



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMPROMISO

INSTITUCIONAL EN LOS DIRECTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE ABANCAY, 2020

PRESENTADO POR

BACH. LUCIA CHAHUAYO RIVEROS

BACH. JUDITH KATHERIN CAHUANA VENEGAS

ASESOR:

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	V
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	5
1.2.1 Problema general.	5
1.2.2 Problema específico.	5
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	7
1.4.1. Justificación teórica.....	8
1.4.2. Justificación práctica.....	8
1.4.3. Justificación metodológica.....	8
1.5 Variables	9
1.5.1 Operacionalización.....	10
1.6 Hipótesis de la Investigación	11
1.6.1 Hipótesis general.	11
1.6.2. Hipótesis específica.....	11
CAPÍTULO II	12
2.1 Antecedentes de la Investigación	12
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes nacionales.	14
2.2. Bases Teóricas.....	16
2.2.1 Competencias gerenciales	16
2.1.1.1 Competencias para mejorar la gestión.....	17
2.1.1.2 Competencias de trabajo en equipo.....	18
2.1.1.3 Dimensiones de la competencia gerencial:.....	19
2.2.2 Compromiso institucional	21

2.2.2.1. Conceptos del compromiso institucional.....	21
2.2.2.2. : Dimensiones del compromiso institucional	23
2.3. Marco Conceptual	26
CAPITULO III:.....	29
3.1. Tipo de investigación.....	29
3.2. Diseño de investigación	29
3.3. Población y muestra.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	34
CAPÍTULO IV:.....	35
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones	35
4.2. Contrastación de hipótesis	48
4.3. Discusión de resultados.....	56
CAPÍTULO V:.....	57
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	62
ANEXO N °1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	62

ANEXO N °2 ENCUESTA COMPETENCIAS GERENCIALES	63
ANEXO N 3 ° ENCUESTA COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	64
ANEXO N 4 VALIDACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS	66
ANEXO N 5 BASE DE DATOS DE REGISTRO DE VALIDACIÓN POR MEDIO DE ALFA DE CRONBACH COMPETENCIAS GERENCIALES	72
ANEXO N 6 BASE DE DATOS DE REGISTRO DE VALIDACIÓN POR MEDIO DE ALFA DE CRONBACH COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	73
ANEXO N 7 SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	74

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	10
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	33
Tabla 5	35
Tabla 6	37
Tabla 7	38
Tabla 8	40
Tabla 9	41
Tabla 10	43
Tabla 11	44
Tabla 12	46
Tabla 13	49
Tabla 14	51
Tabla 15	53
Tabla 16	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	36
Gráfico 2	37
Gráfico 3	39
Gráfico 4	40
Gráfico 5	42
Gráfico 6	43
Gráfico 7	45
Gráfico 8	46

RESUMEN

En el ámbito local y nacional es necesario analizar y representar por medio de esta investigación sobre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la municipalidad provincial de Abancay en el año 2020.

Se manifiesta en la investigación que como propósito y objetivo se tiene por Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

Para que se pueda realizar toda esta investigación se necesitó de un número determinado de 40 directivos pertenecientes a la provincia de Abancay que son parte de la municipalidad, por el tema de ser una institución en referencia mediana se tomó en cuenta al total de directivos y así mismo se ignoró sacar una muestra no probabilística.

Se revela que el enfoque de investigación es cuantitativo, como todas las investigaciones descriptivas correlacionales se observa de un diseño no experimental y el tipo aplicativo básico, mediante el programa estadístico se procesan los datos para la obtención de resultados siendo interpretados según es correspondiente.

Se concluye que se logra evidenciar una gran elación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos pertenecientes a la institución pública municipalidad de Abancay.

Palabras claves: competencias generales, compromiso institucional, compromiso normativo.

ABSTRACT

At the local and national level, it is necessary to analyze and represent through this research on managerial skills and institutional commitment in the directors of the provincial municipality of Abancay in the year 2020.

It is manifested in the investigation that as a purpose and objective it is to determine the relationship that exists between managerial competencies and institutional commitment in the directors of the Provincial Municipality of Abancay, 2020.

In order to carry out all this research, a certain number of 40 directors belonging to the province of Abancay who are part of the municipality were needed, due to the issue of being an institution in medium reference, the total number of directors was taken into account and so It was ignored to draw a non-probabilistic sample.

It is revealed that the research approach is quantitative, as all correlational descriptive research is observed from a non-experimental design and the basic application type, through the statistical program the data is processed to obtain results being interpreted as appropriate.

It is concluded that it is possible to demonstrate a great relationship between managerial skills and institutional commitment in managers belonging to the public institution of the municipality of Abancay.

Keywords: general skills, institutional commitment, normative commitment.

INTRODUCCIÓN

Para contribuir con el desarrollo investigativo planteado es necesario realizar la separación de información por diversos segmentos que serán denominados como capítulos y cada uno de ellos tratará de temas específicos es en cuanto precisar que el capítulo I contiene únicamente información que explica el problema que se aborda en la investigación planteando las preguntas respectivas y así conjuntamente sus objetivos y por último sus hipótesis, toda esa indagación se hace en base a la variable independiente y dependiente de la investigación.

Capítulo II, contiene únicamente información destinada al carácter teórico como lo son los antecedentes más actualizados en referencia a la investigación considerándose como internacionalmente, así como localmente, además se busca información que sirva para generar más conocimiento sobre las teorías de las variables aplicar y por último la determinación de términos que sean como ayuda para entender la información planteada.

Capítulo III, contiene únicamente información que se va utilizar en la parte de la metodología aplicar, indica todas las técnicas población y demás información en referencia a la parte estadística que será necesaria para la investigación.

Capítulo IV, contiene únicamente información que refleja la realidad de los resultados y se interpreta de acuerdo a lo obtenido en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Actualmente vivimos tiempos donde el conocimiento se impone a nivel de las competencias de empresas e instituciones. Las instituciones públicas se dedican a brindar servicios, de acuerdo a sus competencias y la necesidad de las personas, demostrando en algunos casos compromiso con lo que tienen que hacer. Frente a esto, los usuarios se muestran exigentes, por lo tanto, los gerentes o directivos deben demostrar una competencia que satisfaga al usuario en sus petitorios.

En muchos países del mundo aún este problema de competencia gerencial y de compromiso institucional se muestra preocupante porque muchos de ellos sólo se dedican a cumplir lo básico, descuidando lo fundamental que es el cliente.

Además, en el mundo empresarial los futuros gerentes que se vienen formando en instituciones especializadas, aún no saben utilizar las capacidades y habilidades gerenciales para poder dirigirse al personal, no se muestran identificado, no son proactivos, menos propositivos, en su idea solo esta disponer al subordinado y exigir que cumplan las metas establecidas y los resultados esperados.

En el Perú, también se observa debilidad en las competencias gerenciales, fundamentalmente en algunos municipios que a la fecha tienen que enfrentar la situación de pandemia que viene afectando a todo el mundo, se descuidan en el cumplimiento de sus funciones, como el manejo de presupuesto, transparencia en sus funciones, o capacidad visionaria para poder solucionar el problema que se viene viviendo en la actualidad.

En muchos casos la gente se encuentra insatisfecha sobre el cumplimiento de las funciones de los gerentes, por lo que constituye un indicador de escaso compromiso con la institución.

