



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de  
la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Morales Silva, Jose Manuel (ORCID: 0000-0001-7399-5836)

Valverde Valverde, Jackelin Maria (ORCID: 0000-0002-3385-8949)

**ASESORA:**

Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

*Dedico todo mi esfuerzo a mi familia que con su apoyo constante me brindo la motivación para culminar con éxito esta etapa de mi carrera profesional.*

**Morales Silva José M.**

*Esta investigación sin duda es un logro más en mi vida y mi carrera profesional porque demuestra que con esfuerzo, compromiso y dedicación a pesar de las adversidades que se presentaron en el camino pude culminar esta etapa con éxito. Por tanto, la presente investigación está dedicada a Dios y mi familia, por esa motivación, fortaleza y apoyo incondicional.*

**Valverde Valverde Jackelin M.**

## **Agradecimiento**

A Dios, por protegernos, darnos salud y principalmente fortaleza para continuar cumpliendo nuestras metas.

A nuestros padres, y cada uno de nuestros familiares por su motivación,

A nuestro centro de estudios Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de realizarnos como profesionales y orientarnos hacia el éxito y superación.

A la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, por permitirnos realizar el presente estudio.

**Morales S. y Valverde V.**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de competencias laborales .....	
Tabla 2 Nivel de competencias de orientación al logro	
Tabla 3 Nivel de competencias de ayuda y servicio	
Tabla 4 Nivel de competencias cognitivas.....	
Tabla 5 Nivel de competencias de efectividad personal	
Tabla 6 Nivel de competencias de influencia.....	
Tabla 7 Nivel de competencias gerenciales .....	19

## Resumen

Debido a la crisis sanitaria por el covid.19, el siguiente estudio tuvo como objetivo general, determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Florencia de Mora, Trujillo 2022, dicha investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental con un corte transversal. La población estuvo conformada por 130 trabajadores, y la muestra por 80 colaboradores, se les aplicó un cuestionario de 20 ítems, para evaluar el nivel de competencias laborales, bajo seis dimensiones según la teoría propuesta por Spencer y Spencer (1993). Los resultados demostraron que tanto la primera y segunda dimensión obtuvieron un nivel eficiente con un valor de 55% en orientación al logro y 45% competencias de ayuda y servicio, sin embargo, en la tercera y cuarta dimensión se obtuvieron un nivel deficiente con un valor de 66% para competencias cognitivas y 50% competencias de efectividad personal, la quinta dimensión obtuvo un nivel regular con un total de 39%, la sexta dimensión obtuvo 73% en competencias gerenciales, concluyendo que del 100% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Florencia de Mora, el 50% presenta un nivel deficiente de competencias laborales.

**Palabras clave:** Competencias, Conocimiento, Capacidades, Habilidades

## **Abstract**

Due to the health crisis caused by covid.19, the following study aimed to determine the level of job skills of the workers of the District Municipality of Florence de Mora, Trujillo 2022, said research is applied, with a quantitative, descriptive, non-experimental approach. with a cross section. The population was made up of 130 workers, and the sample of 80 collaborators, was applied through an interview, a 20-item questionnaire, to assess the level of job skills, under six dimensions according to the theory proposed by Spencer and Spencer (1993). The results showed that both the first and second dimensions obtained an efficient level with a value of 55% in achievement orientation and 45% help and service skills, however, in the third and fourth dimensions a deficient level was obtained with a value of 66% for cognitive skills and 50% personal effectiveness skills, the fifth dimension obtained a regular level with a total of 39%, the sixth dimension obtained 73% in managerial skills, concluding that 100% of the workers of the district municipality of Florencia de Mora, 50% have a poor level of job skills

Keyword: Competencies, Knowledge, Capacities, Skills

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia originó un fuerte impacto no solo en la salud, sino en muchos ámbitos, tal es el caso del mercado laboral, ya que como consecuencia del covid-19 se produjo una metamorfosis y producción de nuevos empleos, así mismo nace la amenaza de una ascendente desigualdad laboral, (La Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Respecto al contexto internacional las primeras noticias sobre la variación en los mercados globales durante la crisis sanitaria dejan una impresión áspera, un mercado que exige personas que adapten sus competencias a las nuevas tendencias en el ámbito laboral. En Estados Unidos. entre los meses de febrero y abril 2020 la tasa de empleabilidad bajó 9,8 %, del total de la población activa laboralmente. Por otro lado, en los Países afroamericanos y latinos, cayó 10,6 % y 13,8 % respectivamente de la población activa laboralmente, 11,4 % de la población sin educación, 21,90 % de las personas solo con secundaria completa y 15 % de las personas nacidas en otro país. El descenso de la tasa de empleabilidad fue ligeramente mayor para las mujeres -10.1% en comparación de los hombres -9,6, (CEPAL, 2020).

Por otro lado, con el fin de conocer en qué medida cambiaron las habilidades y capacidades de los profesionales con mayor demanda debido al Covid-19, en una reciente investigación, el 93% de los gerentes de recursos humanos en Latinoamérica respondió que el 2020 modificó el perfil requerido para cada puesto laboral.

