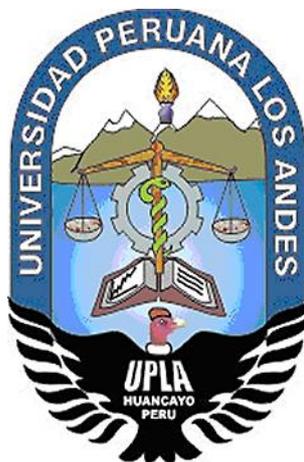


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019

Para optar el : Título profesional de Licenciado en Administración

Autora : Bach. Aristides Benigno Meza Capcha

Asesor : Mtro. Fredi Paul Gutiérrez Meza

Línea de Investigación Institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos.

Fecha de Inicio y Culminación : 13.12.2019 – 12.12.2020

Huancayo – Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la
Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019

PRESENTADO POR:

Bachiller Arístides Benigno Meza Capcha

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

PRIMER : _____
MIEMBRO **MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER**

SEGUNDO : _____
MIEMBRO **MTRO. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL**

TERCER : _____
MIEMBRO **MG. LIÑAN RAMIREZ GINA URSULA**

Huancayo, 20 de diciembre del 2021

ASESOR:

Mtro. Gutiérrez Meza Fredi Paul

DEDICATORIA:

Por todo el amor brindado a mis padres y hermanos.

Por toda su entrega en mi formación profesional dado por los catedráticos.

A mis apreciados colegas por su amistad en las aulas universitarias.

AGRADECIMIENTO

Al equipo de colaboradores de la municipalidad distrital de Rio Negro que apoyaron en la recolección de datos, y a todas aquellas personas que contribuyeron de manera desinteresada con la culminación de nuestra tesis.

CONTENIDO

CARATULA.....	¡Error! Marcador no definido.
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	ii
FALSA PORTADA	iii
ASESOR:	iv
DEDICATORIA:	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
TÉRMINOS CLAVES UTILIZADOS.....	xviii
INTRODUCCIÓN	xix
CÁPITULO I	21
Planteamiento del Problema	21
1.1. Descripción de la realidad problemática	21

1.2. Delimitación del problema	23
1.2.1. Delimitación Espacial.....	23
1.2.2. Delimitación Temporal.....	23
1.2.3. Delimitación Conceptual	23
1.3. Formulación del problema	23
1.3.1. Problema General	23
1.3.2. Problemas Específicos	23
1.4. Justificación.....	24
1.4.1. Justificación Social	24
1.4.2. Justificación Teórica.....	24
1.4.3. Justificación Metodológica.....	24
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivo Específico	24
CAPÍTULO II.....	26
Marco Teórico.....	26
2.1. Antecedentes del Estudio	26
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	26
2.1.2. Antecedentes Internacionales	29
2.2. Bases Teóricas.....	32
2.2.1. Habilidades Directivas.....	32

2.2.2. Compromiso organizacional.....	35
2.3. Marco Conceptual	37
2.3.1. Marco Conceptual de las Variables	37
2.3.2. Marco Conceptual de las Dimensiones	39
CAPÍTULO III.....	41
Hipótesis	41
3.1. Hipótesis General	41
3.2. Hipótesis Específicas.....	41
3.3. Variables.....	41
3.3.1. Definición Conceptual.....	41
3.3.2. Definición Operacional.....	42
CAPÍTULO IV.....	43
Metodología	43
4.1. Método de Investigación	43
4.1.1. Método Universal	43
4.1.2. Método General	43
4.1.3. Método Específico	43
4.2. Tipo de Investigación	44
4.3. Nivel de Investigación.....	44
4.4. Diseño de la Investigación	44
4.5. Población y Muestra.....	46

4.5.1. Población	46
4.5.2. Muestra	46
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	47
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	47
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	50
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	53
CAPÍTULO V.....	55
Resultados.....	55
5.1. Descripción de Resultados	55
5.2. Contraste de Hipótesis.....	67
5.2.1.-Contrastacion de la Hipótesis General	67
5.2.2.-Contratascion de la Hipótesis Específica 1	70
5.2.2.-Contratascion de la Hipótesis Específica 2	72
5.2.2.-Contratascion de la Hipótesis Específica 3	74
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de Consistencia	85

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	86
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento	87
Anexo 4: El Instrumento de Investigación.....	88
Anexo 5: Constancia de su Aplicación	90
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento	91
Anexo 7: Validez del Instrumento	92
Anexo 8: Data de Procesamiento de Datos	98
Anexo 9: Consentimiento Informado.....	101
Anexo 10: Fotos de la Aplicación del Instrumento.....	102

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población y muestra</i>	46
Tabla 2 <i>Análisis con alfa de Cronbach</i>	48
Tabla 3 <i>Resumen de procesamiento de casos variable habilidades directivas</i>	49
Tabla 4 <i>Estadística de confiabilidad de la variable Habilidades Directivas</i>	49
Tabla 5 <i>Resumen de procesamiento de casos variable compromiso organizacional</i>	50
Tabla 6 <i>Estadística de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional</i>	50
Tabla 7 <i>Baremo de la variable habilidades directivas</i>	52
Tabla 8 <i>Baremo para las dimensiones Habilidades personales, Habilidades interpersonales y Habilidades de Grupo</i>	52
Tabla 9 <i>Baremo para las dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso Calculado y Compromiso Normativo</i>	53
Tabla 10 <i>Baremo para la variable Compromiso Organizacional</i>	53
Tabla 11 <i>Resultado Niveles de Percepción de la Variable Habilidades Directivas del Personal Administrativo 2019.</i>	55
Tabla 12 <i>Niveles de percepción de la dimensión habilidades personales del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Rio Negro 2019</i>	57

Tabla 13 <i>Niveles de percepción de la dimensión habilidades interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</i>	58
Tabla 14 <i>Niveles de percepción de la dimensión habilidades de grupo del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</i>	60
Tabla 15 <i>Niveles de percepción de la variable Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.</i>	61
Tabla 16 <i>Niveles de percepción de la dimensión compromiso afectivo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.</i>	63
Tabla 17 <i>Niveles de percepción de la dimensión compromiso calculado del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	64
Tabla 18 <i>Niveles de percepción de la dimensión compromiso normativo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	66
Tabla 19 <i>Correlación estandarizada de Kendal</i>	68
Tabla 20 <i>Correlación de Tau – b de Kendall de la hipótesis general</i>	68
Tabla 21 <i>Tau_b de Kendall para muestras relacionales</i>	69
Tabla 22 <i>Correlación Tau – b de Kendall de la primera hipótesis específica</i>	70
Tabla 23 <i>Tau_b de Kendall para muestras relacionales</i>	71
Tabla 24 <i>Correlación Tau – b de Kendall de la tercera hipótesis específica</i>	72
Tabla 25 <i>Tau_b de Kendall para muestras relacionales</i>	73
Tabla 26 <i>Correlación Tau – b de Kendall de la tercera hipótesis específica</i>	74
Tabla 27 <i>Tau_b de Kendall para muestras relacionales</i>	75

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Modelo de habilidades directivas según Kantz (1995)</i>	33
Figura 2 <i>Modelo de habilidades directivas según Madrigal (2002)</i>	34
FIGURA 3 <i>Modelo de Habilidades Directivas según Whetten y Cameron (2011)</i>	35
Figura 4 <i>Matriz variable Habilidades Directivas</i>	51
Figura 5 <i>Matriz variable compromiso organizacional</i>	51
Figura 6 <i>Resultados porcentuales de la variable Habilidades Directivas del Personal Administrativo</i>	56
Figura 7 <i>Niveles de percepción de la dimensión habilidades personales del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Rio Negro 2019</i>	57
Figura 8 <i>Resultados porcentuales de la dimensión habilidades interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</i>	59
Figura 9 <i>Resultados porcentuales de la dimensión habilidades de grupo del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</i>	60
Figura 10 <i>Resultados porcentuales de la variable Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	62
Figura 11 <i>Resultados Porcentuales de la dimensión compromiso afectivo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	63

Figura 12 <i>Niveles de percepción de la dimensión compromiso calculado del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	65
Figura 13 <i>Resultados porcentuales de la dimensión compromiso normativo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</i>	66

RESUMEN

Nuestra tesis lleva por título Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019. Donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019, siendo su hipótesis existe una relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

Se planteó como tipo y nivel de investigación al aplicado y correlacional, utilizando los métodos científico, deductivo e inductivo, histórico, comparativo y estadístico, siendo su población objeto de estudio 175 trabajadores administrativos, donde se abstraigo a través del muestreo aleatorio simple una muestra de 120 personas que laboran en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Se determinó que existe una relación directa con correlación positiva considerable $r = 0.621$ y significativa al 0.01 entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019 con p-valor = 0.00 y $\alpha = 0.05$. En la estadística descriptiva se observó que existe un 44,17% y 39,17% que tienen una posición de acuerdo frente a las variables, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestras variables de estudio.

Palabras Claves: habilidades directivas, compromiso organizacional

ABSTRACT

Our thesis is entitled Management Skills and the Organizational Commitment of the administrative staff of the District Municipality of Rio Negro 2019. Where the general objective was to determine the relationship that exists between the Management Skills and the Organizational Commitment of the Administrative Staff of the District Municipality of Rio Negro 2019, being his hypothesis there is a direct and significant relationship between the managerial skills and the organizational commitment of the administrative staff of the District Municipality of Rio Negro 2019.

The applied and correlational type and level of research was proposed, using scientific, deductive and inductive, historical, comparative and statistical methods, being its population object of study 175 administrative workers, where a sample of 120 people who work in the district municipality of Rio Negro.

It was determined that there is a direct relationship with a considerable positive correlation $\tau = 0.621$ and significant at 0.01 between Management Skills and the Organizational Commitment of Administrative Personnel in the District Municipality of Rio Negro 2019 with $p\text{-value} = 0.00$ and $\alpha = 0.05$. In the descriptive statistics, it was observed that there are 44.17% and 39.17% who have a position of agreement regarding the variables, concluding that there is sufficient evidence of a relationship between our study variables.

Keywords: managerial skills, organizational commitment

TÉRMINOS CLAVES UTILIZADOS

- Habilidades Directivas
- Motivación
- Organización
- Compromiso
- Compromiso Organizacional
- Responsabilidad
- Valores
- Habilidades Personales
- Habilidades Interpersonales
- Habilidades de Grupo
- Compromiso afectivo
- Compromiso Calculado
- Compromiso normativo

INTRODUCCIÓN

Las habilidades directivas y el compromiso organizacional, son dos elementos donde se presenta varias interrogantes que están siendo de mucha importancia en el desarrollo de las instituciones públicas; sin embargo, ya que conlleva al análisis de un elemento muy delicado en la institución que es el recurso humano, además que son quienes brindan un servicio dentro del municipio que ayude a la consecución de los objetivos que mejore la nueva gestión pública.

El desarrollo del capítulo primero gira entorno a una breve descripción de la realidad formulando sus problemas, se pudo plantear los objetivos del trabajo, justificándose y delimitándose como, donde y quienes serán los involucrados en la investigación a desarrollada.

El desarrollo del capítulo segundo se circunscribió en el marco teórico, donde se resalta los principales antecedentes de índole nacional e internacional, ubicándose las teorías, los modelos que proponen los autores permitiendo así fundamentar nuestro trabajo terminando en la definición de los términos que se utilizaron como parte de la tesis.

El desarrollo del tercer capítulo se fundamentó en el planteamiento de la hipótesis tanto general y específicas y por último se definieron conceptualmente y operacional las variables estudiadas.

En el cuarto capítulo se planteó la metodología, donde se resaltó los métodos, tipo, nivel y diseño de la investigación, delimitándose la población de estudio que permitió obtener la muestra representativa, por último, se desarrolló el instrumento de investigación y se planteó la forma de cómo se recolectaran los datos.

El desarrollo del quinto capítulo se mostró mediante la estadística descriptiva tablas y figuras resultantes del procesamiento de los datos y su prueba de hipótesis, agregándose el análisis y la discusión de resultados permitiendo tener mayor consistencia en nuestro trabajo.

En suma, de los elementos mencionados permitió mostrar un trabajo consistente con datos reales que entre otras características permitieron demostrar las hipótesis dando a través de las recomendaciones soluciones a las autoridades en referencia al tema de habilidades directivas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

CÁPITULO I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la importancia y necesidad del desarrollo, funcionalidad de las entidades del estado ha tomado bastante relevancia, en base también a los colaboradores, debido a que depende si la entidad del estado cumple con dar un buen servicio al ciudadano, y este salga satisfecho por la prestación recibida.

La realidad presente del sector público es cambiante dado que los diferentes modelos al cual se está sometiendo desde ya muchos años atrás en diferentes países son cada vez más cambiantes.

Pereda, Guzmán y Gonzales (2014) se refieren a la experiencia británica donde:

Enfatiza el valor del ingreso de directivos como personas que garanticen la racionalidad económica, siendo estos los que promuevan las disposiciones que encaminen a disponer a la administración como la que dota de servicios públicos siendo estos sostenibles y eficientes.

En tal sentido la “tendencia en los últimos años, el reto de la llamada nueva gestión pública es fundamentalmente el reto que persigue maximizar, de forma equilibrada, las tres e:

economía, eficacia y eficiencia, así como el incremento de la calidad en la gestión pública” (Pereda, Guzmán y Gonzales, 2014, p. 532)

Los citados autores manifiestan que este auténtico papel cobra especial importancia cuando los directivos se desempeñan en la administración pública y en especial en etapas de crisis, donde se debe tomar decisiones racionales y eficientes (Pereda, Guzmán y Gonzales, 2014)

Pereda, Guzmán y Gonzales (2014) nos mencionan que el “principal papel del directivo en cualquier organización, pública o privada, es mantener a su organización en contacto permanente con el entorno. El directivo analiza los cambios del exterior para prever como su organización deberá afrontarlos” (p.532)

En ese sentido podemos mencionar que la importancia que tiene la imperiosa necesidad de obtener y analizar información estratégica como un mecanismo efectivo que detecte problemas ayudando a afrontar oportunidades.

A esto podemos agregar que las entidades públicas se están focalizando en aplicar las habilidades gerenciales del sector privado para mejorar la calidad de gestión, de los procesos que coadyuvé y dé como resultado la satisfacción del ciudadano.