Así mismo, en la región de Apurímac se hace latente el problema, debido a que muchos funcionarios que fueron designados en la nueva gestión del gobierno regional y gobierno local, no responden al perfil exigido, vale decir que sus

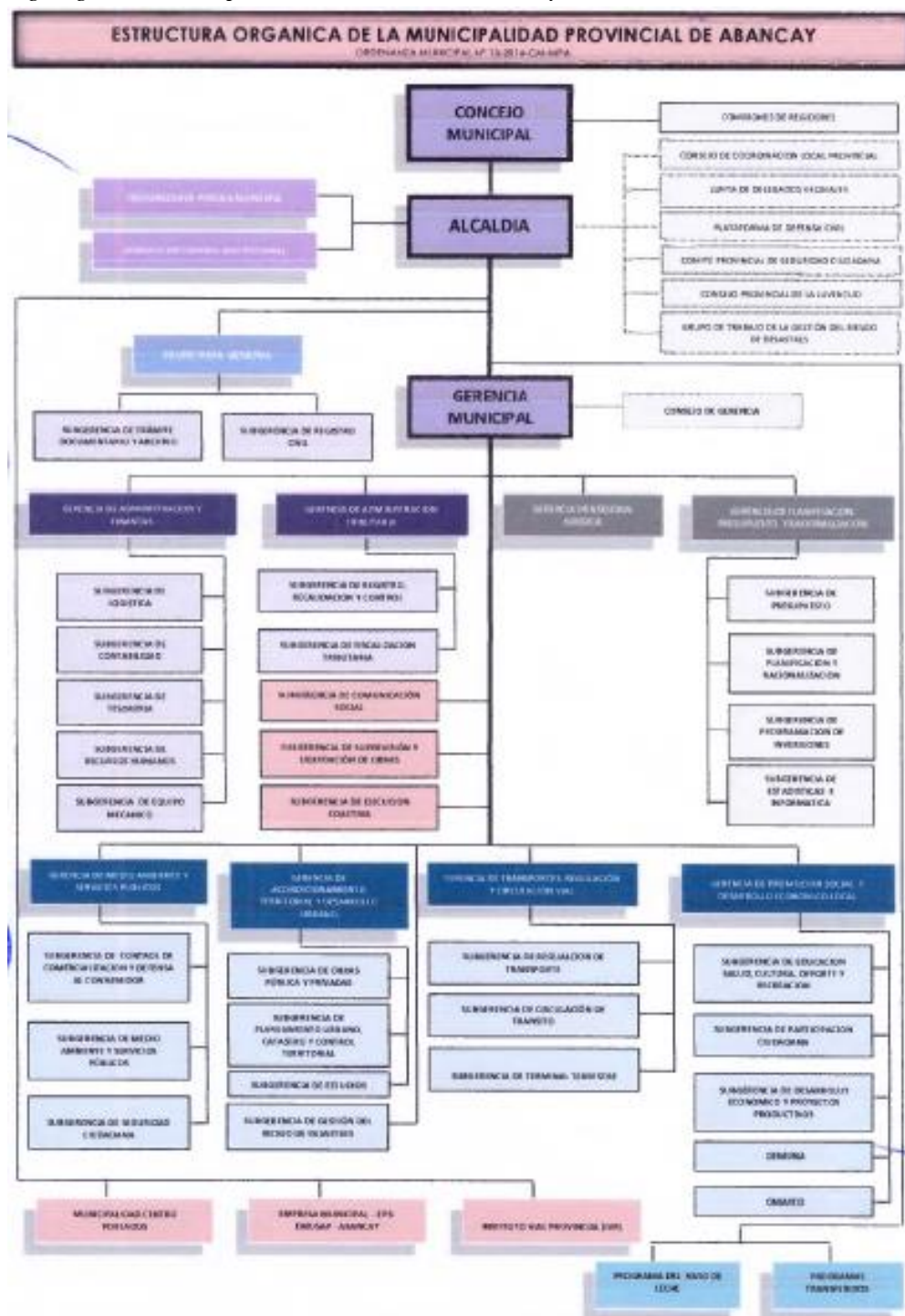
competencias gerenciales no están acorde a las exigencias de las normas que se vienen haciendo cumplir a partir de la Contraloría General de la Republica.

Al respecto, en la municipalidad provincial de Abancay, se percibe un escaso presupuesto para enfrentar la situación problemática de la ciudad, y lo peor es que los presupuestos existentes, no están siendo bien gastados, esto debido a la inoperatividad de los gerentes y al poco compromiso que tienen con la institución. Sólo lo ven como una institución que gasta lo que tiene, pero no ven más allá de la realidad, esto porque no se cuentan con alianzas estratégicas que permitan solucionar problemas de salud, educación, producción, entre otros.

Se presenta a continuación los órganos directivos como funcionarios y servidores públicos que se encuentran laborando en la Municipalidad de Abancay con el fin de verificar su acierto o desacierto al momento de cumplir y ejecutar las diversas competencias gerenciales y su compromiso institucional:

1. Alcalde provincial de Abancay: Guido Chahuaylla Maldonado
2. Procuradora: Guísela Ortiz Reynoso
3. Gerente Municipal: Paola del Carmen Palomino Torres.
4. Gerente de Administración: Edgar Montalvo Guevara.
5. Gerente de planificación: Rommel Borda Balderrama
6. Gerente de tributación: José Antonio Quintana Jiménez
7. Gerente del medio ambiente: Alejandro Espinoza Vásquez
8. Gerente de Transportes: Jorge Segovia Palomino
9. Gerente de desarrollo social: Donald Salinas Fuentes.

Figura 1
Organigrama Municipalidad Provincial de Abancay



Recolección e interpretación por las autoras de la investigación

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cómo se relaciona las competencias intrapersonales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020?

- ¿Cómo se relaciona las competencias interpersonales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020?

- ¿Cómo se relaciona las competencias grupales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre las competencias intrapersonales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- Determinar la relación que existe entre las competencias interpersonales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- Determinar la relación que existe entre las competencias grupales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La investigación que se pretende desarrollar, nace de la observación que se realizó a las gestiones de los gobiernos regionales y locales, esto debido a que en muchos de ellos la preocupación es bastante, principalmente en la municipalidad provincial de Abancay. Entendiendo que la municipalidad provincial de Abancay, vienen enfrentando diferentes problemas de gestión, como es el problema de la pandemia, la infraestructura vial, el saneamiento básico, los temas de educación, entre otros, por lo tanto los gerentes deben demostrar competencia y compromiso institucional para dar solución a estos problemas, pero, la prensa diaria pone de manifiesto que esto no es así, se observan indicios de corrupción en el manejo de los presupuestos, incumplimiento de funciones, en los gerentes y escaso compromiso institucional.

El problema de escasas competencias gerenciales y poco compromiso institucional se percibe debido a que muchos de los profesionales no cuentan con un perfil profesional que responda a las exigencias del estado, consecuentemente varios de ellos se muestran un tanto desconfiados, su compromiso no es al 100%, siempre actúan a la defensiva, las decisiones son un tanto timoratas, por lo tanto, el manejo presupuestal, la ejecución de proyectos y la gestión en general se viene perjudicándose.

1.4.1. Justificación teórica

Teóricamente la investigación, será un aporte para todos los actores que participan en la gestión municipal, porque les dará la oportunidad de involucrarse e imbuirse con el marco teórico respecto a las competencias gerenciales y el compromiso con la institución, la información será extraída de otros estudios similares, de textos especializados en gerencia pública, artículos científicos que se investigaron sobre a las competencias gerenciales y el compromiso institucional.

1.4.2. Justificación práctica

La información que se obtenga, consecuencia de la aplicación de los instrumentos, permitirán tomar decisiones oportunas para poder comprender la situación real de la gestión municipal y del comportamiento de los funcionarios de las municipalidades consideradas para la investigación.