En 14 países de Latinoamérica se realizó una investigación a 223 empresas y profesionales en gestión del talento humano, obteniendo como resultado de la encuesta que antes de la pandemia sobresale el servicio al cliente (51.7%), trabajo en equipo (39.8%), ventas (37.0%), liderazgo (36.5%) y resolución de problemas (36.0%), entre otros. En tanto que entre las cinco habilidades blandas que ayudaron a las organizaciones a superar la crisis que trajo la pandemia, se encuentran la adaptación al cambio (80.1%), inteligencia emocional (49.3%), comunicación (42.2%) creatividad e innovación (39.3%) y resiliencia (38.4%).”



Esto indica que, en materia, estamos en un proceso de transformación en donde la implementación y adquisición de nuevos conocimientos y habilidades es sustancial para la evolución de muchas empresas. (Diario gestión, 2021).

A nivel nacional esta crisis se vio reflejada en la paralización masiva de todas las actividades económicas, ya que afectó potencialmente a los más de 17,1 millones de personas activas laboralmente en nuestro país en el año 2019, demostrando que un 40,8% de puestos laborales se encuentran en alto riesgo y un 8,4% de puestos laborales se encuentran en riesgo medio-alto, lo cual genera un alto riesgo y que muchos de estos trabajadores se queden desempleados, vean reducidos sus horarios de trabajo con posibles recortes salariales y se reduzca el número de ofertas laborales, por lo que las empresas deberán buscar perfiles de profesionales competentes que se adapten a la acelerada transformación digital, adquiriendo nuevas competencias necesarias para cada empleo (Organización Internacional del Trabajo. [OIT],2020).

Como parte de las medidas correctivas tomadas por el gobierno central y con el propósito de asegurar, comprometer y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales, el Poder Ejecutivo promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020 donde se implanta el trabajo remoto para ambos sectores (público y privado) como medida extraordinaria y temporal para evitar la proliferación del COVID-19 en el país. (Diario El Peruano, 2020).

A pesar de la pandemia se busca atender de manera eficiente a la ciudadanía contribuyendo a mejorar la calidad del servicio de atención y bienestar en la población, es por ello que, se debe incorporar a gente capacitada con habilidades y experiencias acordes a las funciones y/o actividades propiamente de cada puesto laboral, de este modo gestionar no solo los bienes y recursos públicos sino también ocupar cargos de confianza que ayude en la productividad del país, es por eso que a través del Proyecto de ley N° 0149-2021 se pretende fijar un perfil mínimo con rango de ley, de tal forma que ningún titular de entidad o funcionario público lo pueda modificar, esto debe incluir aspectos de conocimiento, habilidades y actitud. (Contraloría General de la República, 2021).

Los gobiernos locales son entidades básicas del estado que ayudan a la participación vecinal en asuntos públicos, promoviendo una adecuada prestación de servicios. (LEY N°27972, Ley orgánica de Municipalidades, 2003).

Sin embargo, esta crisis sanitaria evidenció muchas deficiencias en los municipios distritales, demostrando que el servicio público tiene muchas deficiencias y carencias, así es el caso de la falta de capacitaciones a sus empleados, la falta de interés de los funcionarios públicos para ejercer labores de manera eficiente y proactiva son factores que han provocado que la población tenga una pésima imagen de los servicios, tal es el caso de la Municipalidad distrital de Florencia de Mora, la incompetencia y la ineficiencia ha generado que para el ciudadano sea muy engorroso realizar cualquier tipo de trámites en dicha Municipalidad y en muchas ocasiones decida ya no realizarlo, este problema se intensificó en pandemia ya que no se pudo ejecutar trabajo remoto debido a la falta no solo de un sistema tecnológico adecuado para la atención al contribuyente, sino también de competencias dentro del personal que labora que permiten llegar al cumplimiento los objetivos de la municipalidad. La falta de oportunidades de crecimiento profesional y el deficiente desempeño del trabajador debido al desconocimiento de sus funciones. En consecuencia, no solo genera el malestar por el ineficiente servicio al usuario, sino que también afecta a todas las áreas ya que no hay una correcta comunicación entre jefaturas para una calidad de atención.

A partir de este estudio se planteó el siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022?

Esta investigación se justifica de manera social, ya que, al tener en nuestros gobiernos locales, profesionales preparados, competitivos y capacitados para cada puesto laboral y los nuevos retos que exige esta nueva normalidad debido a la crisis sanitaria, no solo se mejorará las competencias de cada trabajador, sino también la calidad de atención a los ciudadanos a través de la optimización de procesos.

Por lo tanto, este estudio se apoyó en la teoría de Spencer y Spencer (2003), quien determina que las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para llegar a ciertos objetivos exigidos en una situación determinada; en pocas palabras es la capacidad real y directa para alcanzar y/o cumplir un objetivo en un contexto determinado.