En tal sentido nuestra unidad de análisis está circunscrito dentro de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, y creado mediante Ley N° 15481 el 26 de marzo de 1965, De acuerdo a su artículo Nro. 01, de su título preliminar, nos menciona que los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del estado, además de ser órganos de gobiernos promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Ahora como toda institución esta cuenta con personal que trabaja en las diferentes gerencias y subgerencias de la municipalidad, entendamos que ver el sentir de los colaboradores como servidores públicos, también necesitan de obtener un reconocimiento a su

labor, la motivación para dotar un buen servicio al ciudadano, así formar un compromiso con la entidad y obtener mejores resultados. Por lo que es de imperiosa necesidad realizar un estudio entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de rio negro.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Para el desarrollo de la tesis tiene como como unidad de análisis a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro.

1.2.2. Delimitación Temporal

El tiempo donde se analizará la información será dado fundamentalmente del ejercicio 2019; viendo la importancia de la data histórica institucional será tomada desde el año 2017.

1.2.3. Delimitación Conceptual

La investigación estará supeditada al alcance de la información que representa el análisis de sus variables sobre Habilidades Compromiso Organizacional, por ser temas que recién ingresan a la realidad de Rio Negro.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso Calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Dado las características de nuestro trabajo esta se circunscribe en proponer propuestas a los directivos de la entidad materia de estudio con la finalidad de fomentar mejorar en el compromiso del personal que se vea reflejado en los mejores procesos y atención a la población de rio negro.

1.4.2. Justificación Teórica

Para fundamentar las variables de estudio estará dada bajo la revisión bibliográfica de cada una de ellas que permita ver la relación que existe entre ellas tomando como referencia lo dicho en la teoría dada por Whetten y Cameron (2011).

1.4.3. Justificación Metodológica

Por las particularidades del estudio esta se centra en la construcción de un propio instrumento de investigación que permita medir la relación que existe en sus variables de estudio y esta a su vez sirva como prototipo de futuros trabajos similares al nuestro.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

1.5.2. Objetivo Específico

- Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.
- Establecer la relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso Calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

- Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Rafael y Moreyra (2018) en su tesis titulada “**Las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - Año 2017**”, Universidad Nacional de Huancavelica, utilizando el método científico y siendo su objetivo general el “determinar la relación de las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2017”, su muestra estando representado por 79 personas a quienes se les aplico un cuestionario como instrumento de investigación.

Asimismo, como conclusiones llegaron a las siguientes: (1) evidenciaron relación entre habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica al año 2017, la intensidad de relación r de Pearson es del 29,7% que se tipifica como correlación positiva baja, la probabilidad asociada es $P(t > 2,729) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. (2) se determinaron correlaciones positivas entre las dimensiones habilidades interpersonales, habilidades de grupo y habilidades

de comunicación todas ellas con la variable compromiso organizacional en la universidad nacional de Huancavelica para el año 2017.

Mamani (2018) en su tesis titulada **“Habilidades Gerenciales y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018”**, Universidad Autónoma del Perú, utilizando el método cuantitativo y donde plantearon el objetivo general “determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018”, cuya muestra estaba conformada por 45 trabajadores, aplicándosele una encuesta.

En alcance a ello se dieron las siguientes conclusiones: (1) Según el estadístico de correlación de Pearson al 0,790 y un valor de $p=0,000$ menor a 0.005, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con el cual se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018. (2) se obtuvieron las correlaciones de Pearson de 0,714 y 0,732 todas con un $p = 0,000$ que fueron menores a 0,005 en referencia a las dimensiones habilidades interpersonales y habilidades grupales concluyendo que existen relación con la variable compromiso organizacional.

Recuay (2017) en su tesis titulada **“Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016”**, Universidad Cesar Vallejo, utilizando el método descriptivo donde se formuló el objetivo general “establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016”, donde la muestra fue de 30 directivos a quienes se les aplico una encuesta.

Por medio de ello se llegaron a las conclusiones: (1) Existe una buena correlación significativa positiva de 0,868 entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la

Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. (2) se obtuvieron correlaciones significativas positivas de 0,777 y 0,741 de sus dimensiones habilidades estratégicas y habilidades decisorias en relación con variable compromiso organizacional en su unidad de análisis para el periodo 2016.

Cachay y Cavero (2017) en su investigación cuyo título es **“Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (FACEAC) de la UNPRG”**, pertenece a la universidad nacional Pedro Ruíz Gallo, utilizando los métodos Inductivo, deductivo, Descriptivo y Analítico donde se formuló el objetivo general “determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables (FACEAC) de la UNPRG”, donde su muestra estaba conformada por 63 trabajadores a quienes se les aplicaron un cuestionario.

Por lo encontrado se mencionan sus conclusiones: (1) Sí existe una relación directa entre las habilidades directivas y el clima laboral por parte de los docentes con relación a su superior; ya que administran bien el tiempo en las reuniones; tienen capacidad en el manejo del estrés; delimitan y definen como se organiza el trabajo; analizan las situaciones desde diversas perspectivas; no son conformista, promueven cambios, mejoras y toma riesgo; pero muestran resistencia a los cambios que se den en la facultad. En tanto en su área de trabajo de los docentes el ambiente laboral es regular. (2) La comunicación es respetuosa, clara, convincente; poseen buen trato, son amable; manifiestan y tienen control de sus emociones frente a cualquier situación gremial y toma elecciones acertadas sin perder el control; no promueven el rumor en la organización; promueven las buenas interacciones entre su personal; los motivan, incentivan, les hace sentir bien en el trabajo. Permanecen satisfechos conformando parte del equipo de su líder; poseen apoyo económico, en tanto el material que brindan sus mejores para la ejecución de sus ocupaciones es el correcto. (3) Además, da soberanía a su

personal; es blando, permiten que sus subordinados hagan lo cual piensan pertinente; confían en sí mismo y en su gente. Tienen autoridad profesional, conoce lo cual se hace en las superficies; presentan autoridad moral, poseen congruencia en lo cual dice y en lo cual hace. Saben compartir la responsabilidad y el poder; promueven entre su equipo de trabajo un elevado grado de responsabilidad. Se sienten satisfechos al hacer las ocupaciones propias de su puesto de trabajo; ya que no le dan la autoridad fundamental para la toma de elecciones en las tareas que su puesto pide. (4) No recompensa ni reconoce al sujeto, a la inversa, recompensa y reconoce el trabajo en grupo, busca la unidad y participación entre los trabajadores; lleva a cabo la credibilidad entre los miembros del equipo. Paralelamente la interacción existente entre el personal es regular; no se sienten recompensados correctamente por la facultad con interacción a su rendimiento y productividad; y con interacción a su preeminente o alguna autoridad no se preocupan por su persona, únicamente como un trabajador más.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Romero (2017) en su tesis titulada “**Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales**” registrado en la Universidad Andina Simón Bolívar, utilizando el método exploratorio y descriptivo, cuyo objetivo general fue “determinar si las modalidades de contrato Ocasional y por Nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo”, donde la muestra fue de 372 personas donde se utilizó un cuestionario.

Encontrándose en el trabajo las conclusiones: (1) Se puede evidenciar que ambas ocupaciones escogidas como prioridades en la vida de los burócratas son El núcleo familiar y el trabajo. (2) Se puede evidenciar que no existe la cultura de hacer ocupaciones extras a las estrictamente laborales de parte de los burócratas, esto se presume al proponer en la encuesta una frecuencia con una periodicidad mensual, una vez al año, 2 veces al año, jamás,

continuamente y la mayor parte de los entrevistados eligieron la elección “Nunca” ante las próximas ocupaciones: dictar clases en institutos o en universidades, Hacer consultorías o cualquier actividad remunerada, participar en eventos académicos, investiga académicamente, publica artículos o viaja de vacaciones.

Velásquez (2015) en sus tesis titulada “**Metodología para la Formación de Habilidades Gerenciales en los Estudiantes de la Carrera de Economía**”, Universidad de Ciencias Pedagógicas "Pepito Tey", utilizando al método científico además de formular el objetivo de “la elaboración de una metodología flexible e integradora de los componentes del proceso formativo, sustentada en un modelo de formación de las habilidades gerenciales para la carrera de Economía”, caracterizado por la integración interdisciplinar de los contenidos, que contribuya a la preparación de los estudiantes para asumir roles y funciones gerenciales, donde la muestra está dado por 19 estudiantes utilizando la encuesta.

Agregando que las conclusiones son: (1) El estudio histórico reveló que, en los inicios de su formación de los alumnos de la especialidad de Economía, se han potenciado las habilidades gerenciales, con el fortalecimiento de los contenidos y la integración de los componentes del proceso, siendo necesario perfeccionar la integración de las disciplinas para lograr resultados superiores. (2) La sistematización teórica, permitió comprobar el insuficiente tratamiento teórico del proceso de formación de las habilidades gerenciales en la formación inicial de los estudiantes de la carrera de Economía, al no estar definidas sus particularidades, ni la contribución que pueden hacer otras disciplinas del plan de estudio, aspectos que se manifiestan en escasas referencias teóricas y metodológicas para favorecer su formación. (3) La caracterización de la formación de las habilidades gerenciales en el proceso que iniciaron su formación los alumnos de la carrera de Economía, reveló que el enfoque disciplinar que prevalece, limita la contribución de otras disciplinas a este proceso, lo que unido a la falta de precisión de las relaciones entre los componentes del Modelo del Profesional y en la

estructuración de las habilidades más generales para asumir roles y funciones gerenciales , son las causas que limitan que este proceso se desarrolle de manera eficiente.

Carbajal (2017) en su tesis titulada “**Habilidades Gerenciales para la Dirección de Empresas Disruptivas**” registrado en el Instituto Politécnico Nacional siendo el método científico con el que desarrolla el trabajo donde formulo el objetivo “esclarecer la forma en la que dirigentes de empresas en el país, enfrentan esta dinámica caótica y proponer una clasificación de las habilidades que utiliza”, su muestra estuvo dado por el total de directivos de empresa disruptivas.

Debido a ello llego a las conclusiones como: (1) La comprensión de la dinámica de las empresas y del proceso administrativo debemos entenderla, como un esfuerzo metodológico de los grandes pensadores, que fueron capaces de interpretar la realidad de la empresa a partir de la era industrial, ya en pleno siglo XX, e hicieron un esfuerzo que nos hizo posible la descripción de su comportamiento, desarrollo, recursos y proyección. (2) Las empresas presentan la peculiaridad de que no sólo son capaces de lograr sus objetivos, sino que además generan los líderes e íconos de su administración y dirección, los protagonistas de la toma de decisiones. Esas personas llegan a la gerencia por múltiples vías, sin embargo, todos tienen que cumplir con ciertos requisitos que ya apuntamos y que finalmente se refieren a habilidades gerenciales. (3) Los directivos y empresarios deben empezar a aprender a pensar y actuar de manera disruptiva, pensar lo que aún nadie piensa, hacer lo que aún nadie hace, a pesar del riesgo, ya que así se tiene la posibilidad de entrar a un mercado con menor competencia lo que puede representar una gran ventaja para cualquier empresa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Habilidades Directivas

2.2.1.1.-Definición de Habilidades Directivas.

Whetten y Cameron (2011) define a las habilidades directivas como “El conjunto identificable de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad” (p. 09)

Camacho (2005) afirma: “La habilidad para guiar y organizar otras personas para llevar a cabo varias iniciativas. La capacidad para resolver conflictos entre otras personas” (p.162).

Rafael y Moreira (2018) nos menciona que “la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la delegación y el manejo de los conflictos son algunas de las habilidades interpersonales que el directivo eficaz va a tener que llevar a la práctica en el ejercicio de su gestión” (p. 26)

Rafael y Moreira (2018) identifica que: las relaciones personales tienen como objeto que se establezca interrelaciones con los individuos, siendo esto un elemento que permite a la persona tener mayor satisfacción. Para esto es requerido de las habilidades interpersonales que es un medio facilitador, siendo así que la persona que logre obtener esta ventaja podrá mejorar sus vínculos con los demás.

Aburto y Bonales (2011) identifica la existencia de tres habilidades directivas entre ellas las habilidades técnicas refiriéndose a todo aquello conocimiento y capacidad que el directivo deba contar, las habilidades de trato personal que lo conceptualiza como aquellas que le permiten interrelacionarse con los trabajadores en forma grupal o individual, y las habilidades conceptuales como las que agrupan los conocimientos que le permitan a pensar y conceptualizar otras situaciones que permitan lograr los objetivos que se trazaron en la organización.

2.2.1.2.- Enfoques sobre Habilidades Directivas.

- a. Kantz recuperado por Atoc (2016) identifico tres tipos de habilidades que todo directivo debe de aplicar.

Figura 1

Modelo de habilidades directivas según kantz (1995)

Habilidades	Definición
Habilidades técnicas	Son aquellas desarrolladas con objeto de originar competencias en una tarea concreta. Hacen referencia a la capacidad para aplicar el know how a un campo determinado dentro de la empresa, poniendo en práctica los conocimientos y transmitiendo la experiencia.
Habilidades humanas	Comprenden las habilidades sociales y relacionadas que ayudan al directivo en sus vínculos con otras personas. Implican la capacidad de trabajar con otros y de, al mismo tiempo, ser capaz de motivarles y guiarles en la consecución de logros, tanto individuales como de equipo. Esta habilidad es fundamental, ya que las relaciones interpersonales son una constante para un directivo, y debe ser puesta en práctica junto con las habilidades comunicacionales.
Habilidades conceptuales	Definen la capacidad para evaluar los problemas de la organización, tanto internos como externos, de forma sistemática los problemas. Percibir interrelaciones y evaluar la cuenta de resultados son la otra parte de esta habilidad que describe la capacidad para prever y analizar situaciones complejas. La importancia de esta función crecerá a medida que se alcancen niveles más altos en el organigrama.