1.4.3. Justificación metodológica

Metodológicamente también servirá para otros estudios similares, porque les guiará en el empleo de técnicas de investigación como el cuestionario, y en el manejo de los instrumentos que obviamente ya fueron validados y sometidos a una prueba de confiabilidad estadística.

1.5 Variables

➤ V1: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensiones:

- ✓ Competencias intrapersonales
- ✓ Competencias interpersonales
- ✓ Competencias grupales

➤ V2: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Dimensiones:

- ✓ Compromiso afectivo
- ✓ Compromiso continuo
- ✓ Compromiso normativo

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
COMPETENCIAS GERENCIALES	Competencia intrapersonal	• Autorrealización, autonomía, asertividad, empatía, liderazgo, autoconocimiento		
	Competencia interpersonal	• Comunicación, influencia, poder, emociones	questionario	Escala de Likert
	Competencias grupales	• Conformación de equipos, Vista hacia el cambio, delegación y compromiso.		
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Compromiso afectivo	• Pertenencia, beneficios institucionales, significados institucionales		
	Compromiso continuo	• Imposibilidad laboral, motivación laboral, imposibilidad de abandono	questionario	Escala de Likert
	Compromiso normativo	• Consideraciones normativas y éticas, obligación para trabajar y cumplir funciones, lealtad.		

Fuente: Facilitado por los autores de la investigación

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

H₀ No existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación entre las competencias intrapersonales y el compromiso afectivo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

- HE₂ Existe relación entre las competencias interpersonales y el compromiso continuo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

- HE₃ Existe relación entre las competencias grupales y el compromiso normativo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Chiatchoua, 2021); Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como titulo “ La construcción de nuevos modelos para mejorar las competencias gerenciales para la mejora constante de las MYPES”, cabe indicar que todas las MYPES a considerar y tomar información pertenecen a la alcaldía de Cauthémoc, teniendo en cuenta que esta investigación es de enfoque cuantitativo con 215 MYPES a su cargo, desarrollando también en la parte metodológica el diseño descriptivo, una vez aplicado todos los instrumentos a las 215 MYPES se llega a deducir que todas estas MYPES deben de contar con alianzas corporativas locales e internacionales, con la consigna de contar con personal capacitado y aumentar el factor tecnológico para el facilitamiento de las actividades y funciones que tiene diariamente el personal a su cargo.

(Diaz et al., 2018), Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como titulo “La influencia de las competencias gerenciales en la gestión de los resultados de las oficinas de imagen en bolivia”, todo este estudio tuvo lugar en el tiempo de forma cronológica del mes de setiembre del año 2017 a mayo del 2019 investigación designada a desarrollar un enfoque cuantitativo y positivista tiene como fin tomar en cuenta los trabajadores de las oficinas de imagen institucional y ver que impacto producen con sus competencias generales en el desarrollo de la gestión por resultados, tomándose en cuenta que si efectivamente son de gran eficiencia para la gestión por resultados viene el positivismo del progreso en la base documental y en la reacción de colaboradores.

(Aldana et al., 2019); Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como titulo “Liderazgo sistémico siendo este un eje integrador para la mejora de las competencias gerenciales en los docentes universitarios de la UNEFM, teniendo en cuenta la evaluación de las habilidades de los docentes para el cumplimiento de propósitos académicos para lo cual se necesita de un modelo cuantitativo y la interpretación de vivencias académicas logrando identificar virtudes y defectos que permiten tener un regular liderazgo sistémico en referencia de las competencias gerenciales.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

(Neyra et al., 2020); Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como título “Compromiso institucional en los docentes de la Ugel 006 Lima, 2020”, el artículo en si permite enterarse de la consistencia y confiabilidad del compromiso institucional de los docentes de la Ugel 006, antes de la aplicación de los instrumentos se obtiene una muestra del alfa de cronbach de 0,910 y 0,719 siendo ambos muy rescatables por lo que se decide utilizar el instrumento que mas se asemeja a uno para verificar el compromiso institucional por lo que la presente confiabilidad proporciono datos verdaderamente confiables en las escalas de spearman y chi cuadrada, lo que podemos decir que los docentes cuentan con buenos estandares de compromiso institucional en la Ugel 006 .

(Nina, 2018); Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como título “La imagen universitaria y su relación con el compromiso institucional de los estudiantes de la UAP filial Tacna, 2018”, como indica el título trata con dos variables que se van a correlacionar para ver su impacto que generan ambas para la presentación de los resultados e interpretaciones posteriores las cuales la general fue de que la imagen universitaria impacta altamente

en el compromiso institucional en los estudiantes con un resultado de spearma de 0,749.

(Chalco & Palacios, 2021); Considerandose como el estado del arte por la actualidad al citarse esta investigación toma como título “El liderazgo transformacional para los desarrollos de los compromisos de los docentes en la UGEL 2 Lima, 2021”, para todo el desarrollo de la tesis se utilizó el método cuantitativo conjuntamente con un nivel correlacional descriptivo, ya que la muestra se obtuvo un total de docentes aplicándose los instrumentos basados en la tesis y obteniendo resultados positivos para dar una correcta relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional correspondiente con valores asemejándose al 1 como el valor de Pearson de 0,914.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Competencias gerenciales

Es bastante conocido que las competencias constituyen el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos que utiliza una persona para actuar de manera pertinente frente a un hecho establecido. Asociando la definición de competencia al trabajo gerencial, se puede afirmar que son capacidades, habilidades y conocimientos para poder actuar adecuadamente frente a una responsabilidad asumida al frente de una organización.

Esta referido al uso de los recursos verbales, no verbales y para verbales, de las personas involucradas en una institución, con la intención de comunicarse de manera eficaz y adecuada en situaciones personales, sociales y académicas.

La comunicación en la situación individual, ayuda a las personas a cambiar su nivel de conocimiento, mejora su actividad, porque encuentra forma de expresar sus sentimientos, necesidades, conocimientos y experiencia.

Socialmente consideramos que la comunicación construye grandes conocimientos, permite que la cultura se socialice, se entabla lazos de amistad, de compromisos, de responsabilidades, de metas y establecimiento de objetivos.

(Campos, 2018), describe la importancia de la comunicación al interior de una empresa: La comunicación es muy importante en todo tipo de actividades debidamente organizada, sin embargo, en la actualidad la comunicación se ha expandido hacia el campo de los sistemas digitales en muchos casos se hicieron más complejas y diversificadas, los canales digitales, en muchos casos son sociales lo que permite interactuar con mucha velocidad.

2.1.1.1 Competencias para mejorar la gestión

Planear y gestionar implica tener bastante capacidad para poder determinar las tareas, permitir que se lleven a cabo y luego realizar la supervisión correspondiente. También es resolver situaciones problemáticas de la empresa, presentar iniciativas a través de proyectos, buscar financiamiento y administrarlos de manera eficiente y eficaz.

(Jadue, 2019), sobre planificación y gestión estratégica, considera lo siguiente:

La planificación, está considerado como una herramienta que ha surgido hace pocos años en la Unión Soviética, con esta estrategia el gobierno ruso buscó determinar los planes, programas y proyectos específicos para cumplir sus objetivos económicos de corto, mediano y largo plazo. En este proceso, mientras otros países mostraban problemas económicos surgió la Unión Soviética mostrando un incremento económico sostenido y cercano al 9%, esto producto de una buena planificación y gestión estratégica. Estos y otros aspectos, permiten conceptuar a la planificación como una actividad metodológica que busca formas de solucionar problemas de manera integrada, utilizando diversos procedimientos a nivel de objetivos, estrategias, instrumentos.

2.1.1.2 Competencias de trabajo en equipo

Es importante saber diferenciar el trabajo en grupo con el trabajo en equipo.