Por tanto, desde el ámbito práctico la siguiente investigación busca identificar las competencias laborales requeridas para cada puesto en un entorno más competitivo adaptándose a las nuevas necesidades producidas por el covid-19, de este modo tomar decisiones en base a los datos proporcionados, a fin de encontrar soluciones.

Por último, desde la parte metodológica, este estudio servirá como un antecedente para próximas investigaciones a fin de comparar los datos proporcionados.

Así mismo se consideró formular como objetivo general determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.

También se formuló los objetivos específicos para este estudio, como identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión orientación al logro de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022,

Establecer el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de ayuda y servicios de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.

Delimitar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias cognitivas de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.

Determinar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de efectividad personal de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022

Identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de influencia de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.

Identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias directivas o gerenciales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.

Por consiguiente, se formuló la siguiente hipótesis, el nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022 es deficiente.

## I. MARCO TEÓRICO

Para nutrir esta investigación se analizaron diversos estudios internacionales, nacionales y locales, considerando:

Galarza, I., Aguinaga, C., López p. (2020) publicó un artículo, cuyo objetivo de la investigación era implantar un perfil de competencias laborales que sirva como guía para la gestión de puestos estratégicos en empresas de restauración. Se enfocó en dos dimensiones: competencias ocupacionales y competencias personales, con un diseño de investigación de corte transversal; este diseño intenta entender la perspectiva cognitivo conceptual, es decir la realidad que percibe el empresario del respecto a las competencias de cada puesto de trabajo y de su gestión; este estudio duró se realizó agosto de 2018 en la provincia de Imbabura (Ecuador). Concluyendo que solo 43,42%. contestaron la entrevista, así también se obtuvo que el 10 % de las empresas registradas en el catastro del Ministerio de Turismo de Ecuador ya no registraban operaciones.

Quintero y Castro (2020) realizaron una investigación evaluativa de enfoque cuantitativo con la finalidad de reconocer las competencias laborales de los supervisores de la empresa PRC333 C.A. Caracas, Venezuela, participando 22 supervisores. La información fue recolectada por los mismos coordinadores y/o jefes, quienes pusieron en práctica una encuesta con apoyo de un instrumento estandarizado, modificado a los fines de la investigación, a 10 de los supervisores a cargo del área del centro a fin de descubrir las competencias laborales presentes en estos. Los resultados demostraron que, en la actualidad, no hay una preparación especializada dirigida a los supervisores que les permitan desarrollar competencias laborales necesarias y no existe una homogeneidad de competencias en todos los supervisores. Del mismo modo, no todos los supervisores cumplen con los perfiles exigidos en sus puestos de trabajo. Con estos resultados se propone una solución educativa para cerrar las brechas y deficiencias existentes y a la vez darles herramientas laborales para que se desempeñen con éxito en sus puestos de trabajo.

Con respecto a los antecedentes nacionales se consideró la tesis planteada:

Salazar y Soto. (2019), realizó una investigación descriptiva, aplicada a una muestra de 78 colaboradores, planteó como objetivo principal identificar la dimensión altamente relevante de las competencias laborales en los trabajadores de la empresa de Administración Tributaria de Cajamarca – en el área de operaciones Cajamarca 2018, mediante la aplicación de un cuestionario, por lo que se determinó que las dimensiones de las competencias laborales fueron siendo el saber y el hacer las dimensiones sobresalientes.

Bazán y Rodríguez, (2019) en su tesis planteó como objetivo general determinar la relación entre los tipos de competencias y el desempeño laborales en el área administrativa, con un tipo de investigación transversal correlacional, teniendo como muestra de 83 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario, obteniendo como resultado final que entre ambas variables existe una correlación positiva.

Quiroz (2019), realizó una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo y metodología descriptiva pre - experimental para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, tomando como muestra de 30 trabajadores en la que se desarrolló y aplicó una encuesta, concluyendo que se ve reflejado el rendimiento profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Por lo dicho, definiremos el término competencias y las bases teóricas

Las Competencias, etimológicamente, dicese del conjunto de conocimientos, capacidades y aptitudes que nos permiten responder ante una determinada actividad o tarea en el ámbito del laboral. Larousse, (1930).

Las competencias laborales se definen como el conjunto de capacidades efectivas para llevar a cabo las actividades laborales de manera eficiente dando importancia a las actitudes personales de cada colaborador. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Alles, (2000), cita a Spencer (1993). Define a las competencias como características de la personalidad y del comportamiento que finalmente da

resultado un desempeño exitoso en cada área de trabajo de acuerdo con los tipos de mercados.

Saracho, (2005), conjunto de habilidades personales requeridas para lograr un buen desempeño laboral.

Gordillo, (2004) sostiene que las actitudes, conocimientos y habilidades son la parte fundamental en todo trabajador ya que son necesarias para ejecutar actividades y funciones de acuerdo con el área de trabajo.