Nota: Fuente Skills of an effective administrator - kantz (1995)

- b. Madrigal recuperado por Atoc (2016) plantea que habilidades debe poseer el directivo como:

Figura 2*Modelo de habilidades directivas según Madrigal (2002)*

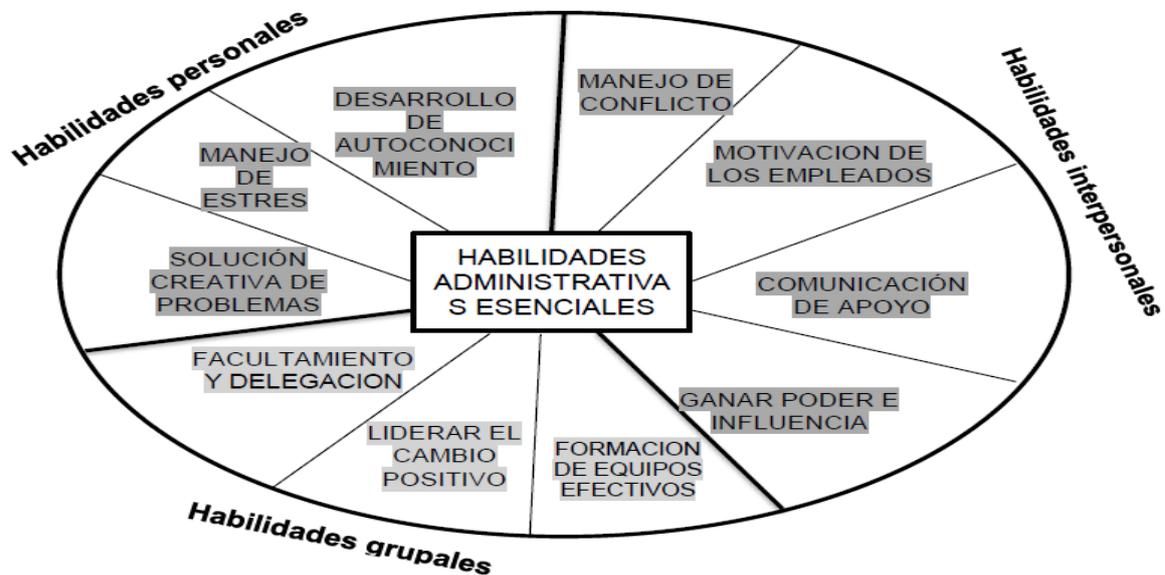
Habilidades	ALCANCE
Técnicas	Desarrollar tareas específicas.
Interpersonales	Se refiere a las habilidades para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación para resolver las necesidades de otras personas e, incluso para obtener objetivos comunes.
Sociales	Son las acciones de uno con los demás y los demás con uno. Es donde se da el intercambio y la convivencia humana.
Académicas	Capacidad y habilidad para hacer análisis, comparaciones, contrataciones, evaluación, juicio o crítica.
De innovación	Invención, descubrimiento, suposición, formalización de hipótesis y teorización.
Prácticas	Aplicación, empleo e implementación (habito).
Físicas	Autoeficacia, flexibilidad, salud.
De pensamiento	Aprender a pensar y generar conocimiento.
Directivas	Deber dirigir, condicionar equipos de trabajo.
De liderazgo	Guiar, impulsar, motivar al equipo hacia un bien común.
Empresariales	Emprender una nueva idea, proyecto, empresa o negocio.

Nota: Recuperado de Habilidades Directivas, Madrigal (2002)

- c. Whetten y Cameron (2011) dividen las habilidades en tres, siendo estas el modelo a seguir para la presente investigación.

FIGURA 3

Modelo de Habilidades Directivas según Whetten y Cameron (2011)



Nota: Rescatado de Desarrollo de habilidades directivas, (p.19) Whetten y Cameron (2011)

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1.-Definición de Compromiso Organizacional.

Robbins (1998) lo define como el grado en el cual un empleado muestra identificación con la empresa, sus propósitos y mediante ellas desea seguir manteniendo la relación con ella. Es así el involucramiento en la labor implica identificarse y comprometerse con una labor específica, y en tanto el compromiso organizacional es donde el individuo se identifica con la organización que lo contrata.

Meyer y Allen (1991) lo conceptualizan como una fase donde una coexistencia entre la persona y la institución, supeditado a la decisión de quedarse o salir de la empresa. Identificando al compromiso afectivo, de continuidad y el normativo.

Vargas (2007) el autor refiere que "Es generado cuando existe una fuerte identificación del individuo con la organización" (p. 467).

Robbins y Coulter (2005) nos señalan que "Es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos y desea mantener su membresía en la organización" (p. 346).

Luthans (2008) hace referencia a que se asemeja a un reto que posee la organización frente a problemas como el despido, la inseguridad en el trabajo, dado por el ingreso de tecnología que permite el reemplazo de los procesos manuales por procesos automatizados, en conclusión, es cuando el directivo emplaza un ambiente de trabajo donde el empleado se sienta a gusto generando un clima de compromiso con la empresa.

Robbins (1998) nos menciona que es un componente que anticipa la rotación de personal frente a ello la satisfacción laboral no lo es, debido a que los colaboradores no están satisfechos en la institución, siendo estas posturas del empleado en la empresa.

Robbins (1998) además nos menciona que es la filiación que cuenta el empleado con la organización, el gusto por laborar y el compromiso que asume frente a sus actividades encargadas.

Edel y García (2007) lo definen como la sinergia entre colaborar y ambiente de trabajo, donde siente los beneficios que recibe, que permita que este trabajador crea y se mantenga en la empresa, aceptando lo planificado como los valores de la organización.

Allens (2007) indica que el compromiso se da en el trabajador y esto se manifiesta al ingreso a la organización, haciendo suyos los planes de la empresa, solucionando las dificultades que encuentra al realizar sus tareas, cimentando en un esquema de evaluación por competencias, siendo una práctica moderna en la actualidad.

2.2.2.2.-Teorías Sobre el Comportamiento Organizacional.

2.2.2.2.1.-El modelo de Meyer y Allen (1991).

Este modelo identifica tres dimensiones que están adscritas al compromiso organizacional las cuales son:

- EL compromiso afectivo: es observado como la relación emocional que tiene los empleados hacia la empresa, cuya característica es la identificación e implicación con la misma, así como su quierro de quedar en ella.

- El compromiso continuo o calculado: se refiere a los costos, como por ejemplo financieros, beneficios, etcétera, que perdería un empleado si se retira de la organización, de forma que abandonarlo implicaría un elevado costo para el colaborador, gracias a las escasas probabilidades de lograr otro trabajo igual.
- El compromiso normativo: es determinado como la emoción de obligación de los empleados de quedar en la empresa, además se refiere a las reglas sociales que tienen que continuar para que una empresa valga bien.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Marco Conceptual de las Variables

2.3.1.1.-Variable Habilidades Directivas.

- Habilidades Directivas

Rafael y Moreyra (2018) Son un “conjunto de habilidades que determinan la manera en la cual interactuamos con otras personas. Son ejemplos de habilidades directivas una comunicación efectiva, resolución de conflictos, liderazgo, negociación y gestión del tiempo” (p. 61)

- Motivación

Rafael y Moreyra (2018) lo definen como “incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar” (p. 62)

- Organización

Rafael y Moreyra (2018) lo define como “Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada” (p. 62)

2.3.1.2.-Variable Compromiso Organizacional.

- Compromiso

Rafael y Moreyra (2018) es la “Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo. Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas” (p. 60)

- Compromiso Organizacional

Rafael y Moreyra (2018) es la “Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella” (p. 60)

- Responsabilidad

Rafael y Moreyra (2018) lo definen como “El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo” (p. 63)

- Valores

Rafael y Moreyra (2018) lo definen como “los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la persona” (p. 63)

2.3.2. Marco Conceptual de las Dimensiones

2.3.2.1.-Dimensiones de Habilidades Directivas.

- Habilidades Personales

Garrido (2015) el autor nos menciona que “Dependen en su mayor parte de nosotros mismos. Pueden venir a raíz de dos ramas, por un lado, las que desarrollamos de forma inherente a nuestra persona y las que se despliegan según la educación que hemos recibido” (p. 14).

- Habilidades Interpersonales

Rafael y Moreyra (2018) lo definen como “todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas” (p. 62)

- Habilidades de Grupo

Rafael y Moreyra (2018) lo definen como el “Desarrollo de habilidades en donde las fortalezas y dones particulares de cada uno se transfieran y se traduzcan efectivamente en fortalezas y bondades de los grupos de los que forma parte”. (p. 62)

2.3.2.2.-Dimensiones de Compromiso Organizacional.

- Compromiso afectivo

Mamani (2018) lo define como “aspectos de cercanía y confortabilidad, de forma filial basados en la percepción de pertenencia que conlleva a la satisfacción o llenura emocional que se produce en el colaborador hacia lo que hace o a la organización” (p. 35)

- Compromiso Calculado

Mamani (2018) nos menciona que “Es cuando el colaborador tiene claro los costos y beneficios de estar en un grupo de la organización y desempeñar cierta actividad”. (p. 36)

- Compromiso normativo

Mamani (2018) nos menciona que “Es la cercanía a los procedimientos, reglas o creencias de la organización o algún grupo donde ejerce actividades según su cargo, en mediano o largo plazo”. (p. 36)

CAPÍTULO III

Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.
- Existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.
- Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición Conceptual

- Habilidades Directivas

Rafael y Moreyra (2018) Son un “conjunto de habilidades que determinan la manera en la cual interactuamos con otras personas. Son ejemplos de habilidades directivas una

comunicación efectiva, resolución de conflictos, liderazgo, negociación y gestión del tiempo”
(p. 61)

- **Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1991) los autores lo conceptualizan como una fase donde una coexistencia entre la persona y la institución, supeditado a la decisión de quedarse o salir de la empresa identificando al compromiso afectivo, calculado y normativo como sus tipos.

3.3.2. Definición Operacional

- **Habilidades Directivas:** De esto podemos mencionar que dentro de las habilidades directivas se identifican tres dimensiones como las habilidades personales, interpersonales y de grupo.
- **Compromiso Organizacional:** De esta se desprende que dentro del Compromiso Organizacional se identifican tres dimensiones como son el Compromiso afectivo, Compromiso calculado y el compromiso Normativo.

CAPÍTULO IV

Metodología

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método Universal

Debido a los procedimientos ordenados que utilizamos para realizar nuestra tesis utilizaremos el método científico donde Tamayo (2003) lo define como “un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p. 28)

4.1.2. Método General

Por medio de los Métodos inductivo-deductivo se realizó nuestro trabajo, por lo que se define como un “método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido - parte de lo general a lo particular - e inductivo en sentido contrario - va de lo particular a lo general” (Bernal, 2010, p. 60)

4.1.3. Método Específico

Por medio de los siguientes métodos nos apoyamos en la realización de nuestro trabajo de investigación:

Método analítico-sintético siendo este quien “Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma

individual - análisis, y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral - síntesis” (Bernal, 2010, p. 60).

Método estadístico: siendo este el que “trabaja con datos numéricos, y obtiene resultados mediante determinadas reglas y operaciones” (Valderrama, 2015, p. 98”.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizado es Básica en cuanto Valderrama (2015) nos menciona que “está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata, [...], también analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular, contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p. 164)

Por lo que con ello nos permitió analizar todas las bases teóricas que se encontraron, en siguiente paso se formuló las hipótesis que estará contrastada con la realidad problemática gracias a ello permitió obtener las conclusiones teóricas sobre habilidades directivas y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de rio negro.

4.3. Nivel de Investigación

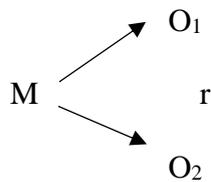
Por la misma naturaleza del trabajo realizado donde busca la relación de las variables nuestro nivel utilizado es el nivel correlacional, que para Hernández y Mendoza (2018) menciona que son “Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”. (p. 81)

4.4. Diseño de la Investigación

Debido a sus características será un trabajo No Experimental, son estudios donde “no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras

variables. Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174), añadiendo será transversal debido a que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176)

Además, complementando a ello utilizaremos la investigación transversal descriptiva donde Hernández y Mendoza (2018) lo conceptualiza como “Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (p. 178), apoyados de la trasversal correlacional debido a que “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales” (p. 179), su diseño será de la siguiente manera:



Donde:

O₁: Variable uno

M: Muestra

O₂: Variable dos

r: correlación que existe entre variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Hernández y Mendoza (2018, p. 199) lo define como el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, es así que contaremos con una población de 175 trabajadores administrativos que estén en la condición de contratados y nombrados al año 2019.

4.5.2. Muestra

Bernal (2010) lo define como “parte de la población que se selección, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre el cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161), asimismo utilizaremos el Muestreo Probabilístico aleatorio simple debido a que se utiliza cuando “en el conjunto de una población cualquiera de los sujetos tiene la variable o variables objeto de la medición” (p. 164), para lo cual aplicaremos mediante una fórmula de población finita.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(175 \cdot (1.96^2) \cdot 0.5 \cdot 0.5)}{((0.05^2) \cdot (175 - 1)) + ((1.96^2) \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n = \frac{168.07}{1.40} = 120$$

Tabla 1

Población y muestra

Totalidad de trabajadores en calidad de contratado y nombrado	175
Muestra obtenida	120

Nota: tabla elaborada a partir de la información proporcionada por la municipalidad.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Por las características dadas en el trabajo utilizaremos el análisis documental, la encuesta que lo definiremos a continuación:

El análisis documental donde Niño (2011) lo describe como las fuentes donde su revisión permitiendo la obtención de información, considerado como un documento escrito de un acontecimiento ocurrido.

La encuesta que para Niño (2011) es “La recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios” (p 64)

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento a utilizar es el cuestionario que paso por etapas como la validación por expertos y una prueba piloto para medir su confiabilidad.