Trabajo en grupo: se considera cuando se realizan las actividades a partir de la suma de pequeñas partes de la actividad, pero de manera individual.

Sin embargo, el trabajo en equipo: es el desarrollo de todas y cada una de las partes de un trabajo por todas y cada una de las personas que están implicadas en él mediante la colaboración y el acuerdo, se practica el trabajo colaborativo.

Todo trabajo en equipo tiene características peculiares, por ejemplo, la unión de todas las actividades y la fusión de las funciones de las personas de manera integral, siempre apuntando a un objetivo en común.

2.1.1.3 Dimensiones de la competencia gerencial:

a) Competencias intrapersonales:

(Vera, 2020); manifiestan en su escrito que las habilidades intrapersonales son las que logran complementar las habilidades respecto al conocimiento de uno mismo, predomina manejar sus emociones para poder bregar con las

tensiones, estrés y aprender a manejar los problemas por medio del ingenio y la creatividad, lo intrapersonal tiene la finalidad de buscar la percepción que cuenta una persona sobre sí mismo la cual es un inicio a encauzar su vida.

b) Competencias interpersonales:

(Vera, 2020); manifiestan en su escrito que las habilidades interpersonales se dan por la relación que se interactúa en sociedad que produce motivación, influencia para un mejor manejo de conflictos en equipo, manejar reacciones de personas alrededor, promover la empatía y demás cualidades en beneficio del equipo permite desarrollar de manera correcta las habilidades interpersonales.

c) Competencias grupales:

(Vera, 2020); manifiestan en su escrito que las habilidades grupales nacen por medio de la formación de equipos que cuenten con características de liderazgo, toma de decisiones, dirección para un manejo positivo de las situaciones, también sirven para asegurar la calidad de las facultades en funciones realizadas por el grupo.

2.2.2 Compromiso institucional

2.2.2.1. Conceptos del compromiso institucional

(Portilla, 2018); aduce en su artículo de investigación que el compromiso institucional son estados de emociones que se da entre dos o más personas en un ambiente de trabajo. Lo cual genera un ambiente positivo o negativo de acuerdo a las percepciones que muestren las personas en ese momento.

(Morales, 2019); tiene en consideración que el compromiso institucional son las actitudes que tienen todas las personas al frente de una organización, de ello depende la fidelización del personal con la empresa y demás aptitudes que tienen que tener el personal en beneficio de la empresa.

(B. Perez, 2018); el compromiso institucional es el parentesco en su calidad de la psicología que se evalúa por medio de las personas con su actitud hacia una organización, los vínculos generados pueden ser de aspectos positivos como el compromiso, lealtad, fidelidad, etc. Otros aspectos negativos como trabajo poco productivo, poco asertividad, etc.

Está referido a la mirada psicológica que se realiza a los que integran una institución pública o privada y su identificación con sus responsabilidades profesionales. Se observa el compromiso de las personas que laboran con la finalidad de determinar su permanencia o su retiro.

Sobre el compromiso organizacional, (Correa, 2019), precisa lo siguiente:

Se debe tener en cuenta que en una empresa el éxito mucho depende del compromiso que tiene que asumir el trabajador frente a sus responsabilidades. Todo funcionario siempre busca que los trabajadores muestren su mejor desempeño cuando desarrollan actividades de su competencia como en muchos casos se pide que los trabajadores trabajen en horas extras y se sientan comprometidos con todo lo que vienen realizando. Cuando nos referimos al compromiso institucional vemos que entre trabajadores existen diferencias muy marcadas vinculadas al desempeño y a la productividad. Si la empresa brinda condiciones adecuadas para que el trabajador se desenvuelva correctamente entonces la productividad aumentará notoriamente. Esto quiere decir que cuanto mayor satisfecho o comprometido se encuentre un trabajador con la institución

entonces la productividad será mejor. Por lo tanto, se puede afirmar que es importante promover un ambiente laboral favorable para que los que trabajen se sientan comprometidos y puedan dar la mayor parte a nivel profesional o a nivel personal.

2.2.2.2.: Dimensiones del compromiso institucional

a) Compromiso afectivo:

(Alvarado, 2018); se identifica como dimensión por ser el conjunto de emociones, valores y los sentimientos que directamente comprende la unidad familiar, las organizaciones deben de contar con normativas y políticas que puedan generar en los trabajadores un equilibrio emocional que conlleve una buena relación en su vida personal y en su vida profesional, de esa manera logra en el trabajador un correcto funcionamiento respecto a sus actividades laborales.

Según estudios realizados se dice que, a nivel del desarrollo de compromiso afectivo en los trabajadores,

frente a su institución, se ha determinado que tres son los aspectos determinantes para desarrollar afecto laboral en los trabajadores: oportunidades, calidad de vida y prácticas empresariales.

b) Compromiso continuo:

(Cordova, 2020); da por entendido por el compromiso continuo que se considera importante por parte de la organización con el trabajador ya que depende mucho la preocupación de la empresa para mejorar los conocimientos del trabajador, es por ello que el trabajador adquiere nuevos conocimientos que fortalecen su estancia con la empresa.

Sobre la continuidad en una organización, manifiesta lo siguiente: La competencia de la continuidad en una institución tiene que ver con el compromiso afectivo que desarrolla un trabajador frente a las funciones que se le asigna en la institución. Los estudios indican que el desarrollo de este sentimiento organizacional parte de las atenciones que la institución le debe brindar por ejemplo condiciones de trabajo, motivación laboral como capacitaciones, oportunidades de trabajo, entre otros.

c) Compromiso normativo:

(H. Perez, 2019); indica que son los grados que acumula y sienten las personas por pertenecer y ser parte de la organización, ya que en la organización se ve y se plasma por medio de sus colaboradores la lealtad, trabajo, conformidad en cuanto a las funciones a realizar, este compromiso nace cuando se quieren desarrollar e interrelacionarse con la organización con el sentimiento de querer permanecer y quedarse.

En una institución cuánto mejor sea el compromiso normativo en los trabajadores, mejor será la predisposición para que pueda cumplir favorablemente con sus responsabilidades y, también será mayor los sacrificios que realice porque se cumplan los objetivos y metas previstas, aunque esto signifique incrementar los gastos de mantenimiento del personal que labora en la institución. Una característica principal del compromiso normativo es que el trabajador siempre asocia su comportamiento con la organización empresarial por ejemplo su actitud voluntaria frente a responsabilidades que se pudieran dar en el transcurso del tiempo que permanece prestando sus servicios a la institución.

2.3. Marco Conceptual

1. Competencia grupal:

las habilidades grupales nacen por medio de la formación de equipos que cuenten con características de liderazgo, toma de decisiones, dirección para un manejo positivo de las situaciones, también sirven para asegurar la calidad de las facultades en funciones realizadas por el grupo (Vera, 2020).