Sin embargo, para Mertens, (1996) Los individuos adquieren un conjunto de aptitudes y conocimientos durante el proceso de preparación profesional incluso desde la integración de conocimientos de manera empírica, sin embargo, el autor refiere que para el ámbito laboral se requieren de competencias y habilidades específicas necesarias para lograr resultados favorables para la empresa.

Bunk, (1994) expone que un profesional competente es quien dispone de destrezas necesarias para solucionar situaciones de manera independiente y flexible, además está preparado para contribuir con su ambiente profesional dentro de la estructura de la empresa

Spencer y Spencer, (1993) define a las competencias laborales como las características subyacentes de un individuo para la realización de una actividad, es decir que se encuentra en la personalidad de cada persona, esto demuestra cómo piensa resolver y afrontar las diversas situaciones en el ámbito laboral que se presenten, el criterio y conducta determinarán si se acercan a los objetivos de la empresa o los alejan de ellos.

Las competencias laborales según autores se clasifican en las siguientes dimensiones

Alles, (2000), según la autora clasifica las competencias, en dos importantes dimensiones que van de la mano estratégicamente, enfocándose en el trabajador y la organización para producir un resultado positivo. Así tenemos las competencias cardinales; que son aquellas que deberán poseer

todos los integrantes que forman parte de la organización. Y las competencias específicas; los cuales están referidos a las funciones propiamente de cada área.

Saracho, (2005) Propone tres dimensiones modelo para las competencias la primera es el modelo de combinación de habilidades cognitivas; esta se basa en el conjunto de habilidades interpersonales, como el liderazgo, la motivación, las actitudes frente a ciertas situaciones, los rasgos, y conocimientos adquiridos, mientras que el diseño de las competencias genéricas, está referido específicamente en las conductas y comportamientos; mientras que las habilidades interpersonales cognitivas son modificables, cambiables o desarrollables, y finalmente el diseño de competencias funcionales, toma como prioridad básicamente los conocimientos técnicos, profesionales y aplicados y las habilidades específicas y/o destrezas; entretanto los aspectos actitudinales tienen en cuenta como sostén ciertas formas, portes y/o maneras requeridas para tener buen desempeño y realizar una buena labor.

Gordillo, (2004), Clasifica en las siguientes dimensiones Competencias metodológicas; son aquellas que mezclan tanto los conocimientos con lo que cuenta el colaborador y la información aplicada para resolver situaciones laborales concretas. A su vez las Competencias técnicas; están referidas a las aplicaciones prácticas para desarrollar una o más labores coordinadas. las Competencias sociales; son aquellas que responden a la integración del individuo con su entorno laboral, estableciendo un buen clima organizacional, y finalmente las competencias individuales guardan una conexión con elementos propios de la responsabilidad, la puntualidad, la honestidad y la autodisciplina. Se puede asegurar que estas cuatro competencias se relacionan a un grado de competitividad de cada persona, ya que se hace alusión al saber hacer, cuánto saber, porqué saber, como se aplica y cuál es su rendimiento en su puesto laboral.



Bunk, (1994). Plantea las siguientes cuatro dimensiones importantes, como son las competencias técnicas; referido a los conocimientos y destrezas. Las Competencias metodológicas; basado en la aplicación de procedimientos encontrando soluciones e impartiendo nuevos aprendizajes en su equipo de trabajo. Como tercero tenemos la Competencia social; el cual busca contribuir de forma amable a través de un dialogo abierto entre los colaboradores, Y por último La Competencia participativa; que nos ya indica lleva a colaborar a todo el equipo a través de la toma de decisiones apropiadas propiciando un buen clima organizacional.

No obstante, conociendo la transformación en el ámbito laboral producto del Covid-19, y dicha investigación se respalda en la siguiente teoría.

Spencer y Spencer, (1993) realizó un análisis en el que señala que una persona dispone de competencias visibles y ocultas como lo presenta a través del modelo Iceberg. Si nos imaginamos un iceberg, podemos ver que tiene una parte visible y otra oculta dentro del agua.

Partiendo de este planteamiento, afirma que lo más sencillo al evaluar son las destrezas y conocimientos es decir el conjunto de aprendizajes y herramientas que cada colaborador necesita para la ejecución de sus funciones, de este modo lograr un buen desempeño, sin embargo, no son suficientes, por ello, el autor propone que se debería considerar y reforzar los rasgos de la personalidad de cada trabajador, entre ellas la actitud y la autoimagen ya que por ser subjetivo es difícil evaluar; Por lo tanto, si en una organización se trabajasen ambos aspectos de forma conjunta se obtendrían buenos resultados que llevarían al éxito a más largo plazo.

Dentro de esta propuesta el autor agrupa a las competencias laborales en seis dimensiones para el éxito, con las que todo trabajador debería contar.

Orientación al logro: Asegura el camino hacia el éxito, a través de una comunicación eficaz, tomando en cuenta el orden, calidad, precisión y búsqueda de información para un mejor rendimiento en la organización.

Ayuda y servicio: Está basada en la interacción con los demás y el cliente, de optimizar procesos para un mejor resultado.