El cuestionario definido por el autor Niño (2011) como “un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral” (p. 89)

Gracias a ello podemos describir los procesos realizados antes de su aplicación siendo estos como a continuamos lo mencionamos:

1. Como primer paso se realizó la validación donde Hernández *et al.* (2010) define a la validez como el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201), debido a ello nos apoyaremos a un instrumento que determinara el juicio de expertos dado por tres profesionales de la carrera de administración permitiendo encontrar los siguientes resultados:

- Mg. Lic. Adm. Carrasco Castro Julio con DNI Nro. 20659866, jefe de la oficina de red de salud Satipo, en fecha 20 de octubre del 2020 valido el instrumento de investigación obteniendo un resultado de 87 % siendo su interpretación cualitativa excelente mostrando como opinión procedente para la aplicabilidad.
 - Mg. Lic. Adm. Medina Ore Jesús Hugo con DNI Nro. 19804557, catedrático en la universidad peruana los andes reviso el instrumento el 20 de octubre del 2020, donde nos dio como resultado un 86 % esto interpretando cualitativamente es excelente agregando que cumple con los requisitos y puede ser aplicado.
 - Mg. Lic. Adm. Ventura Hurtado Tolomeo con DNI Nro 21010311, docente de la Universidad Peruana los Andes, en fecha 20 de octubre del 2020 procedió a validar el instrumento de investigación gracias a ello permitió obtener un 82.78 % siendo su interpretación cualitativa que es excelente agregando como opinión que es aplicable a la muestra de su investigación.
2. Como segundo paso se procedió a medir la confiabilidad del instrumento donde Hernández *et al.* (2010) lo define como el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200), gracias al coeficiente alfa de Cronbach permitió medir su consistencia mostrando los resultados a continuación:

Tabla 2*Análisis con alfa de Cronbach*

Intervalos	Niveles
[0.8 a 1.0]	Alta
[0.6 a 0.8]	Buena
[0.4 a 0.6]	Moderada
[0.2 a 0.4]	Baja
[0.0 a 0.2[]]	Muy baja

Nota: rescatado de la tabla estandarizada de investigación Ruiz Bolivar, C. (2002)

a. Confiabilidad para la variable Habilidades Directivas

Tabla 3*Resumen de procesamiento de casos variable habilidades directivas*

		N	Porcentaje
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	0.00
	Total	30	100,0

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

En apoyo del software Spss25 permitió medir la confiabilidad según los datos proporcionados por la prueba piloto que mostro el siguiente resultado.

Tabla 4*Estadística de confiabilidad de la variable Habilidades Directivas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	18

Nota: se elaboró según los datos que se obtuvieron de la aplicación de la prueba piloto

Según los resultados que se obtuvieron para la presente variable fue de 0.829 y está dentro de los rangos [0.8 – 1.0] esto bajo su interpretación cualitativa pertenece a un nivel alto por lo que es aplicable.

b. Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 5

		N	Porcentaje
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	0.00
	Total	30	100,0

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

Resumen de procesamiento de casos variable compromiso organizacional

En apoyo al software Spss25 la información recibida fue procesada permitiendo obtener el siguiente resultado.

Tabla 6

Estadística de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	18

Nota: se elaboró en relación de la información que se obtuvo de la aplicación de la prueba piloto

El resultado encontrado para la presente variable fue de 0.843 estando entre los rangos [0.8 – 1.0], bajo la interpretación cualitativa mostro un nivel alto por lo que es aplicable.

Concluyendo que los tres especialistas nos muestran un nivel excelente y la confiabilidad aplicada a un subgrupo de 30 trabajadores administrativos donde su intervalo de respuesta está dado en un nivel alto en consecuencia que se aplique el instrumento.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Según Niño (2011) lo define como un proceso que permite la obtención de datos primarios y secundarios, instituyéndose como la forma de agrupar información de algún hecho estudiado en alguna realidad (población).

- El proceso comenzara utilizando la revisión y análisis documental que permitirá el análisis de fuentes que se encontraron que guarden relación con las variables habilidades directivas y compromiso organizacional.
- El cuestionario una vez medida su consistencia se procederá a su aplicación dentro de la muestra que se abstraio que permita dotar de la data suficiente para su posterior procesamiento.

- Quien aportará la preparación de tablas, gráficos y cuadros, para su análisis, interpretación y obtención de sus conclusiones y recomendaciones será con el apoyo de los softwares Excel y Spss25 que permitirá realizar la estadística descriptiva y por último la estadística inferencial.
- Este proceso está representado de la siguiente manera:

1. Como primer paso se construyó la data apoyados por el programa Excel lo mostramos en la matriz siguiente.

Figura 4

Matriz variable Habilidades Directivas

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	.	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.	4	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	.	3	2
3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	.	4	5
4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	.	3	5
5	3	4	4	3	5	2	4	3	5	4	3	.	3	5
6	3	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	.	3	4
7	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	.	3	2
.
.
119	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	.	4	4
120	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	.	4	5

Nota: se elaboró gracias a la información proporcionada de la aplicación del cuestionario

Figura 5

Matriz variable compromiso organizacional

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	.	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.	4	4
2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	.	3	2
3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	.	4	5
4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	.	5	4
5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	.	5	3
6	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	.	5	3
7	3	2	4	2	4	3	3	2	5	2	3	.	3	4
.
.
119	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	.	4	5
120	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	.	5	5

Nota: se elaboró mediante la información proporcionada de la aplicación del cuestionario

2. La data que se consiguió en el programa Excel fue exportada para su agrupamiento y transformación con el apoyo del programa Spss25, esto permitió obtener cinco categorías mostradas de la siguiente manera.

Baremos

Se comenzó con la suma de los resultados de cada dimensión, luego se obtuvo los rangos mínimos y máximos, del rango total se dividió entre los 5 baremos que se planteó para obtener los niveles según el instrumento de investigación planteado.

- Baremo para la variable habilidades directivas

Tabla 7

Baremo de la variable habilidades directivas

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Totalmente en Desacuerdo	[43 a 50[Puntos
En Desacuerdo	[51 a 58[Puntos
Ni en Desacuerdo Ni de Acuerdo	[59 a 66[Puntos
De acuerdo	[67 a 74[Puntos
Totalmente De acuerdo	[75 a 82[Puntos

Fuente: tabla diseñada con la información procesada de la aplicación del instrumento

- Baremo por cada dimensión de la primera variable

Tabla 8

Baremo para las dimensiones Habilidades personales, Habilidades interpersonales y

Habilidades de Grupo

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Totalmente en desacuerdo	[14 a 16[Puntos
En desacuerdo	[17 a 19[Puntos
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	[20 a 22[Puntos
De Acuerdo	[23 a 25[Puntos
Totalmente de Acuerdo	[26 a 27[Puntos

Fuente: Elaboración propia

- Baremo por cada dimensión de la segunda variable

Tabla 9

Baremo para las dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso Calculado y Compromiso

Normativo

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Totalmente en desacuerdo	[14 a 16[Puntos
En desacuerdo	[17 a 19[Puntos
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	[20 a 22[Puntos
De Acuerdo	[23 a 25[Puntos
Totalmente de Acuerdo	[26 a 28[Puntos

Nota. La tabla se elaboró a partir de la información que se obtuvo de la aplicación del instrumento

- Baremo de variable Compromiso Organizacional

Tabla 10

Baremo para la variable Compromiso Organizacional

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Totalmente en Desacuerdo	[45 a 51[Puntos
En Desacuerdo	[52 a 58[Puntos
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	[59 a 65[Puntos
De Acuerdo	[66 a 72[Puntos
Totalmente De Acuerdo	[73 a 81[Puntos

Nota. La tabla fue elaborada mediante la información que se obtuvo de la aplicación del instrumento

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Atendiendo a lo descrito en el reglamento general de investigación de la Universidad Peruana Los Andes el que se suscribe presenta la siguiente investigación y me acojo a la disposición final en la parte tercera refiriéndose a las formas me mostrar información falta como formas de plagios, en virtud a ello nosotros los interesados estamos respetando las reglas reconocidas internacionalmente para citar y hacer referencias de los textos, artículos, tesis y otros tanto físicos como digitales, además mencionamos que se pasara por el proceso exigido

por la facultad desde que se presenta el proyecto hasta la solicitud de la sustentación de la tesis.

En conclusión, respetando los aspectos éticos del investigador, nos someteremos a las pruebas dispuestas por nuestra institución para la verificación del contenido del presente proyecto

CAPÍTULO V

Resultados

5.1. Descripción de Resultados

Mediante el análisis de la estadística descriptiva procederemos a mostrar los resultados de la siguiente manera:

Tabla 11

Resultado Niveles de Percepción de la Variable Habilidades Directivas del Personal

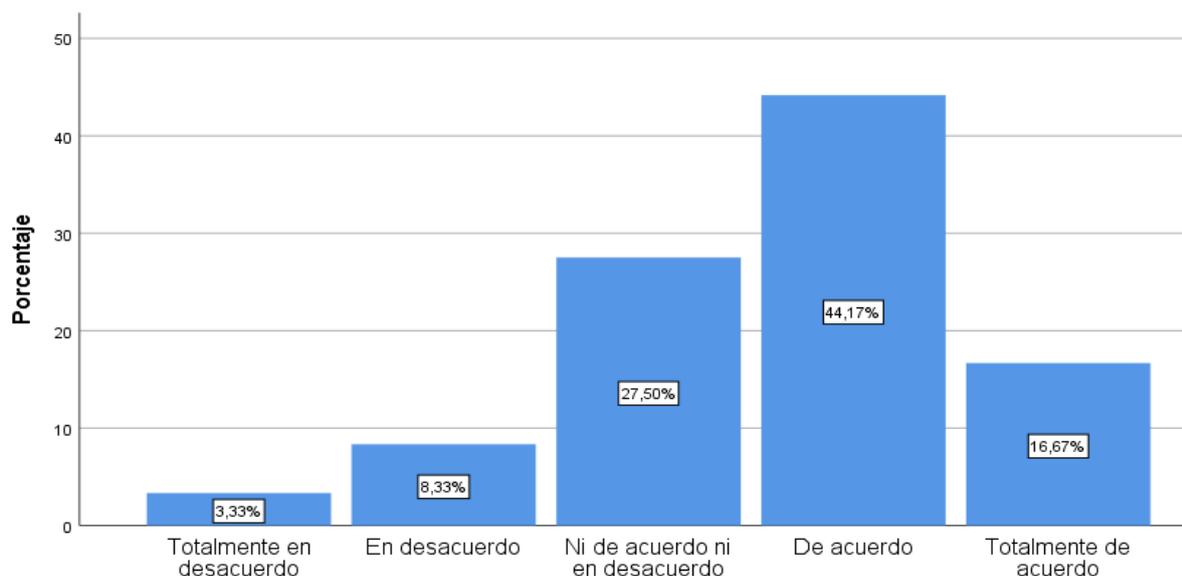
Administrativo 2019.

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	4	3,3%
En Desacuerdo	10	8,3%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	33	27,5%
De Acuerdo	53	44,2%
Totalmente De acuerdo	20	16,7%
Total	120	100%

Nota. La tabla está elaborada en relación al procesamiento de la data obtenida de la encuesta

Figura 6

Resultados porcentuales de la variable Habilidades Directivas del Personal Administrativo



Nota. Figura elaborada en base a la tabla 11.

Interpretación.

De acuerdo a la tabla 11 y figura 6, en relación a los niveles de percepción de las Habilidades Directivas del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, avizoramos que los encuestados existen un 44,17% y 16,67% con opinión entre de acuerdo y Totalmente De acuerdo respectivamente, que los directivos poseen entre habilidades personales, interpersonales y de grupo en el manejo de su personal a cargo, sin embargo existe un 27,50% que muestra una opinión indiferente y un porcentaje menor pero no menos importante del 8,33% y 3,33% que están en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo con esa posición de las habilidades que muestran los directivos con todo el personal administrativo.

Tabla 12

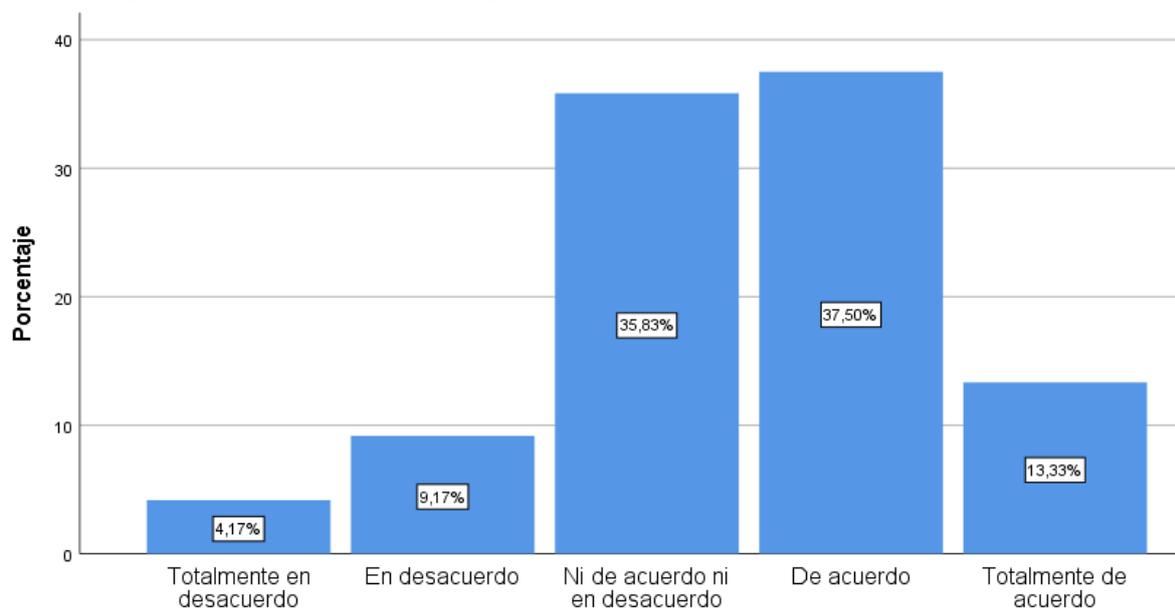
Niveles de percepción de la dimensión habilidades personales del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Rio Negro 2019

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	5	4,2%
En Desacuerdo	11	9,2%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	43	35,5%
De Acuerdo	45	37,7%
Totalmente de Acuerdo	16	13,3%
Total	120	100%

Nota. La tabla se elaboró en base a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 7

Niveles de percepción de la dimensión habilidades personales del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Rio Negro 2019



Nota. La figura se elaboró en base a la información dada en la tabla 12

Interpretación:

Según la tabla 12 y Figura 7, con respecto a la dimensión habilidades personales encontramos en el personal administrativo existe una percepción de un 37,50% y 13,33% como De acuerdo y Totalmente de acuerdo respectivamente en que los directivos poseen habilidades entre el conocimiento que tienen del área y su práctica laboral, su capacidad de análisis para planificar actividades, además de identificar y resolver problemas o conflictos dentro del municipio, sin embargo se puede avizorar que un 35,83% no está de acuerdo ni en desacuerdo con esa posición mostrando una postura neutral, además se observa un 9,17% y 4,17% entre estar en Desacuerdo y totalmente en desacuerdo que el personal no siente que sus jefes posean esas habilidades.