2. Competencia interpersonal:

las habilidades interpersonales se dan por la relación que se interactúa en sociedad que produce motivación, influencia para un mejor manejo de conflictos en equipo, manejar reacciones de personas alrededor, promover la empatía y demás cualidades en beneficio del equipo permite desarrollar de manera correcta las habilidades interpersonales. (Vera, 2020)

3. Competencia intrapersonal:

las habilidades intrapersonales son las que logran complementar las habilidades respecto al conocimiento de uno mismo, predomina manejar sus emociones para poder bregar con las tensiones, estrés y aprender a manejar los problemas por medio del ingenio y la creatividad, lo intrapersonal tiene la

finalidad de buscar la percepción que cuenta una persona sobre sí mismo la cual es un inicio a encauzar su vida.(Vera, 2020)

4. Compromiso afectivo:

Son el conjunto de emociones, valores y los sentimientos que directamente comprende la unidad familiar, las organizaciones deben de contar con normativas y políticas que puedan generar en los trabajadores un equilibrio emocional que conlleve una buena relación en su vida personal y en su vida profesional, de esa manera logra en el trabajador un correcto funcionamiento respecto a sus actividades laborales. (Alvarado, 2018)

5. Compromiso continuo:

el compromiso continuo que se considera importante por parte de la organización con el trabajador ya que depende mucho la preocupación de la empresa para mejorar los conocimientos del trabajador, es por ello que el trabajador adquiere nuevos conocimientos que fortalecen su estancia con la empresa. (Cordova, 2020)

6. Compromiso normativo

son los grados que acumula y sienten las personas por pertenecer y ser parte de la organización, ya que en la organización se ve y se plasma por medio de sus colaboradores la lealtad, trabajo, conformidad en cuanto a las funciones a realizar, este compromiso nace cuando se quieren desarrollar e interrelacionarse con la organización con el sentimiento de querer permanecer y quedarse. (H. Perez, 2019)

7. Trabajo en equipo.

Es el procedimiento un grupo de personas interactúa de manera didáctica con la finalidad de cumplir con un objetivo trazado por la organización. (Campos, 2018)

CAPÍTULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Hernandez & Sampieri, 2014); denota que la investigación tiene un giro a un tipo metodológico básico, ya que las definiciones y variables tienen antecedentes de estudio en diversos contextos.

3.2. Diseño de investigación

(Hernandez & Sampieri, 2014); denota que la investigación tiene un giro en cuanto al diseño no experimental, ya que las variables no se alterarán en lo absoluto haciéndolo de corte transversal con un nivel descriptivo correlacional.

3.3. Población y muestra

Según a los datos proporcionados por las oficinas de escalafón de la M.P. de Abancay se diagnostica con un total de 118 trabajadores que corresponde a dependencia de administración general para lo cual se sacó un muestreo probabilístico.

Muestra

Se toma en consideración una fórmula que nos ayuda a obtener los datos probabilísticos de una población de 118 $n =$

$$\frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

esta fórmula se consigue en diversos libros de

estadística aplicada.

Aplicación de la fórmula

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot N}{0.05^2(N-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} =$$

Terminando $n = 90$

A lo que se indica que se debe encuestar a un total de 90 directivos de la M.P. de Abancay

Tabla 2

Directivos de la Municipalidad provincial de Abancay

<i>DEPARTAMENTO</i>	<i>MUNICIPALIDAD</i>	<i>DIRECTIVOS</i>
<i>Apurímac</i>	<i>Abancay</i>	<i>90</i>
	<i>total</i>	<i>90</i>

Creada por las tesis

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- La encuesta como técnica, son el conjunto de interrogantes que será para obtener y recaudar información importante para la investigación, ambas variables de estudio cuentan con su propio cuestionario con sus respectivas interrogantes las cuales serán medidas a escala y de forma ordinal para su correcto procesamiento de datos para su pronto resultado.
- Análisis documental como técnica, el material respecto a la bibliografía respalda este tipo de técnica, este tipo de técnica se ve reflejada en las bases teóricas respecto al marco teórico de la investigación.

- **A. Cronbach V 1 para determinar su fiabilidad**

Al ingresar los datos necesarios en lo que respecta las 17 preguntas con sus valores determinados de la variable competencias gerenciales de un total de 20 directivos elegidos como muestra piloto para la obtención de la fiabilidad se obtiene el alfa de cronbach como valor se da de la siguiente forma:

Tabla 3
Competencias gerenciales A. Cronbach

Cronbach	Número de elementos
,694	17

Creación del autor.

Se interpreta la tabla 3 y se verifica que como valor de Alfa de Cronbach se tiene un valor de 0,694 mostrándose a continuación que se encuentra valorizada en un nivel de fiabilidad buena, por lo que las preguntas podrán aplicarse con total confiabilidad para una buena espera de resultados.



- **A. Cronbach V 2 para determinar su fiabilidad**

Al ingresar los datos necesarios en lo que respecta las 18 preguntas con sus valores determinados de la variable compromiso institucional de un total de 20 directivos elegidos como muestra piloto para la obtención de la fiabilidad se obtiene el alfa de cronbach como valor se da de la siguiente forma:

Tabla 4
Compromiso institucional A. Cronbach

Cronbach	Número de elementos
,713	18

Creación del autor.

Se interpreta la tabla 4 y se verifica que como valor de Alfa de Cronbach se tiene un valor de 0,713 mostrándose a continuación que se encuentra valorizada en un nivel de fiabilidad buena, por lo que las preguntas podrán aplicarse con total confiabilidad para una buena espera de resultados.



3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se pedirá el consentimiento de los 40 directivos para la aplicación de la técnica encuesta que serán de la variable 1 competencias gerenciales y de la variable 2 compromiso institucional. Una vez obtenida la información de estas técnicas es necesario procesar los datos de las encuestas para la obtención de los resultados donde la investigación se apoya de la hoja de cálculo del Microsoft office Excel y el programa estadístico SPSS Statics en su versión 26. Para luego obtener las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

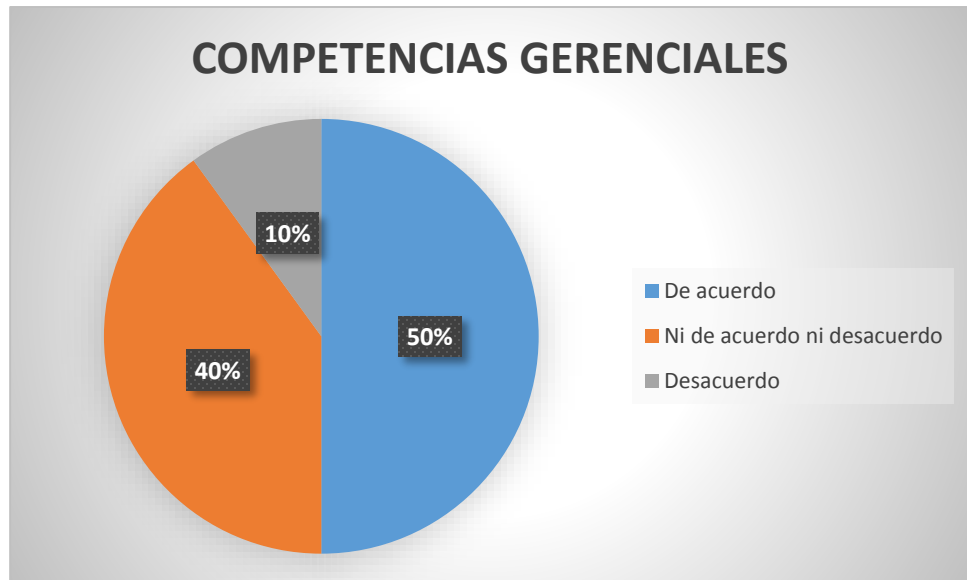
Tabla 5
Competencias gerenciales variable uno

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
	De acuerdo	20	50%	50%	50%
validos	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	40%	40%	90%
	Desacuerdo	4	10%	10%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 1

