Aprendizaje.14 ítem
- Uso de estrategia. 15 ítem
- Planificación. 16 ítem
- Uso de las TIC. 17 ítem
- Capacitación. 18 ítem

Dimensión: Habilidades 6 ítems

- Capacidad de escucha. 19 ítem
- Perseverancia. 20 ítem
- Responsabilidad. 21 ítem
- Creatividad. 22 ítem
- Resolución de problemas. 23 ítem
- Participación.24 ítem

Anexo 8. Ficha técnica

ESPECIFICACIONES DE VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	45%	4	Apego emocional	1. La institución genera un afecto laboral constante a los colaboradores. 2. Los valores que rigen a la institución me dan seguridad como trabajador.
				Satisfacción de las necesidades	3. Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales 4. Considera que la municipalidad se siente integrado a mi organización.
				Identidad	5. Se siento ligado emocionalmente a mi organización.
				Fidelidad	6. En la institución donde labora su puesto no cambiaría por ningún motivo. 7. El jefe de la institución donde labora es fiel a las autoridades del turno.
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	30%	4	Oportunidades laborales	8. Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales 9. En la municipalidad tengo diversas opciones laborales para subir de nivel
				Inversión del tiempo	10. En la Municipalidad se siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.
				Inversión económica	11. Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica 12. El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.
				Tiempo de servicio	13. Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.
	COMPROMISO NORMATIVO	25%	3	Oportunidades de desarrollo profesional	14. El jefe obliga a cumplir con su horario de trabajo no atrea las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta 15. En la Municipalidad existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la institución
				Sentido de recompensa	16. El jefe comunica que el trabajador será recompensado por el trabajo que realiza. 17. El jefe en la municipalidad le felicita para sentirse recompensado por su labor.
				Cumplimiento del deber	18. Cumple sus labores en la municipalidad para evitar sanciones laborales. 19. Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.
				Compromiso moral	20. Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.
	TOTAL	100%	9		

ESPECIFICACIONES VARIABLE: SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO						1	2	3	4	5
VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
COMPETENCIA LABORAL	MOTIVOS	30%	5	Motivación	1. La institución promueve la motivación con el reconocimiento de la labor que realiza.					
				Actitud	2. La actitud de los colaboradores ayuda al logro de los objetivos de la institución.					
				Aporte	3. En la institución aporta información sobre la situación del área donde labora.					
				Contribución	4. El jefe contribuye con los cambios en las actividades asignadas en los trabajadores de la municipalidad.					
				Actitud positiva	5. Los jefes poseen una actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos dentro de la institución.					
				Oportunidad	6. La institución promueve oportunidades para capacitarse en beneficio a su labor.					
				Apoyo	7. Si alcanza las metas, adquiere un reconocimiento por parte de la gerencia.					
				Monitoreo	8. Su jefe (a) brinda el apoyo para mejorar su desempeño dentro de la municipalidad.					
				Retroalimentación	9. El jefe le comunica para realizar el monitoreo continua para superar sus debilidades.					
				Coordinación	10. El jefe comunica a la coordinación para realizar actividades extracurricular.					
	CONOCIMIENTOS	25%	4	Capacitación	11. La institución le brinda un espacio permanente para mejorar su labor.					
				Aplicación	12. El jefe orientar para aplicar con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan en la municipalidad					
				Adaptabilidad	13. En la institución se adapta con facilidad a las nuevas ordenanzas de la municipalidad.					
				Aprendizaje	14. En la institución aplica sus experiencias laborales dentro de la institución.					
				Uso de estrategia	15. En la institución usa estrategias para solucionar dificultades y/o problemas de los usuarios					
				Planificación	16. El jefe planifica capacitaciones para brindar mayor información a los colaboradores.					
				Uso de las TIC	17. En la institución utiliza las nuevas tecnologías de la información para realizar el monitoreo a los trabajadores encargados de dicha institución.					
				Capacitación	18. El jefe sensibiliza a los colaboradores a participar en las capacitaciones para enfrentar los cambios en el campo laboral					
	HABILIDADES	25%	2	Capacidad de escucha	19. En la institución eres capaz de escuchar a los demás cuando presentan alguna dificultad.					
				Perseverancia	20. El jefe cumple con los objetivos y metas propuestas.					
				Responsabilidad	21. En la institución se entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto en la municipalidad.					
				Creatividad	22. En la institución aporta soluciones creativas a los problemas laborales.					
				Resolución de problemas	23. El jefe soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz.					
				Participación	24. En la institución participa activamente en las reuniones convocadas por la dirección					
TOTAL		100%	14							

Anexo 9. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.									
Autor:									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y las competencias</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021,</p> <p>Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y las competencias</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el compromiso afectivo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.</p> <p>Existe relación entre el compromiso de continuidad y las competencias</p>	Variable 1: Compromiso organizacional			Niveles y rangos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición		
			Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2		Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto	
				Satisfacción de las necesidades	3				
				Identidad	4,5				
				Fidelidad	6,7				
			Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9				
				Inversión del tiempo	10				
				Inversión económica	11, 12				
				Tiempo de servicio	13				
			Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15				
				Sentido de recompensa	16, 17				
				Cumplimiento del deber	18, 19				
				Compromiso moral	20				
			Variable 2: Competencia laboral						Escala de medición
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Motivos	Motivación	1		Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)		Deficiente Moderado Apropiado
				Actitud	2				
				Aporte	3				
				Contribución	4				
Actitud positiva	5								
Oportunidad	6								
Reconocimiento	7								

laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021? ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021?	laborales en los trabajadores de una Municipalidad distrital de Pueblo libre, Lima – 2021. Identificar la relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.	laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021. Existe relación entre el compromiso normativo y las competencias laborales en los trabajadores en una Municipalidad Metropolitana, 2021.	Conocimiento	Apoyo	8			
				Monitoreo	9			
				Coordinación	10			
				Capacitación	11			
				Aplicación	12			
				Adaptabilidad	13			
				Aprendizaje	14			
				Uso de estrategia	15			
				Planificación	16			
				Uso de las TIC	17			
				Capacitación	18			
				Habilidades	Capacidad de escucha			19
					Perseverancia			20
					Responsabilidad			21
Creatividad	22							
Resolución de problemas	23							
Participación	24							
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar				
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte y transversal Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población: Está constituido por 80 trabajadores Muestra censo: 80 trabajadores d una municipalidad	Variable 1: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: García e Ibarra (2016) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los Trabajadores de una Municipalidad		DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman				
		Variable 2: Competencia laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Chiavenato (2017) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de una Municipalidad						