Tabla 13

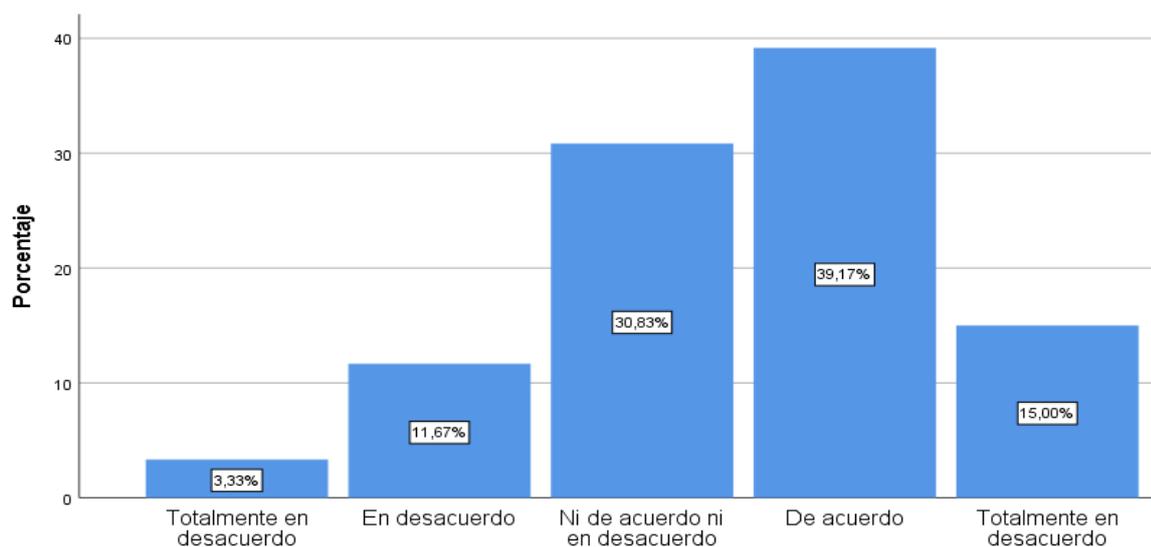
Niveles de percepción de la dimensión habilidades interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	4	3,3%
En Desacuerdo	14	11,7%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	37	30,8%
De Acuerdo	47	39,2%
Totalmente de Acuerdo	18	15,0%
Total	120	100%

Nota. Tabla elaborada con la data que se obtuvo de la aplicación del instrumento a los colaboradores

Figura 8

Resultados porcentuales de la dimensión habilidades interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 13

Interpretación:

Dado la tabla 13 y Figura 8, referente a la dimensión Habilidades Interpersonales, observamos un 39,17% y 15,00% están en el rango De acuerdo y Totalmente de acuerdo respectivamente que los directivos de la municipalidad distrital de Rio Negro poseen habilidades que estimulan el trabajo, con capacidad de evaluar y retroalimentar a sus colaboradores, que generan confianza, empatía dando libertad para que pueda desarrollar sus actividades, por otro lado se puede ver que existe un importante 30,83% que muestra una percepción en Ni De acuerdo ni En desacuerdo, y un segmento menor pero no menos importante de un 11,67% y 3,33% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que los directivos no poseen esas habilidades dentro de la organización.

Tabla 14

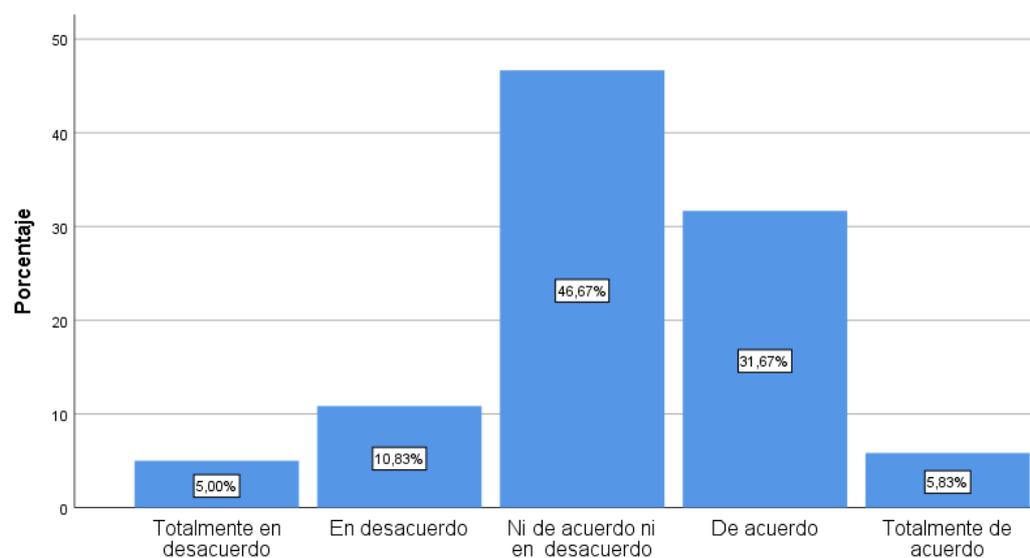
Niveles de percepción de la dimensión habilidades de grupo del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	6	5,0%
En Desacuerdo	13	10,8%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	56	46,7%
De Acuerdo	38	31,7%
Totalmente de Acuerdo	7	5,8%
Total	120	100%

Nota. Tabla elaborada según la data del cuestionario

Figura 9

Resultados porcentuales de la dimensión habilidades de grupo del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019



Nota. Figura elaborada según la tabla 14

Interpretación:

Según tabla 14 y figura 9 la dimensión Habilidades de Grupo muestra que existió un 46,67% en Ni de acuerdo ni en Desacuerdo mostrando una opinión neutral en que los directivos inspiren confianza, deleguen responsabilidades, orienten claramente a su personal, reconozcan los esfuerzos de su equipo de trabajo o posean una capacidad de liderazgo, frente al 31,67% y 5,83% que están Deacuerdo y Totalmente deacuerdo respectivamente en que si lo tienen, además de mencionar que existe un porcentaje menor pero no menor importante de un 10,83% y 5,00% en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo que los jefes no poseen esas características dentro de la organización.

Tabla 15

Niveles de percepción de la variable Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

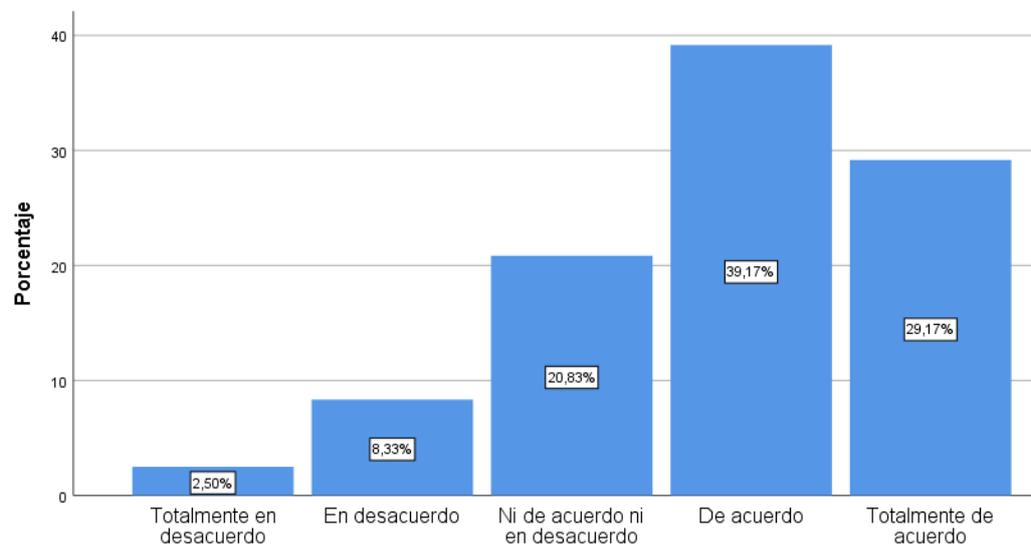
Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	3	2,5%
En Desacuerdo	10	8,3%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	25	20,8%
De acuerdo	47	39,2%
Totalmente De acuerdo	35	29,2%
Total	120	100%

Nota. Tabla elaborada mediante la data obtenida de la aplicación del instrumento

Figura 10

Resultados porcentuales de la variable Compromiso Organizacional del Personal

Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019



Nota. Figura elaborada mediante la tabla 15

Interpretación:

En relación de la tabla 15 y Figura 10 los Niveles de percepción de la variable Compromiso Organizacional, se observa que existe un 39.17% y 29.17% con la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo en que el personal tiene un compromiso afectivo, calculado y normativo dentro de la organización, también existe un 20,83% que tiene una posición neutral, además de un 8,33% y 2,50% que tienen una posición en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo que personal no posee esas características.

Tabla 16

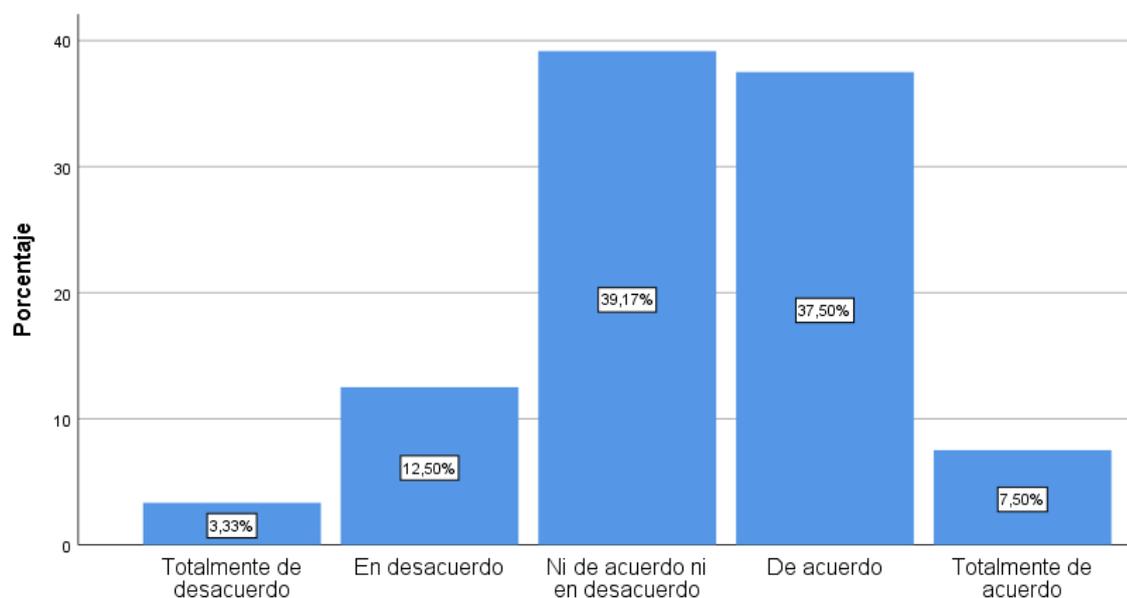
Niveles de percepción de la dimensión compromiso afectivo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	4	3,3
En Desacuerdo	15	12,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	39,2
De Acuerdo	45	37,5
Totalmente de Acuerdo	9	7,5
Total	120	100,0

Nota. Tabla obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores

Figura 11

Resultados Porcentuales de la dimensión compromiso afectivo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019



Nota: figura obtenida en base a la tabla 16

Interpretación:

Dado la tabla 16 y figura 11 en relación a la dimensión compromiso afectivo, observamos que existió un 39,17% con una opinión en estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el personal se siente más comprometido cuando existe palabras de apoyo por parte de los directivos cuando no se obtiene algún resultado, además de recibir las herramientas necesarias para realizar sus actividades, o si el personal está conforme con la realización de sus tareas dentro del municipio, como también si están satisfechos por el valor que le dan las autoridades a sus esfuerzos por hacer crecer la organización, a esto existe un 37,50% y 7,50% que están De acuerdo y Totalmente de acuerdo con que si el personal están comprometidos cuando existe esas características, debemos precisar que existe un porcentaje menor pero no menos importante con un 12,50% y 3,33% que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo con lo mencionado.