Competencias gerenciales variable uno



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

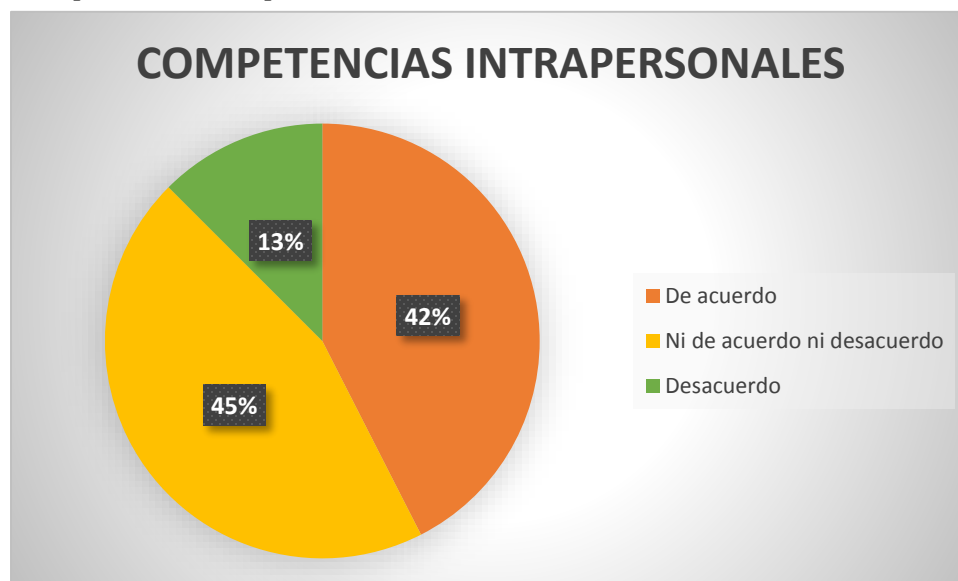
Por lo que se denota en la tabla 5 que se representa por medio del gráfico 1 se observa las frecuencias respecto a las competencias gerenciales que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 50% declaran que están de acuerdo con las competencias gerenciales, el 40% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las competencias gerenciales, el 10% declaran que están en desacuerdo con las competencias gerenciales, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 6
Competencias intrapersonales

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	De acuerdo	17	43%	43%	43%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	18	45%	45%	88%
	Desacuerdo	5	13%	13%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 2
Competencias intrapersonales



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

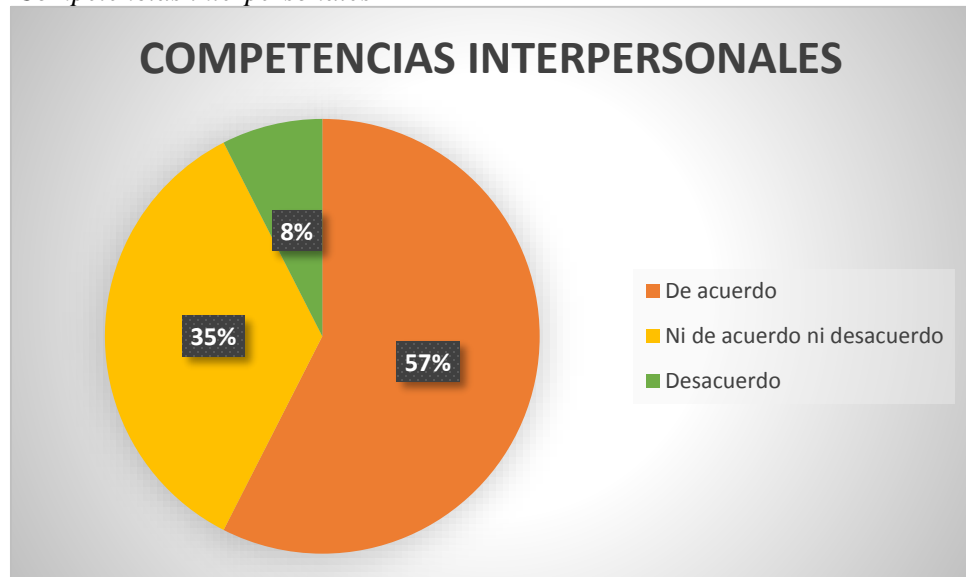
Por lo que se denota en la tabla 6 que se representa por medio del gráfico 2 se observa las frecuencias respecto a las competencias intrapersonales que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 43% declaran que están de acuerdo con las Competencias intrapersonales, el 45% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las Competencias intrapersonales, el 13% declaran que están en desacuerdo con las Competencias intrapersonales, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 7
Competencias interpersonales

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	De acuerdo	23	58%	58%	58%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	35%	35%	93%
	Desacuerdo	3	8%	8%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 3
Competencias interpersonales



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

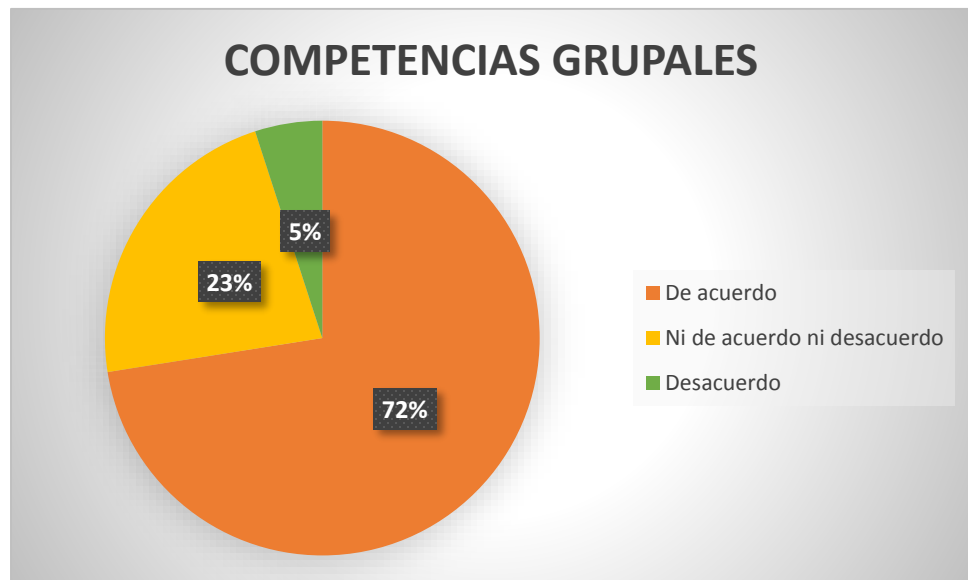
Por lo que se denota en la tabla 7 que se representa por medio del gráfico 3 se observa las frecuencias respecto a las competencias interpersonales que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 58% declaran que están de acuerdo con las Competencias interpersonales, el 35% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las Competencias interpersonales, el 8% declaran que están en desacuerdo con las Competencias interpersonales, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 8
Competencias grupales

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
De acuerdo	29	73%	73%	73%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	23%	23%	95%
Desacuerdo	2	5%	5%	100%
total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 4
Competencias grupales



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Por lo que se denota en la tabla 8 que se representa por medio del gráfico 4 se observa las frecuencias respecto a las competencias grupales que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 73% declaran que están de acuerdo con las Competencias grupales, el 23% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las Competencias grupales, el 5% declaran que están en desacuerdo con las Competencias grupales, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