Competencias Cognoscitivas: Agrupa el pensamiento crítico y razonamiento conceptual para dar solución a los diversos problemas que se presenten a través de la aplicación de conocimientos, destrezas, además se enfoca en la automotivación por capacitarse de forma continua.

Competencias de Eficiencia personal: Describe la forma en que una persona enfrenta los fracasos, autocontrol, confianza en sí mismo y en sus habilidades.

Competencias de Influencia: tiene que ver con persuasión y la construcción de relaciones en base a una conciencia organizacional.

Competencias Gerenciales: Referidas a la capacidad de liderar, inspirar positivamente en el desarrollo de cada colaborador a través del trabajo en equipo y la cooperación entre cada trabajador.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 2.1.1. Tipo de investigación

**De acuerdo con el enfoque,** es cuantitativo porque se van a medir los indicadores de la variable para la recolección de datos

##### **De acuerdo al fin que persigue**

Es aplicada porque a través de diferentes medios de investigación científica se trata de cubrir y atender una necesidad.

##### **De acuerdo con el alcance de investigación**

Es descriptivo, porque se busca enumerar la propiedad, características y atributos de la variable en cuestión.

##### 2.1.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental con un corte transversal; ya que no se manipulará la variable y solo se limitará a enumerarla y describirla tal cual se presenta en su contexto y realidad, midiéndolo en un único momento

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable:** Competencias laborales

##### 2.2.1. Definición conceptual

Las competencias laborales son las características subyacentes de un individuo para la realización de una actividad, es decir que se encuentra en la personalidad de cada persona, esto demuestra cómo piensa resolver y afrontar las diversas situaciones en el ámbito laboral que se presenten, el criterio y conducta determinaran si se acercan a los objetivos de la empresa o los alejan de ellos. Spencer y Spencer, (1993)

##### 2.2.2. Definición operacional

Este estudio se sustenta en la teoría de Spencer y Spencer, (1993), según el autor agrupa en seis dimensiones

1. Orientación al logro, orden, calidad, precisión y búsqueda de información.
2. Ayuda y servicio: que está basada en la orientación al cliente.
3. Competencias cognoscitivas: agrupa el pensamiento crítico y razonamiento conceptual.
4. Competencia de efectividad personal: Describe la forma en que una persona enfrenta los fracasos, autocontrol, confianza en sí mismo y en sus habilidades.
5. Influencia: tiene que ver con persuasión y la construcción de relaciones en base a una conciencia organizacional.
6. Competencias directivas o gerenciales: referidas al liderazgo y trabajo en equipo y la cooperación entre cada trabajador

### **2.2.3. Escala de medición**

Ordinal

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

### **2.3.1. Población**

Está conformada por 130 trabajadores de los cuales 118 tienen un tipo de contrato a plazo fijo y 12 trabajadores con tipo de contrato por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022

### **2.3.2. Muestra**

Estuvo constituida por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, los cuales fueron elegidos a través del muestreo probabilístico aleatorio simple.

### **2.3.3. Muestreo**

Para esta investigación se aplicó el cuestionario a 20 trabajadores elegidos aleatoriamente para determinar la confiabilidad del instrumento.

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

#### **2.4.1. Técnicas**

La técnica para la recopilación de datos de este estudio es la encuesta, ya que a través de ello obtendremos información necesaria para evaluar la variable en estudio.

#### **2.4.2. Instrumentos**

Para este estudio aplicaremos el cuestionario, que lleva por nombre Ficha de evaluación, conjunto de interrogantes, dicho instrumento fue adaptado de Mantilla y Rojas (2021).

El instrumento comprende de 20 preguntas divididos en seis dimensiones, de este modo nos ayudará a identificar el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad.

#### **2.4.3. Validez**

La validez del instrumento estuvo a cargo del juicio de tres expertos, los cuales se detallan a continuación

Validadores

Mg. Orestes Joel Becerra Mundaca

Mg. Gisela León Algarate

Mg. Silvia Vázquez Saldaña

#### **2.4.4. Confiabilidad**

A través de la aplicación del Alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad del instrumento obteniendo como resultado

Variable competencias laborales: 0.85 (ver anexo 5)

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento que se realizó para el tratado de datos se detalla a continuación:

1° Se realizó la operacionalización de la variable en estudio, y se detalló la población y muestra para la investigación

2° Se determinó la técnica e instrumento de investigación para la medición de datos así mismo la confiabilidad del instrumento

3° Se solicitó por escrito a la municipalidad para la realización de la investigación y en conjunto, la autorización para la aplicación del instrumento (cuestionario) tanto para confiabilidad como para el estudio, de forma presencial ya que no todos cuentan con el servicio de internet,

4° se tabulo los datos recogidos para la confiabilidad del instrumento a través del programa de Excel

5° Posterior a la aprobación del instrumento se procedió con la aplicación del instrumento para la recolección de datos

6° Se repartió el cuestionario en sobres a cada jefe de área, para la aplicación a cada trabajador, dándoles un tiempo de 30 minutos para su llenado, de este modo evitar la aglomeración y posibles contagios del covid-19, posteriormente se recogió los instrumentos