Tabla 17

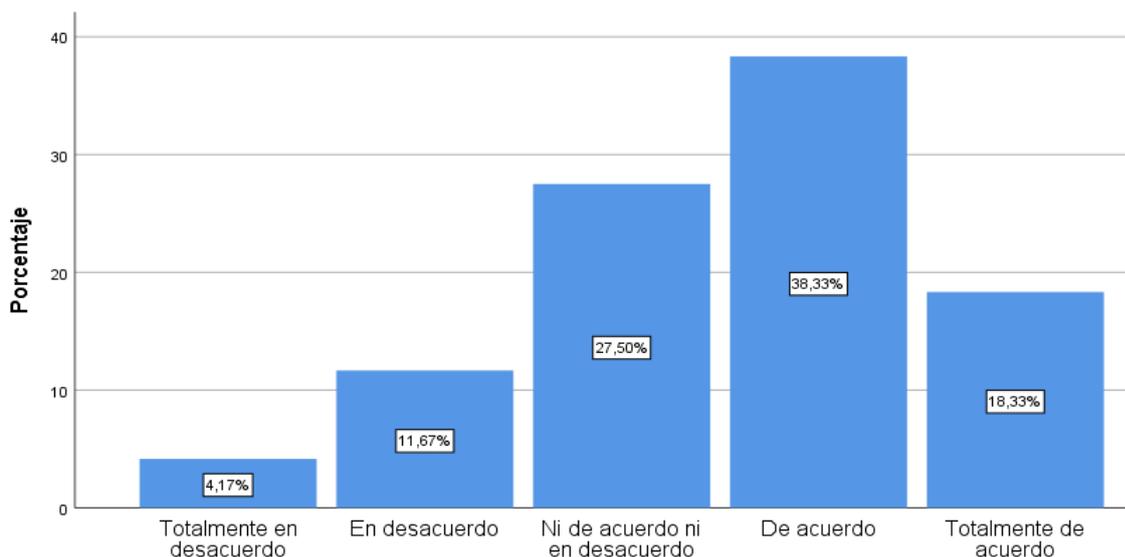
Niveles de percepción de la dimensión compromiso calculado del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	5	4,2%
En Desacuerdo	14	11,7%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	33	27,5%
De Acuerdo	46	38,3%
Totalmente de Acuerdo	22	18,3%
Total	120	100%

Nota. Tabla obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores

Figura 12

Niveles de percepción de la dimensión compromiso calculado del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019



Nota: figura obtenida en base a la tabla 17

Interpretación:

Dado la tabla 17 y figura 12 concerniente a la dimensión compromiso calculado, observamos que existió un 38,33% y 18,33% que están con una opinión de acuerdo y totalmente de acuerdo que el personal se siente comprometida cuando exista por parte del municipio mayores oportunidades de crecimiento profesional como el nombramiento, reconocimiento del pago de horas extras, la obtención de beneficios por la consecución de metas, aplicación de forma imparcial de los beneficios laborales y que las actividades se realicen en amparo de la ley, asimismo existe un 27,50% que tiene una posición neutral en la aplicación de esas características, además de un 11,67% y 4,17% muestran una actitud de desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que el compromiso no se generaría si la municipalidad aplicara esas características en los administrativos de la organización.

Tabla 18

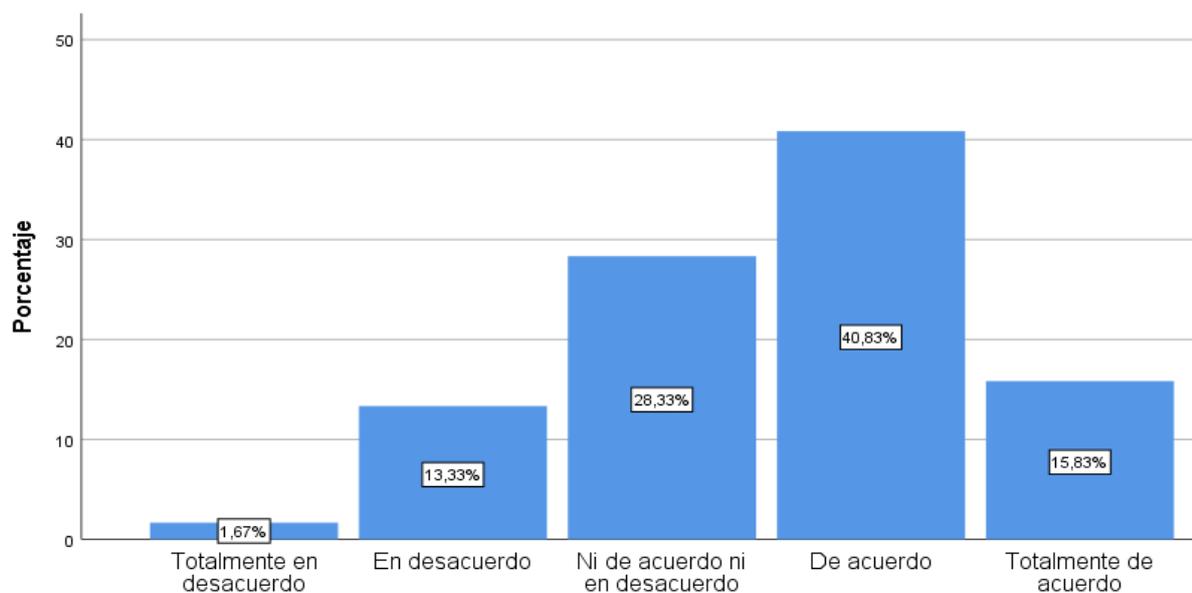
Niveles de percepción de la dimensión compromiso normativo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019

Categoría	Fi	hi%
Totalmente en Desacuerdo	2	1,7%
En Desacuerdo	16	13,3%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	34	28,3%
De Acuerdo	49	40,8%
Totalmente de Acuerdo	19	15,8%
Total	120	100%

Nota: Fuente obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores

Figura 13

Resultados porcentuales de la dimensión compromiso normativo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019



Nota. Figura realizada a partir de la tabla 18

Interpretación:

Según tabla 18 y figura 13 la dimensión de compromiso normativo, observamos que existió un 40,83% y 15,83% que esta de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el personal se siente comprometido cuando la municipalidad implementa normas a todos los administrativos por igual y estas posean reglamentos claros para que los colaboradores realicen sus actividades según su área de trabajo con reglas de trabajo adecuadas para que así puedan realizar sus funciones que aporten positivamente al municipio, asimismo existe un 28,33% que tiene opinión ni de acuerdo ni en desacuerdo ó sea neutral en no sentir que esas características ayuden a mejorar el compromiso en la organización, además de un 13,33% y 1,67% que muestran una actitud en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que esas premisas no generan mayor compromiso del personal hacia el municipio.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1.-Contrastacion de la Hipótesis General

De acuerdo al trabajo colocaremos la hipótesis planteada “Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019”.

Paso 01. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.

Paso 02. Estableciendo el nivel de significación

$$\alpha=0,05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

Cuando ambas variables son cualitativas utilizaremos el coeficiente de correlación por rangos de Kendall donde Valderrama (2015) nos menciona que “se usa para medir el grado de correlación entre dos variables cualitativas. Por lo menos una de ellas debe ser ordinal” (p. 231)

Tabla 19

Correlación estandarizada de Kendal

Rangos	Relación
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.11 a 0.50	Correlación media
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación

Nota. Recuperada de Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu y Cánovas (2009, p.6).

Paso 04. Cálculos

Según el programa Spss 25 se realizó los cálculos mostrándose a continuación.

Tabla 20

Correlación de Tau – b de Kendall de la hipótesis general

			Habilidades Directivas	Compromiso Organizacional
Tau_b de Kendall	Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Nota. Datos obtenidos del procesamiento según el programa SPSS 25

“Calcular P-Valor de la prueba: Tau_b de Kendall para muestras relacionales”

Tabla 21

Tau_b de Kendall para muestras relacionales

“Tau_b de Kendall”		
P-Valor = 0.00	<	$\alpha = 0.05$
<p>Conclusión: Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</p>		

Nota. Elaboración Propia

El criterio para decidir es:

- Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1)
- Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, no se rechaza H_0 , (Se acepta H_0)

De lo descrito en las Tablas 21 y 20 se encontró un p-valor de 0.00 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde concluimos que existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019. El coeficiente de correlación de Tau -b de Kendall es 0.621 el cual según la tabla 19 se encuentra en el intervalo [0.51 a 0.75] correspondiendo a una correlación positiva considerable, observando además que el ajuste es significativo.

Paso 05. Decisión

Se determinó que existe una relación directa con correlación positiva considerable $\tau = 0.621$ y significativa al 0.01 entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019 con p-valor = 0.00 y $\alpha = 0.05$.

5.2.2.-Contratación de la Hipótesis Específica 1

Se procede a colocar la respectiva hipótesis “Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019”

Paso 01. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

H₁: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

Paso 02. Estableciendo el nivel de significación

$$\alpha=0,05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

Se apoyó por medio de la prueba de correlación tau-b de Kendall.

Paso 04. Cálculos

Se realizaron mediante el programa Spss25

Tabla 22

Correlación Tau – b de Kendall de la primera hipótesis específica

			Habilidades	Compromiso
			Directivas	Afectivo
Tau_b de Kendall	Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,586**
		N	.	,000
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	120	120
		N	,586**	1,000
			,000	.
			120	120

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

Nota: fuente datos obtenidos del SPSS 25

“Calcular P-Valor de la prueba: Tau_b de Kendall para muestras relacionales”

Tabla 23

Tau_b de Kendall para muestras relacionales

“Tau_b de Kendall”	
P-Valor = 0.00	< $\alpha = 0.05$
<p>Conclusión: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p>	

Nota: Elaboración Propia

El criterio para decidir es:

- Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1)
- Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, no se rechaza H_0 , (Se acepta H_0)

De lo descrito según las Tablas 23 y 22 se encontró un p-valor de 0.00 siendo este menor que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde concluimos que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019. El coeficiente de correlación de Tau -b de Kendall es 0.586 el cual según la tabla 19 se encuentra en el intervalo [0.51 a 0.75] correspondiendo a una correlación positiva considerable, observando un ajuste significativo.

Paso 05. Decisión

Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau = 0.586$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha = 0.05$.

5.2.2.-Contratacion de la Hipótesis Específica 2

Se presenta la hipótesis según el trabajo “existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019”

Paso 01. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

H₁: Existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación

$$\alpha=0,05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

Dado las características de nuestro trabajo utilizamos la prueba de correlación tau-b de Kendall.

Paso 04. Cálculos

Estos serán dados mediante el programa Spss25 presentado a continuación:

Tabla 24

Correlación Tau – b de Kendall de la tercera hipótesis específica

			Habilidades	Compromiso
			Directivas	Calculado
Tau_b de Kendall	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
	Directivas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
	Calculado	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Nota: fuente datos obtenidos del SPSS 25

“Calcular P-Valor de la prueba: Tau_b de Kendall para muestras relacionales”

Tabla 25

Tau_b de Kendall para muestras relacionales

“Tau_b de Kendall”		
P-Valor = 0.00	<	$\alpha = 0.05$
Concluyendo: Existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019		

Nota: Elaboración Propia

El criterio para decidir es:

- Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1)
- Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, no se rechaza H_0 , (Se acepta H_0)

Se observa que dados las Tablas 25 y 24 se pudo encontrar un p-valor de 0.00 que es menor a 0.05 lo que significa rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019. El coeficiente de correlación de Tau -b de Kendall es 0.591 el cual según la tabla 19 se encuentra en el intervalo [0.51 a 0.75] que corresponde una correlación positiva considerable, observando que el ajuste es significativo.

Paso 05. Decisión

Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau = 0.591$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha = 0.05$.

5.2.2.-Contratación de la Hipótesis Específica 3

Procederemos a mencionar nuestra hipótesis “Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019”

Paso 01. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

H₁: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019.

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación

$$\alpha=0,05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

Utilizaremos la prueba estadística de correlación tau-b de Kendall.

Paso 04. Cálculos

Se utilizó para los cálculos el programa Spss25 que se muestra a continuación.

Tabla 26

Correlación Tau – b de Kendall de la tercera hipótesis específica

			Habilidades	Compromiso
			Directivas	Normativo
Tau_b de Kendall	Habilidades Directivas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,549**
		N	.	,000
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	120	120
		N	,549**	1,000
			,000	.
			120	120

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

Nota: fuente datos obtenidos del SPSS 25

“Calcular P-Valor de la prueba: Tau_b de Kendall para muestras relacionales”

Tabla 27*Tau_b de Kendall para muestras relacionales*

“Tau_b de Kendall”		
P-Valor = 0.00	$<$	$\alpha = 0.05$

Conclusión.

Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019

Nota. Elaboración Propia

El criterio para decidir es:

- Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1)
- Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, no se rechaza H_0 , (Se acepta H_0)

Se pudo observar dados las Tablas 27 y 26 muestra un p-valor es 0.00 siendo menor a 0.05 que origina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019. El coeficiente de correlación de Tau -b de Kendall es 0.549 el cual según la tabla 19 se encuentra en el intervalo [0.51 a 0.75] correspondiendo a una correlación positiva considerable, observando que el ajuste es significativo.

Paso 05. Decisión

Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau = 0.549$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha = 0.05$.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. De los resultados dados en la investigación se concuerda en parte lo planteado por Rafael y Moreyra (2018) donde encuentran una correlación positiva baja entre las dimensiones de habilidades interpersonales, de grupo con la variable compromiso organizacional, como también lo dicho por Mamani (2018) donde agrega el elemento de habilidades personales que interviene en la correlación, además se debe rescatar lo que concluye Cachay y Cavero (2017) donde resaltan características que deben tener los superiores frente a sus colaboradores entre ellos la delimitación de cómo se organiza el trabajo, la capacidad de analizar las situaciones desde diversas perspectivas, contrastando con lo encontrado en la tesis el 37,50%, el 39,17% y el 31,67%, esta de acuerdo en que las habilidades ya mencionadas son elementos sustanciales que identifican a los directivos en una correcta gestión para un mejor compromiso organizacional, esto en contraste con el modelo dado por Whetten y Cameron (2011) que proponen esas dimensiones como habilidades administrativas esenciales en la empresa. También agregaremos que según el modelo de Meyer y Allen (1991) donde sus tres dimensiones para un buen Compromiso Organizacional son los afectivos, continuo y normativo, encontrándose así en la investigación que el 37,50%, el 38,33% y el 40,83% esta de acuerdo que esos elementos ayudan a que esta variable se consolide en la institución para mejorar el vínculo emocional que tienen los trabajadores, además del análisis de los costos que perdería el trabajador si dejaría la organización y el estado sentimental de compromiso del colaborador de permanecer en este caso la municipalidad.
2. De los resultados obtenidos sobre habilidades directivas y el compromiso afectivo, se observa lo que menciona Whetten y Cameron (2011) donde identifica habilidades administrativas esenciales en todo directivo como la solución creativa de problemas, el manejo de conflictos, la motivación de los empleados, la formación de equipos como la

delegación de actividades entre otros, de ello podemos mencionar que el 44,17% esta de acuerdo que los directivos deban poseer estas características para su mejor manejo de su personal a cargo, además se corrobora con lo dicho por Meyer y Allen (1991) definiendo al compromiso afectivo como el deseo de permanecer en la organización por parte del trabajador, esto en contraste con lo encontrado podemos precisar que el 37,50% y 7,50% del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro esta de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que los directivos deban mostrar apoyo al personal al no obtener algún resultado, como motivar a conseguirlo y reconocerlo cuando lo logre, para que así el colaborador se sienta conforme con lo que realice.