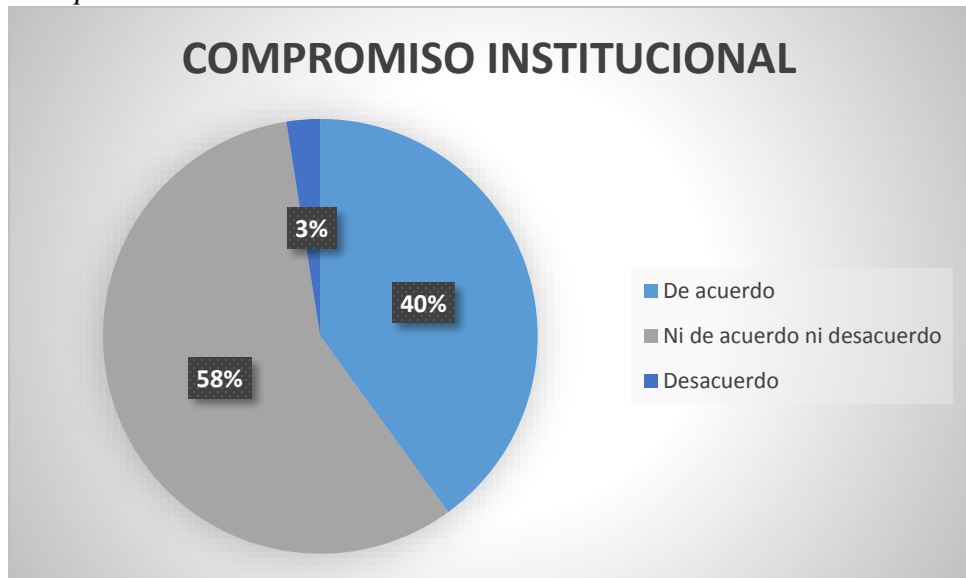
Tabla 9
Compromiso institucional variable dos

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	De acuerdo	16	40%	40%	40%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	23	58%	58%	98%
	Desacuerdo	1	3%	3%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 5

Compromiso institucional variable dos



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Por lo que se denota en la tabla 9 que se representa por medio del gráfico 5 se observa las frecuencias respecto al compromiso institucional que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 40% declaran que están de acuerdo con el compromiso institucional, el 58% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso institucional, el 5% declaran que están en desacuerdo con el compromiso institucional, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 10
Compromiso afectivo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
De acuerdo	18	45%	45%	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	53%	53%	98%
Desacuerdo	1	3%	3%	100%
total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 6
Compromiso afectivo



Se declara que:

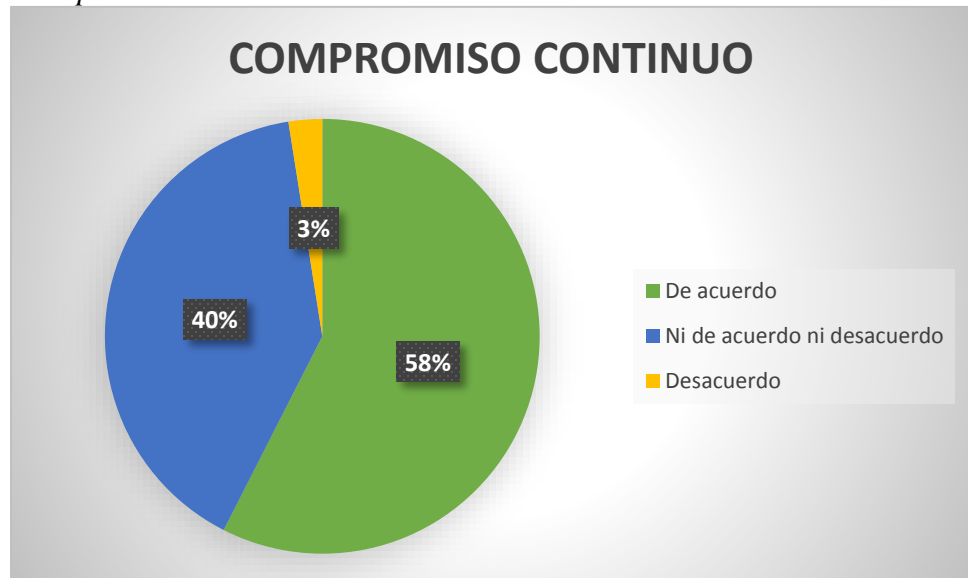
Por lo que se denota en la tabla 10 que se representa por medio del gráfico 6 se observa las frecuencias respecto al compromiso afectivo que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 45% declaran que están de acuerdo con el compromiso afectivo, el 53% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso afectivo, el 3% declaran que están en desacuerdo con el compromiso afectivo, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 11
Compromiso continuo

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	De acuerdo	23	58%	58%	58%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	40%	40%	98%
	Desacuerdo	1	3%	3%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 7
Compromiso continuo



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

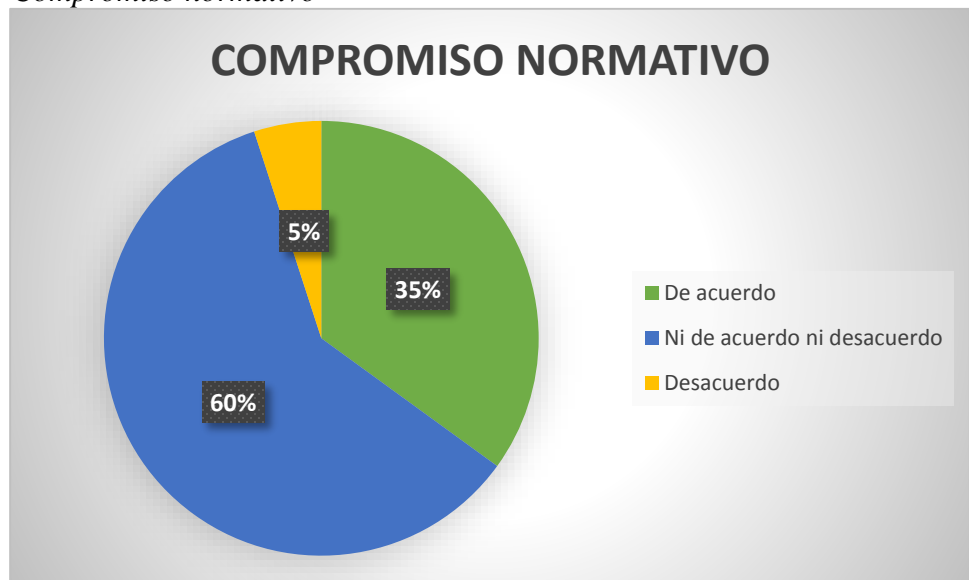
Por lo que se denota en la tabla 11 que se representa por medio del gráfico 7 se observa las frecuencias respecto al compromiso continuo que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 58% declaran que están de acuerdo con el compromiso continuo, el 40% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso continuo, el 3% declaran que están en desacuerdo con el compromiso continuo, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 12
Compromiso normativo

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	De acuerdo	14	35%	35%	35%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	60%	60%	95%
	Desacuerdo	2	5%	5%	100%
	total	40	100%	100%	

Realizado por el tesista investigador

Gráfico 8
Compromiso normativo



Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Por lo que se denota en la tabla 12 que se representa por medio del gráfico 8 se observa las frecuencias respecto al compromiso normativo que los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay haciendo un total del 35% declaran que están de acuerdo con el compromiso normativo, el 60% declaran que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso normativo, el 5% declaran que están en desacuerdo con el compromiso normativo, toda esa data fue recogida de la muestra de 40 directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- H_0 No existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

La muestra es inferior al número de 50 por lo que se opta por la utilización de Shapiro Wilk, procesándose estos datos en la prueba de normalidad dio como resultado de la aplicación para las hipótesis de forma no paramétrica para lo cual se usará Spearman.