7° Se procedió a revisar cada instrumento y tabular en hojas de Excel

8° Se analizó e interpreto los datos, presentado en tablas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se procederá a analizar el cuestionario llenado por cada trabajador, describiendo cada uno de los datos y puntuaciones recogidos de cada ítem, para luego proceder a tabular los resultados de la variable, representados a través de gráficos de barras.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para este estudio se tomarán los principios básicos de la ética, de este modo tanto a los trabajadores como a la municipalidad, se le solicitará por escrito el consentimiento previo para la aplicación de dicha investigación, así mismo los datos y resultados se mantendrán bajo reserva según crea conveniente la institución

#### IV. RESULTADOS

Teniendo en cuenta que las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que todo trabajador debe poseer para adaptarse al nuevo mercado laboral debido a la pandemia. Se desarrolló la presente investigación que tiene como finalidad conocer el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad de Florencia de Mora a través de la aplicación de un cuestionario que lleva por nombre ficha de evaluación dirigida a los jefes inmediatos de los cuales se recogieron los siguientes datos que fueron analizados según cada objetivo específico mediante una hoja de cálculo en Excel, los mismos que son presentados a través de tablas.

**Tabla 1**

*Nivel de Competencias Laborales de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Competencias Laborales</b>	Eficiente	09	11%
	Regular	31	39%
	Deficiente	40	50%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

#### **Interpretación**

Según los resultados antes mencionados, podemos determinar que el 11% de los de los trabajadores se encuentran en un nivel eficiente de competencias laborales, mientras que el 39% se mantienen en un nivel regular, en consecuencia, el 50% manifiestan un nivel deficiente de competencias laborales.

## Tabla 2

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias de Orientación al Logro de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

Dimensión	Nivel	fi	%
Competencias de Orientación al logro	Eficiente	44	55%
	Regular	23	29%
	Deficiente	13	16%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación:

La tabla 2 muestra que el 55% de los trabajadores de la municipalidad de Florencia de Mora se ubica en un nivel de competencias laborales eficiente, el 29% regular y el 16% deficiente para la dimensión de orientación al logro

## Tabla 3

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias de Ayuda y Servicios de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

Dimensión	Nivel	fi	%
Competencias de ayuda y servicios	Eficiente	36	45%
	Regular	17	21%
	Deficiente	27	34%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia.*

### Interpretación

Según los resultados obtenidos, nos muestra que el 45% de los trabajadores de la municipalidad de Florencia de Mora se ubican en un nivel Eficiente, mientras que el 21% regular y el 34% en un nivel deficiente en competencias laborales de acuerdo con la dimensión competencias de ayuda y servicios.



**Tabla 4**

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias Cognoscitivas de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Competencias Cognoscitivas</b>	Eficiente	7	9%
	Regular	20	25%
	Deficiente	53	66%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia*

### **Interpretación**

En cuanto a los datos obtenidos, muestra que solo el 9% de trabajadores se ubican en un nivel eficiente, y el 25% en un nivel regular mientras que el 66% se ubica en un nivel deficiente en la dimensión competencias cognoscitivas.

**Tabla 5**

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias de Efectividad de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Competencias de Efectividad</b>	Eficiente	26	33%
	Regular	14	18%
	Deficiente	40	50%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia*

### **Interpretación**

Según los resultados, muestra que el 33% de colaboradores se encuentra en un nivel eficiente, el 18% tiene un nivel regular, sin embargo, el 50% se encuentra en un nivel deficiente con relación a la dimensión de competencias de afectividad.

**Tabla 6**

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias de Influencia de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Competencias de Influencia</b>	Eficiente	6	8%
	Regular	43	54%
	Deficiente	31	39%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia*

### **Interpretación**

Según los resultados, muestra que el 54% de colaboradores demuestra un nivel eficiente y el 54% en un nivel regular mientras que el 39% se encuentra deficiente en relación con la dimensión de competencias de influencias.

**Tabla 7**

*Nivel de Competencias en la Dimensión Competencias Directivas o Gerenciales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022.*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Competencias Directivas o Gerenciales</b>	Eficiente	2	3%
	Regular	19	24%
	Deficiente	58	73%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaboración propia*

### **Interpretación**

Según los resultados, muestra que solo el 3% de colaboradores se encuentra en un nivel eficiente y el 24% en un nivel regular, mientras que el 73% se ubica en un nivel deficiente con relación a la dimensión de competencias directivas o gerenciales.

### **Contrastación de hipótesis**

De acuerdo con la investigación se planteó la siguiente hipótesis; el nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022 es deficiente.

Analizando los resultados generales de la tabla 1 podemos observar que del 100% de encuestados el 50% de colaboradores tienen un nivel de competencias laborales deficiente, para mayor contrastación, la tabla 4 describe que el 66% carece de competencias cognoscitivas, la tabla 5 muestra que el 50% mantiene un ineficiente nivel de efectividad personal y un 73% competencias directivas gerenciales. En consecuencia, se determina la aceptación de la hipótesis planteada por los autores que el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Florencia de Mora es deficiente.