3. De los resultados obtenidos sobre habilidades directivas y el compromiso calculado, debemos rescatar lo dicho por Kantz (1995, rescatado por Atoc, 2016) donde parte de las habilidades directivas enfatiza las habilidades humanas como las que ayudan al directivo en sus vínculos con otras personas, a ello se suma que dentro se pudo corroborar que el 39,17% del personal administrativo de la municipalidad esta de acuerdo que las habilidades interpersonales ayuda a los directivos a que estimule el trabajo, evalúen y retroalimenten mejor, mejora la confianza y empatía con sus colaboradores para estimular el espíritu de competición en la institución, esta misma habilidad lo rescata Madrigal (2002, recuperado por Atoc, 2016), ahora frente a ello la relación que se genera con el compromiso calculado como lo identifica Meyer y Allen (1991) en su modelo menciona que es la evaluación por parte del administrado en costos y beneficios que perdería si dejara en algún momento la organización, esto agregando que de los resultados obtenidos el 39,33% está de acuerdo que el municipio deba generar mayores oportunidades y espacios para que el personal crezca y pueda obtener una estabilidad laboral, de esto deducimos si los directivos por parte la municipalidad propician ese vínculo de un buen clima en el trabajo los colaboradores ya no

tendrían que preocuparse por migrar a otras instituciones para buscar mejores oportunidades puesto que no tendrían que realizar ninguna evaluación a su trabajo.

4. De los resultados obtenidos sobre habilidades directivas y el compromiso normativo, debemos precisar lo mencionado por Kantz (1995, recitado por Atoc, 2016) donde identifica una parte fundamental como son las habilidades técnicas que son las capacidades para generar competencias en una actividad en concreto, y esto también mencionado por Madrigal (2002, recuperado por Atoc, 2016) donde lo conceptualiza por el desarrollo de tareas específicas y esto en contraste con Whetten y Cameron (2001) lo relaciona con las habilidades personales como el desarrollo de autoconocimiento, el facultamiento y delegación de actividades, de esto de acuerdo a los resultados se obtiene que el 37,50% del personal administrativo está de acuerdo con que las habilidades personales son elementos fundamentales que todo directivo debe tener como conocimiento sobre las áreas funcionales del municipio, de ello podemos mencionar que según Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso normativo como la normatividad que los trabajador debe seguir para que una institución se encamine, en contraste con lo encontrado el 40,83% esta de acuerdo con que la aplicación de esta característica es esencial para que los trabajadores puedan cumplir con las normas establecidas por la municipalidad y estas estén identificadas por los colaboradores, debido a que consideran que se les deben brindar reglas de trabajo adecuadas, de ello deducimos si en la municipalidad se aplica bien la parte técnica con áreas bien definidas, reglamentos bien estructurados y socializados el personal se sentirá más comprometido en la organización para realizar sus actividades.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa con correlación positiva considerable $\tau = 0.621$ y significativa al 0.01 entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019 con p-valor = 0.00 y $\alpha = 0.05$. En la estadística descriptiva se observó que existe un 44,17% y 39,17% que tienen una posición de acuerdo frente a las variables, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestras variables de estudio.
2. Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau=0.586$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha=0.05$. En la estadística descriptiva se observó que existe un 44,17% y 37,50% que tienen una posición de acuerdo frente a las variables, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestras variables de estudio.
3. Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau=0.591$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha=0.05$. En la estadística descriptiva se observó que existe un 44,17% y 38,33% que tienen una posición de acuerdo frente a las variables, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestras variables de estudio.
4. Se estableció que existe una relación directa con una correlación positiva considerable $\tau=0.549$ y significativa al 0.01 entre las habilidades directivas y el compromiso normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019 con un p-valor= 0.00 y $\alpha=0.05$. En la estadística descriptiva se observó que existe un 44,17% y 40,83% que tienen una posición de acuerdo frente a las variables, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestras variables de estudio.

RECOMENDACIONES

1. La municipalidad distrital de Rio Negro debe mejorar sus estrategias que permitan la mejor socialización de las dimensiones planteadas entre sus directivos y el personal administrativo debido a que aún existe un porcentaje importante de 27,50% y 20,83% que tienen una posición neutral, estos se puede lograr con un mejor dominio de sus habilidades personales, interpersonales de grupo que permita mejorar el compromiso organizacional siendo este un valor agregado permitiendo tener una organización más sólida.
2. La municipalidad distrital de Rio Negro por intermedio de sus directivos deben realizar esfuerzos que ayuden mejorar los lazos con el personal administrativo puesto que existe un importante 39,17% que tiene una posición neutral en cuanto a su compromiso puesto no sienten suyos que sus superiores den palabras de apoyo al no obtener algún resultado, o si les interesa que el personal está conforme con sus actividades diarias que realiza o si están satisfechos por el valor que encuentran por los esfuerzos que realizan por hacer crecer la organización.
3. La municipalidad distrital de Rio Negro por intermedio de sus directivos mejorarían su relación con el personal administrativo debido a que es importante generar espacios donde mejoren sus oportunidades de crecimiento profesional acorde a la ley, con reconocimiento de pagos de horas extras o la obtención de beneficios por la consecución de metas, debido a que existe un importante grupo del 27,50% que tiene una posición neutral en que estos no se aplican correctamente para incrementar el compromiso en la organización.
4. La municipalidad distrital de Rio Negro por intermedio de sus directivos debieran mejorar la normatividad y sus reglamentos que existen y la forma neutral en que las aplican a su personal para así ellos puedan realizarlos de la mejor manera en post de aportar positivamente al municipio debido a que existe un 28,33% que tienen una posición neutral en que estos no se estarían aplicando de una manera correcta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

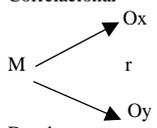
- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional, *Investigación y Ciencia*, vol. 19, núm. 51, p. 41-49.
- Atoc, A. (2016). *Habilidades directivas de los gerentes en las agencias de viaje y turismo del distrito de Tarma – 2016* (tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*: Colombia, Pearson Educación
- Cachay, C. y Cavero, C. (2017). *Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (FACEAC) de la UNPRG* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Camacho, J. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=gTX24ti91ygC&printsec=frontcover>.
- Carbajal, A. (2017). *Habilidades Gerenciales para la Dirección de Empresas Disruptivas* (Tesis de Postgrado). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Edel, R. y García, A. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2007c/340
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mamani, J. (2018). *Habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan De Miraflores – 2018* (tesis de Pregrado). Universidad Autónoma, Lima, Perú.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Pereda, F., Guzmán, T., y Gonzales, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 10(3), 528-561.
- Rafael, W. y Moreyra, J. (2018). *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica - año 2017* (Tesis de Pre grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Recuay, C. (2017). *Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016* (tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* (tesis de Postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración* (8ª ed.). Recuperado de https://books.google.com/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover.
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Tam, J., Vera, V., y Oliveros, R. (2008), Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y Acción*, (5), 145 – 154.
- Vargas, J. (2007). La Culturocracia organizacional en México. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=ravJFDoDLOEC&printsec=frontcover>.

- Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Velásquez, R. (2015). *Metodología para la Formación de Habilidades Gerenciales en los Estudiantes de la Carrera De Economía* (Tesis de Postgrado). Universidad de Ciencias Pedagógicas "Pepito Tey", La Habana, Cuba.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Estado Desarrollo de habilidades directivas*. Estado de México, México: Pearson Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</p>	<p>A NIVEL INTERNACIONAL: Carbajal (2017) en su tesis titulada “Habilidades Gerenciales para la Dirección de Empresas Disruptivas” cuyo objetivo general fue esclarecer la forma en la que dirigentes de empresas en el país, enfrentan esta dinámica caótica y proponer una clasificación de las habilidades que utiliza Romero (2017) en su tesis titulada “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales” cuyo objetivo general fue Determinar si las modalidades de contrato Ocasional y por Nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo Velásquez (2015) en sus tesis titulada “Metodología para la Formación de Habilidades Gerenciales en los Estudiantes de la Carrera de Economía”, Universidad de Ciencias Pedagógicas “Pepito Tey”, cuyo objetivo general fue la elaboración de una metodología flexible e integradora de los componentes del proceso formativo, sustentada en un modelo de formación de las habilidades gerenciales para la carrera de Economía, caracterizado por la integración interdisciplinar de los contenidos, que contribuya a la preparación de los estudiantes para asumir roles y funciones gerenciales</p> <p>A NIVEL NACIONAL: Cachay y Cavero (2017) en su tesis titulada “Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (FACEAC) de la UNPRG”, cuyo objetivo general fue Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables (FACEAC) de la UNPRG. Recuay (2017) en su tesis titulada “Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016”, cuyo objetivo general fue Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. Mamani (2018) en su tesis titulada “Habilidades Gerenciales y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018”, cuyo objetivo general fue Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018. Rafael y Moreyra (2018) en su tesis titulada “Las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - Año 2017”, cuyo objetivo general fue Determinar la relación de las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2017</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p> <p>Existe una relación directa entre las habilidades directivas y el compromiso calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p> <p>Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES DIRECTIVAS Dimensiones: • Habilidades Personales • Habilidades Interpersonales • Habilidades de Grupo INDICADORES: • Muestra habilidades técnicas en todo momento • Muestra habilidades humanas en todo momento • Muestra habilidades conceptuales en todo momento • Practica el asertividad en todo momento • Practica la empatía en todo momento • Soluciona problemas en todo momento • Genera participación en todo momento • Genera comunicación en todo momento • Genera colaboración en todo momento</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Dimensiones: • Compromiso Afectivo • Compromiso Calculado • Compromiso Normativo INDICADORES: • Realizar reconocimiento en todo momento • Realiza motivación personal en todo momento • Genera grado de satisfacción en todo momento • Propicia progresión laboral en todo momento • Mejora incentivos en todo momento • Implementa los beneficios Laborales en todo momento • Propicia el cumplimiento de Normas en todo momento • Cumple las reglas positivas en todo momento • Cumple las funciones del cargo en todo momento</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada NIVEL DE LA INVESTIGACION: Descriptivo Correlacional METODO DE LA INVESTIGACION: • Método científico • Método Deductivo – Inductivo • Método histórico comparativo y estadístico</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION: No experimental - Transversal – Descriptivo Correlacional</p>  <p>Donde: Ox: Variable uno M: Muestra Oy: variable dos r: correlación que existe entre variables</p>	<p>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: Cuestionario</p> <p>ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS: SPSS Excel</p> <p>POBLACION Y MUESTRA: 175 trabajadores administrativos Muestra: 120 trabajadores administrativos</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso afectivo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p>					
<p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso Calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso Calculado del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p>					
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y el compromiso Normativo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Rio Negro 2019</p>					

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			
Habilidades Directivas	Whetten y Cameron (2011) señala que las habilidades directivas “consisten en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Define y remarca la importancia de desarrollar e ir aplicando algunas habilidades directivas personales, interpersonales, grupales y de comunicación de manera sistemática y organizada”. (pág. 8)	De esto podemos mencionar que dentro de las habilidades directivas se identifican tres dimensiones como son las Habilidades Personales, habilidades interpersonales y habilidades de grupo	Habilidades Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra habilidades técnicas en todo momento • Muestra habilidades humanas en todo momento • Muestra habilidades conceptuales en todo momento 			
			Habilidades Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Practica el asertividad en todo momento • Practica la empatía en todo momento • Soluciona problemas en todo momento 			
			Habilidades de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Genera participación en todo momento • Genera comunicación en todo momento 			
				<ul style="list-style-type: none"> • Genera colaboración en todo momento 			
			Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como una fase donde hay una coexistencia entre la persona y la institución, supeditado a la decisión de quedarse o salir de la empresa. Identificando tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el calculado y el normativo.	De esta se desprende que dentro del Compromiso Organizacional se identifican tres dimensiones como son el Compromiso afectivo, Compromiso calculado y el Compromiso Normativo.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reconocimiento en todo momento • Realiza motivación personal en todo momento • Genera grado de satisfacción en todo momento
						Compromiso Calculado	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia progresión laboral en todo momento • Mejora incentivos en todo momento • Implementa los beneficios Laborales en todo momento
							<ul style="list-style-type: none"> • Propicia el cumplimiento de Normas en todo momento • Cumple las reglas positivas en todo momento • Cumple las funciones del cargo en todo momento
						Compromiso Normativo	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	Nivel de Medición
Habilidades Directivas	Habilidades Personales	• Muestra habilidades técnicas en todo momento	1. Considera que los directivos poseen una excelente capacidad de análisis y síntesis que conlleve a la organización y planificación de las actividades a realizar dentro del municipio. 2. Considera que los directivos poseen conocimiento sobre las áreas funcionales de la municipalidad	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente De acuerdo
		• Muestra habilidades humanas en todo momento	3. Considera que los directivos posean habilidades para la identificación y resolución de problemas o conflictos en el municipio 4. Considera que los directivos tienen la capacidad a dejar que el trabajador se adapte a él	
		• Muestra habilidades conceptuales en todo momento	5. Considera que los directivos tienen la capacidad de aplicar conocimientos en la práctica laboral 6. Considera que los directivos tienen la capacidad de gestión de la información y del conocimiento	
	Habilidades Interpersonales	• Practica el asertividad en todo momento	7. Considera que los directivos cuentan con habilidades en relaciones interpersonales que ayude a estimular el trabajo dentro y fuera de la jornada laboral 8. Considera que los directivos tienen la capacidad de evaluar y retroalimentar a sus colaboradores	
		• Practica la empatía en todo momento	9. Considera que los directivos cuenten con una excelente habilidad para construir relaciones de confianza y desarrollo integral de sus colaboradores 10. Considera que los directivos cuenten con una excelente capacidad de empatía con las personas de la institución que le permita tomar mejores decisiones	
		• Soluciona problemas en todo momento	11. Considera que los directivos dan a cada colaborador la libertad total en el desarrollo de su trabajo que le permita mejorar su capacidad de adaptación a nuevas situaciones 12. Considera que los directivos estimulan el espíritu de competición ante otras áreas	
	Habilidades de Grupo	• Genera participación en todo momento	13. Considera que los directivos inspiran confianza en los colaboradores al desarrollo de sus actividades 14. Considera que los directivos delegan responsabilidades a sus colaboradores	
		• Genera comunicación en todo momento	15. Considera que los directivos otorgan orientación clara a su equipo respecto a las metas y objetivos del municipio 16. Considera que los directivos reconocen públicamente los esfuerzos de su equipo de trabajo	
		• Genera colaboración en todo momento	17. Considera que los directivos cuenten con una excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo 18. Considera que los directivos cuenten con una excelente capacidad de liderazgo.	
	Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	• Realizar reconocimiento en todo momento	
• Realiza motivación personal en todo momento			21. Siente confianza con el municipio con la disposición de herramientas para el normal desarrollo de sus actividades en su área 22. Siente mayor aprecio cuando las actividades realizadas son de forma correcta y sin retrasos que permita lograr las metas de manera positiva para el municipio	
• Genera grado de satisfacción en todo momento			23. Considera estar conforme con sus actividades que realiza en su área de trabajo en el municipio 24. Considera estar satisfecho con las autoridades del municipio por valorar sus esfuerzos por que la entidad crezca	
Compromiso Calculado		• Propicia progresión laboral en todo momento	25. Considera que para ser un trabajador eficaz el municipio debe generar mayores oportunidades de crecimiento profesional para su personal 26. Siente que es positivo generar espacios para el personal según su desempeño profesional para su nombramiento que genere mayor estabilidad en el municipio	
		• Mejora incentivos en todo momento	27. Considera que el pago de las horas extras es importante para el desarrollo como colaborador del municipio 28. Considera importante que reconozcan los beneficios a los colaboradores cada cierto tiempo por la consecución de sus metas dentro del municipio	
		• Implementa los beneficios Laborales en todo momento	29. Considera que los beneficios laborales son aplicados a sus trabajadores de manera imparcial y sin favoritismo 30. Las actividades diarias que realiza son bajo ley y sin explotaciones que vallan en contra de su integridad personal	
Compromiso Normativo		• Propicia el cumplimiento de Normas en todo momento	31. Considera importante las normas establecidas para todos los colaboradores en el municipio 32. Se siente identificado con las normas y reglamentos del municipio	
		• Cumple las reglas positivas en todo momento	33. Considera que se le brinde reglas adecuadas y positivas según sus actividades en el municipio 34. Considera que las reglas de trabajo en el municipio se aplican de forma igual y horizontal para todos, sin excepciones ni conveniencias	
		• Cumple las funciones del cargo en todo momento	35. Se siente identificado con las actividades que les corresponde en su área de trabajo	
			36. Considera que las funciones que realiza son un aporte positivo e importante para el municipio	