Tabla 13*Competencias gerenciales y compromiso institucional*

			Competencias gerenciales	Compromiso institucional
Rho	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,796"
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	40	40
Pearson	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,796"	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	40	40

Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Al procesarse todos los datos por medio del estadístico para obtener el coeficiente de Rho Spearman, se logra verificar por medio de la tabla 13, el valor de obtención es de 0,796 considerando que es una correlación moderada fuerte, incidiendo a un nivel de significancia de valor 0,000 el cual es mínima al valor de 0,05 por lo que en el acto se toma en cuenta la hipótesis alterna y se ignora la hipótesis nula. A lo que se procede afirmar que existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación entre las competencias intrapersonales y el compromiso afectivo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- H_0 No existe relación entre las competencias intrapersonales y el compromiso afectivo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

La muestra es inferior al número de 50 por lo que se opta por la utilización de Shapiro Wilk, procesándose estos datos en la prueba de normalidad dio como resultado de la aplicación para las hipótesis de forma no paramétrica para lo cual se usará Spearman.

Tabla 14*Competencias intrapersonales y compromiso institucional*

		Competencias intrapersonales	Compromiso afectivo
Rho	Competencias intrapersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,704"
		N	40
Pearson	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,704"
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Al procesarse todos los datos por medio del estadístico para obtener el coeficiente de Rho Spearman, se logra verificar por medio de la tabla 14, el valor de obtención es de 0,704 considerando que es una correlación moderada fuerte, incidiendo a un nivel de significancia de valor 0,000 el cual es mínima al valor de 0,05 por lo que en el acto se toma en cuenta la hipótesis alterna y se ignora la hipótesis nula. A lo que se procede afirmar que existe relación entre las competencias intrapersonales y el compromiso afectivo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2020.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación entre las competencias interpersonales y el compromiso continuo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

- H_0 No existe relación entre las competencias interpersonales y el compromiso continuo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

La muestra es inferior al número de 50 por lo que se opta por la utilización de Shapiro Wilk, procesándose estos datos en la prueba de normalidad dio como resultado de la aplicación para las hipótesis de forma no paramétrica para lo cual se usará Spearman.

Tabla 15
Competencias intrapersonales y compromiso institucional

		Competencias interpersonales	Compromiso continuo
Rho	Competencias interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,648"
		N	40
Pearson	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,648"
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Al procesarse todos los datos por medio del estadístico para obtener el coeficiente de Rho Spearman, se logra verificar por medio de la tabla 15, el valor de obtención es de 0,648 considerando que es una correlación moderada fuerte, incidiendo a un nivel de significancia de valor 0,000 el cual es mínima al valor de 0,05 por lo que en el acto se toma en cuenta la hipótesis alterna y se ignora la hipótesis nula. A lo que se procede afirmar que existe relación entre las competencias interpersonales y el compromiso continuo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2020.

4.2.4. Hipótesis Especifica 3

- H_1 Existe relación entre las competencias grupales y el compromiso normativo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

- H_0 No existe relación entre las competencias grupales y el compromiso normativo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

La muestra es inferior al número de 50 por lo que se opta por la utilización de Shapiro Wilk, procesándose estos datos en la prueba de normalidad dio como resultado de la aplicación para las hipótesis de forma no paramétrica para lo cual se usará Spearman.

Tabla 16*Competencias grupales y compromiso normativo*

		Competencias grupales	Compromiso normativo
Rho	Competencias grupales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,574"
		N	40
Pearson	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,574"
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Realizado por el tesista investigador

Se declara que:

Al procesarse todos los datos por medio del estadístico para obtener el coeficiente de Rho Spearman, se logra verificar por medio de la tabla 16, el valor de obtención es de 0,574 considerando que es una correlación moderada, incidiendo a un nivel de significancia de valor 0,000 el cual es mínima al valor de 0,05 por lo que en el acto se toma en cuenta la hipótesis alterna y se ignora la hipótesis nula. A lo que se procede afirmar que existe relación entre las competencias grupales y el compromiso normativo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

4.3. **Discusión de resultados**

Al verificar la hipótesis general respecto a las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2020. De acuerdo a la aplicación del coeficiente determinado se observa rechazar la hipótesis nula y tomar en consideración la hipótesis alterna. Comparado con otras investigaciones como la de Salvador (2015); indica que las habilidades de gerencia que, si influye en el clima organizacional de manera positiva fuerte. Pérez (2016); indica en su investigación que el compromiso organizacional mejora la lealtad a la empresa siendo de una influencia positiva fuerte haciendo que los trabajadores tengan pocas actitudes de salir o encontrar otro empleo en otras organizaciones que sean del mismo rubro de mercado.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Respecto a la hipótesis general se concluye que se procede afirmar que existe relación entre las competencias gerenciales y el compromiso institucional en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- Respecto a la hipótesis específica 1 se concluye que se procede afirmar que existe relación entre las competencias intrapersonales y el compromiso afectivo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

- Respecto a la hipótesis específica 2 se concluye que se procede afirmar que existe relación entre las competencias interpersonales y el compromiso continuo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.
- Respecto a la hipótesis específica 3 se concluye que se procede afirmar que existe relación entre las competencias grupales y el compromiso normativo en los directivos de la Municipalidad Provincial de Abancay,2020.

5.2. Recomendaciones

- Por los resultados generales que se obtuvieron en la investigación se sugiere que los altos funcionarios de la municipalidad de provincial de Abancay programen de forma trimestral talleres, capacitaciones para mejorar las competencias que fueron desarrolladas en la investigación.
- Es recomendable que por medio de los administradores o jefes de área puedan asociar en las funciones de sus colaboradores el mejorar la productividad y la mejora en atención del servicio brindado a la ciudadanía asociando las dimensiones desarrolladas en la presente investigación.
- Es recomendable fomentar estos tipos de investigación a los estudiantes que indagan sobre la gestión pública y la administración ya que analizan y ven realidades diferentes y por lo mismo resultados diferentes respecto a las zonas de aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana, J., Salón, M., & Guzman, N. (2019). *Liderazgo sistémico en mejora de las competencias gerenciales en los docentes universitarios*. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Alvarado, R. (2018). *Dimensiones del compromiso afectivo* (Tercera ed).
- Campos, J. (2018). *Competencias gerenciales en el mundo académico* (Segunda ed).
- Chalco, S., & Palacios, J. (2021). *El liderazgo transformacional para los desarrollos de los compromisos de los docentes en la UGEL 2 Lima, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiatchoua, C. (2021). *Construcción de nuevos modelos sobre las competencias gerenciales para mejorar la competitividad de las MYPES*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Cordova, D. (2020). *Dimensiones del compromiso continuo* (Tercera ed).
- Correa, G. (2019). *Enfoques del compromiso institucional* (Tercera ed).
- Diaz, R., Nuñez, L., & Cáceres, K. (2018). *La influencia que tienen las competencias gerenciales sobre la gestión de los resultados en las oficinas de Imagen*. Bolivia.
- Hernandez, F., & Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Mc Graw (ed.); Quinta edi).
- Jadue, L. (2019). *Competencias para lograr un mejor desempeño de funciones gerenciales y estratégicas* (M. S.A. (ed.); Cuarta edi).

- Morales, J. (2019). *Funciones de el compromiso institucional* (Quinta edi).
- Neyra, M., Aliaga, B., Santos, V., & Alvarez, D. (2020). *Compromiso Institucional en diversos docente pertenecientes a la UGEL 006 Lima,2020*. Universidad Peruana Unión.
- Nina, S. (2018). *La imagen universitaria en su relación con el compromiso institucional en los estudiantes de la UAP filialTacna, 2018*. Universidad Católica de Santa Maria.
- Perez, B. (2018). *Compromiso institucional en el campo financiero* (B. Revistas (ed.); Segunda ed).
- Perez, H. (2019). *Dimensiones del compromiso normativo* (Tercera ed).
- Portilla, L. (2018). *El desenvolvimiento del compromiso institucional* (Tercera ed).
- Vera, F. (2020). *COMPETENCIAS INTRA E INTERPERSONALES EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS* (Segunda Ed).