## V. DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis de los datos encontrados, vemos en la tabla N°1, que el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022 tienen un nivel de competencias laborales deficiente, mientras que el 39% de los trabajadores tiene un nivel de competencias laborales regular, y solo el 11% de los trabajadores de la Municipalidad tienen un nivel de competencia eficiente. Al respecto Cerna y Martínez, (2019) demuestran en su estudio que el 64 % de los trabajadores administrativos presentan un nivel bajo de competencias laborales, así como el 36 % un nivel medio, también se manifestó que ningún trabajador cuenta un nivel alto de Competencias Laborales, coincidentemente resultados similares entre ambas instituciones públicas.

Respaldando estos resultados tenemos la teoría de Larousse, 1930, asegurando que las Competencias, son el conjunto de conocimientos, capacidades y aptitudes que nos permiten responder ante una determinada actividad o tarea en el ámbito del laboral, al respecto, podemos observar de manera general que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, tienen escasas competencias y por el estudio se puede aseverar de las misma forma que parte de estos si las tienen pero que les falta fortalecer y mejorar.

La tabla N°2 muestra que el 55% de los trabajadores de la municipalidad de Florencia de Mora tiene un nivel de competencias laborales eficiente en la dimensión de Orientación al Logro, el 29% regular y el solo el 16% es deficiente en la competencia de la dimensión de orientación al logro.

En la dimensión orientación al logro presenta un porcentaje de 55% ubicado en el nivel bajo, esto indica que carecen de la capacidad para gestionar todos los procesos establecidos, que no interfieran durante el camino de los resultados.

Según los resultados obtenidos, se demuestra que el 45% de los trabajadores de la Municipalidad de Florencia de Mora se ubican en un nivel de competencia eficiente, mientras que el 34% es deficiente y solo el 21% tiene un nivel de competencias en la dimensión de ayuda y servicios regular.

En cuanto a los datos obtenidos en esta tabla, se demuestra que el 66% de trabajadores tienen un nivel de competencias deficiente, mientras que el 25% demuestra un nivel regular de competencias laborales, y solo el 9% tiene un nivel de competencias laborales eficiente, en la dimensión competencias cognoscitivas

Según los resultados, se demuestra que el 50% de colaboradores se encuentra en un nivel de competencias deficiente, mientras que el 33% tiene un nivel eficiente y solo el 18% tienen un nivel regular de competencias con relación a la dimensión de competencias de Efectividad Personal. En la dimensión autocontrol presenta un porcentaje de 61% ubicado en el nivel bajo, una decadencia en la capacidad para mantener las emociones propias bajo control, evitando las situaciones difíciles

Según los resultados, se demuestra que el 54% de trabajadores se encuentra en un nivel de competencias regular, mientras que el 39% en un nivel de competencias deficiente y solo el 8% tiene un nivel de competencias eficiente con relación a la dimensión de competencias de influencias. Mendoza. (2017), En una investigación descriptiva, la Dimensión de influencia demuestra que un 66% de los trabajadores tienen nivel bajo de competencias laborales, reforzando la idea de que carecen de capacidad para convencer o influir en otra persona con el fin de lograr resultados exitosos;

Según los resultados, se demuestra que el 73% de colaboradores se encuentra en un nivel deficiente, mientras que el 24% tienen un nivel regular y solo el 3% tiene un nivel de competencias laborales eficiente con relación a la dimensión de competencias directivas o gerenciales. Continuamente la Dimensión de liderazgo o Gerencial demostró que un 65%, de los trabajadores del Grupo Vital tienen un nivel bajo, evidenciando que no cuentan con la capacidad para liderar y dirigir un equipo de individuos, y/o tomar decisiones importantes, impulsándolos para ser motivados y comprometidos, con el fin de lograr una meta establecida.