Anexo 4: El Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

Lugar de Encuesta: _____	Sexo
Fecha de Encuesta: _____	Masculino <input type="checkbox"/>
Edad: _____	Femenino <input type="checkbox"/>

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

- | | | | | | |
|-----------------------------|----|------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|
| 1. Totalmente
Desacuerdo | en | 2. En Desacuerdo | 3. Ni de acuerdo
ni en desacuerdo | 4. De acuerdo | 5. Totalmente De
acuerdo |
|-----------------------------|----|------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|

“Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la
Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019”
PARTE I: HABILIDADES DIRECTIVAS

DIMENSION: HABILIDADES PERSONALES	1	2	3	4	5
1. Considera que los directivos poseen una excelente capacidad de análisis y síntesis que conlleve a la organización y planificación de las actividades a realizar dentro del municipio					
2. Considera que los directivos poseen conocimiento sobre las áreas funcionales de la municipalidad					
3. Considera que los directivos posean habilidades para la identificación y resolución de problemas o conflictos en el municipio					
4. Considera que los directivos tienen la capacidad a dejar que el trabajador se adapte a él					
5. Considera que los directivos tienen la capacidad de aplicar conocimientos en la práctica laboral					
6. Considera que los directivos tienen la capacidad de gestión de la información y del conocimiento					

DIMENSION: HABILIDADES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
7. Considera que los directivos cuentan con habilidades en relaciones interpersonales que ayude a estimular el trabajo dentro y fuera de la jornada laboral					
8. Considera que los directivos tienen la capacidad de evaluar y retroalimentar a sus colaboradores					
9. Considera que los directivos cuenten con una excelente habilidad para construir relaciones de confianza y desarrollo integral de sus colaboradores					
10. Considera que los directivos cuenten con una excelente capacidad de empatía con las personas de la institución que le permita tomar mejores decisiones					
11. Considera que los directivos dan a cada colaborador la libertad total en el desarrollo de su trabajo que le permita mejorar su capacidad de adaptación a nuevas situaciones					
12. Considera que los directivos estimulan el espíritu de competición ante otras áreas					

DIMENSION: HABILIDADES DE GRUPO	1	2	3	4	5
13. Considera que los directivos inspiran confianza en los colaboradores al desarrollo de sus actividades					
14. Considera que los directivos delegan responsabilidades a sus colaboradores					
15. Considera que los directivos otorgan orientación clara a su equipo respecto a las metas y objetivos del municipio					
16. Considera que los directivos reconocen públicamente los esfuerzos de su equipo de trabajo					
17. ¿Considera que los directivos cuentan con una excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo					
18. Considera que los directivos cuentan con una excelente capacidad de liderazgo					

PARTE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
19. Considera importante la participación de sus jefes directos con palabras de apoyo al no obtener los resultados deseados en alguna actividad					
20. Siente agrado cuando se le felicita cuando realiza sus labores de forma correcta					
21. Siente confianza con el municipio con la disposición de herramientas para el normal desarrollo de sus actividades en su área					
22. Siente mayor aprecio cuando las actividades realizadas son de forma correcta y sin retrasos que permita lograr las metas de manera positiva para el municipio					
23. Considera estar conforme con sus actividades que realiza en su área de trabajo en el municipio					
24. Considera estar satisfecho con las autoridades del municipio por valorar sus esfuerzos por que la entidad crezca					

DIMENSION: COMPROMISO CALCULADO	1	2	3	4	5
25. Considera que para ser un trabajador eficaz el municipio debe generar mayores oportunidades de crecimiento profesional para su personal					
26. Siente que es positivo generar espacios para el personal según su desempeño profesional para su nombramiento que genere mayor estabilidad en el municipio					
27. Considera que el pago de las horas extras es importante para el desarrollo como colaborador del municipio					
28. Considera importante que reconozcan los beneficios a los colaboradores cada cierto tiempo por la consecución de sus metas dentro del municipio					
29. Considera que los beneficios laborales son aplicados a sus trabajadores de manera imparcial y sin favoritismo					
30. Las actividades diarias que realiza son bajo ley y sin explotaciones que vallan en contra de su integridad personal					

DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO	1	2	3	4	5
31. Considera importante las normas establecidas para todos los colaboradores en el municipio					
32. Se siente identificado con las normas y reglamentos del municipio					
33. Considera que se le brinde reglas adecuadas y positivas según sus actividades en el municipio					
34. Considera que las reglas de trabajo en el municipio se aplican de forma igual y horizontal para todos, sin excepciones ni conveniencias					
35. Se siente identificado con las actividades que les corresponde en su área de trabajo					
36. Considera que las funciones que realiza son un aporte positivo e importante para el municipio					

Gracias por su Atención
Rio Negro, octubre del 2020

Anexo 5: Constancia de su Aplicación**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO**

"Año de la Universalización de la Salud"

Rio Negro, 30 de Octubre del 2020

CARTA N° 001- 2020-CMN-GARMDRN

Señor:

BACH. EN ADM. Y SIST. ARISTIDES BENIGNO MEZA CAPCHA

RESPONSABLE EN LA REALIZACION DE LA TESIS

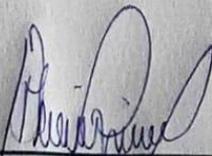
SATIPO

ASUNTO : REMITO CARTA DE CONFORMIDAD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

*Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del instrumento de investigación en los trabajadores que están adscritos a la municipalidad distrital de Rio Negro, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **Habilidades directivas** y **el compromiso organizacional del personal administrativo en la municipalidad distrital de Rio Negro 2019**, cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4=De Acuerdo y 5=Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al interés de las variables e dimensiones.*

Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.

Atentamente,



LIC.ADM. CARLA M. MUÑOZ NAVARRO
Gerente de Administración de Recursos de la
Municipalidad Distrital de Rio Negro

Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

Resumen de procesamiento de casos Variable Habilidades Directivas

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad de la Variable Habilidades Directivas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	18

Resumen de procesamiento de casos de la Variable Compromiso Organizacional

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad de la Variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	18

Anexo 7: Validez del Instrumento

INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
<i>Carrasco Castro Julio C.</i>	<i>Red Salud Satipo</i>	<i>Magister</i>	Aristides Benigno Meza Capcha

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96 a
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	100
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																		X		
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			



INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del instrumento
MEDINA ORÉ, JOSÉ Hugo	Docente - UPLA	Magister	Aristides Benigno Meza Capcha

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	85			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																		86		
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																		90		
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico															80					
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	82			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																		88		

8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																					85					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																						90				
TOTAL PARCIAL																						80	32444				
TOTAL																							776				

III. PROMEDIO DE VALORACION

$X = 86$

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

De acuerdo a mi opinión, considero que el instrumento se ajusta al diseño de la encuesta, por lo que cumple con los requisitos y puede ser utilizado por el interesado.

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
SATIPO/ 20 DE OCTUBRE DEL 2020	19804557	 Mg. Jesús Hugo Medina Oro CLAD N° 109	988033845

Anexo 8: Data de Procesamiento de Datos

RIO NEGRO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	hadirectivas	Numérico	8	0	Habilidades dir...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	hpersonales	Numérico	8	0	Habilidades per...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	hintersonales	Numérico	8	0	Habilidades int...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	hgrupo	Numérico	8	0	Habilidades de ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	corganiza	Numérico	8	0	Compromiso or...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	cafectivo	Numérico	8	0	Compromiso af...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ccalculado	Numérico	8	0	Compromiso ca...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	cnormativo	Numérico	8	0	Compromiso no...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	HABILIDAD...	Numérico	8	0	hadirectivas	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	HABILIPER...	Numérico	8	0	hpersonales	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	HAINTERP...	Numérico	8	0	hintersonales	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	HGRUPOMU	Numérico	8	0	hgrupo	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	CORGANIZ...	Numérico	8	0	corganiza	{1, Totalme...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
14	CAFECTIMU	Numérico	8	0	cafectivo	{1, Totalme...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
15	CCSLCULA...	Numérico	8	0	ccalculado	{1, Totalme...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
16	CNORMATI...	Numérico	8	0	cnormativo	{1, Totalme...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada

RIO NEGRO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	mativo	HABILIDADESDESDIRECTIMU	HABILIPERSONALMU	HAINTERPERSONALMU	HGRUPOMU	CORGANIZAMU	CAFECTIMU	CCSLCULADOMU	CNORMATIVOMUC
1	24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2	17	Totalmente en...	Totalmente...	Totalmente en de...	Totalmente en...	Totalmente en des...	Totalmente de ...	Totalmente en desa...	En desacuerdo
3	24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
4	25	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en de...	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
5	24	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
6	24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo...	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
7	19	Totalmente en...	Totalmente...	Totalmente en de...	Totalmente en...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo
9	18	En desacuerdo	Ni de acue...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
10	17	En desacuerdo	En desacu...	En desacuerdo	Totalmente en...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
11	24	Ni de acuerdo...	Ni de acue...	Ni de acuerdo ni ...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
12	25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	De acuerdo
13	24	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	De acuerdo
14	25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
15	18	En desacuerdo	En desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
16	18	En desacuerdo	En desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desa...	En desacuerdo
17	25	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	De acuerdo
18	24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
19	25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
20	25	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acuerdo...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo
21	26	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
22	23	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo

RIO NEGRO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	mativo	HABILIDADESDE RECTIMU	HABILIPERS ONALMU	HAINTERPERSON MU	HGRUPOMU	CORGANIZAMU	CAFECTIMU	CCSLCULADOMU	CNORMATIVOMUC
100	20	Ni de acuerdo...	En desacu...	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	Ni de acuerdo ni e...	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	Ni de acuerdo ni en d...
101	24	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo ni ...	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo
102	22	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en d...
103	27	Totalmente de...	Totalmente...	Totalmente en de...	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
104	25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de...	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	De acuerdo
105	26	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
106	23	Ni de acuerdo...	Ni de acue...	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	Ni de acuerdo ni e...	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo
107	23	Totalmente de...	De acuerdo	Totalmente en de...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	De acuerdo
108	22	Ni de acuerdo...	Ni de acue...	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	Ni de acuerdo ni e...	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	Ni de acuerdo ni en d...
109	21	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	Ni de acuerdo ni e...	Ni de acuerdo n...	Ni de acuerdo ni en ...	Ni de acuerdo ni en d...
110	22	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en de...	Ni de acuerdo...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en ...	Ni de acuerdo ni en d...
111	23	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	De acuerdo
112	27	Totalmente de...	Totalmente...	Totalmente en de...	Totalmente de...	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
113	26	Ni de acuerdo...	Ni de acue...	Ni de acuerdo ni ...	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
114	27	Totalmente de...	Totalmente...	Totalmente en de...	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
115	25	Totalmente de...	Totalmente...	Totalmente en de...	Totalmente de...	Totalmente de acu...	Totalmente de ...	Totalmente de acuer...	De acuerdo
116	28	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo...	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
117	26	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	Totalmente de ...	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
118	21	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo...	De acuerdo	Ni de acuerdo n...	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en d...
119	26	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo
120	27	Totalmente de...	Totalmente...	Totalmente en de...	De acuerdo	Totalmente de acu...	De acuerdo	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo

Anexo 9: Consentimiento Informado

Yo, **Meza Capcha Aristides Benigno** bachiller de la Carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, identificado con código E06024B, con la tesis titulada: **“Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019”**.

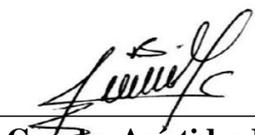
Declaro bajo juramento que:

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Satipo, 07 de diciembre de 2020



Meza Capcha Aristides Benigno
Código: E06024B

Anexo 10: Fotos de la Aplicación del Instrumento