Quintero y Castro (2020) en su investigación evaluativa de enfoque cuantitativo con la finalidad de reconocer las competencias laborales de los supervisores, los resultados demostraron que, en la actualidad, no hay una preparación especializada dirigida a los supervisores que les permitan desarrollar competencias laborales necesarias y no existe una homogeneidad de competencias en todos los supervisores. Del mismo modo, no todos los supervisores cumplen con los perfiles exigidos en sus puestos de trabajo. Con estos resultados se propone una solución educativa para cerrar las brechas y deficiencias existentes y a la vez darles herramientas laborales para que se desempeñen con éxito en sus puestos de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados en la tabla 2 y 3 se observa que, en ambas dimensiones se alcanzó un nivel eficiente, es decir orientación al logro con 55% y 45% capacidad de ayuda, lo que indica que los trabajadores tienen iniciativa propia, son responsables, respetan y aplican las normas sanitarias por pandemia, además de ello mantienen una buena comunicación entre su entorno laboral, orientan a los administrados y usuarios.
2. En efecto de los 80 de encuestados, el 66% los colaboradores de la municipalidad mantienen un nivel deficiente de competencias cognoscitivas, esto supone que carecen de conocimientos propios a sus funciones, habilidades tecnológicas para ejecutar trabajo remoto y adaptarse a los cambios, lo que genera retraso en los procesos, incumplimiento de objetivos de la institución.
3. Así mismo, el 50% de trabajadores de la municipalidad, presentan un nivel deficiente en relación a la dimensión competencias de efectividad, es decir que los trabajadores no se sienten seguros de sí mismos, no saben enfrentar el fracaso, lo que respalda la teoría de Spencer y Spencer (1993), en la que señala que no solo se debe evaluar los conocimientos, sino que vaya de la mano una evaluación introspectiva.
4. Así también el 54% de trabajadores presentan un nivel regular en cuanto a la dimensión de competencias de influencia, lo que supone, se debe fortalecer el dominio de conocimientos, funciones propias del cargo que ocupan para inspirar a los demás para el logro de metas.
5. El 73% de entrevistados presenta un nivel deficiente de competencias gerenciales, es decir que carecen de capacidades para liderar un equipo de trabajo y conducirlos a cumplimiento de metas y objetivos de la institución.
6. Se concluye que, el 50% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Florencia de Mora tienen un nivel deficiente de competencias laborales, teniendo en cuenta que solo el 11% se ubican en un nivel eficiente, por

ende, se considera importante adaptar estrategias adecuadas para fortalecer competencias directivas, cognoscitivas y efectividad, ya que, según los resultados, obtuvieron un porcentaje más deficiente lo que determina la aceptación de la hipótesis planteada por los autores.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Según los datos recogidos en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones al Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Florencia de Mora:

Se recomienda modernizar los servicios tecnológicos implementando un software y brindando capacitaciones al personal que labora, manteniendo un mayor control y seguimiento, de este modo facilitar el desarrollo de funciones, la orientación al logro de forma eficiente.

Crear una aplicativo de evaluación que permita calificar la atención brindada al usuario.

Coordinar con diferentes institutos, universidades y centros de capacitación el desarrollo de cursos, diplomados o talleres sin costo, con el fin de actualizar y ampliar los conocimientos profesionales de cada trabajador de acuerdo con sus funciones.

Contar con un área de psicología para la atención de los trabajadores de la municipalidad, así mismo organizar talleres para fortalecer su autoestima, liderazgo y trabajo en equipo.

Programar paulatinamente evaluaciones de desempeño tanto a los trabajadores como a los jefes, con la finalidad de mejorar y fortalecer las competencias laborales.

## REFERENCIAS

- Abad, M. (2015). *“La innovación y productividad como aporte al desarrollo económico de América Latina. Observatorio Economía Latinoamericana”*.
- Adams, J. (2015). *“La Asistencia Sanitaria 2015, IBM”*.
- Agudelo, Santiago, *“Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía”, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.*
- Aguilar, Marlo (2016). *“Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque. (Tesis). Universidad Señor de Sipán, Perú”*.
- Alarcón, A. (2018). *“Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería, (Tesis). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú”*.
- Aliaga, R. (2016). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el área de hospitalización, 2016. (Tesis). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú”*.
- Alles, (2015). *“Diccionario de competencias: Trilogía. (1ª ed.). Buenos Aires: Granica”*.
- Alles, M. (2015). *“Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (3ª ed.). Buenos Aires: Granica”*
- Alles, Martha Alicia. *“Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Grupo Editorial Norma, 2000”*.
- Álvarez, A. (2003). *“Competencias profesionales: Análisis conceptual y aplicación profesional”*.
- Ansorena, Álvaro, (1996) *“Casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós”*.

- Blanco Prieto, Antonio. *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC Editorial, 2007.
- Bravo, O. (2015). *Las competencias laborales y su relación con la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora – Lima – 2014*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo
- Bunk, G. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*, Revista CEDEFOP N°1, 1994.
- Bunk, G. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA*. Cedefop. 1994.
- Casa, M. (2015). “*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú”.
- Del Pozo Flórez, José Ángel. “*Competencias profesionales: herramientas de evaluación*. Narcea Ediciones, 2012”.
- Ducci, Angélica, “*El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en: Formación basada en competencia laboral*”, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.
- Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “*Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo*”, en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.
- Galván, C. (2015). “*Seguimiento del proceso de inserción socio laboral de personas con discapacidad*. España: Paraninfo”.
- González, M. (2014). “*Competencias del Profesional de Enfermería Como Elemento Del Capital Humano en un Hospital Privado*. (Tesis Maestría). Universidad Autónoma de nuevo León, México”.

- Gonzci, James, *"Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia"*, en: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa, 1996.
- Gordillo, H. (2004). *"Evaluación de competencias laborales"*.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *"Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana"*
- Hernández, Z. (2016). *"La Cultura Organizacional y Su Relación Con el Desempeño Laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. (Tesis Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú"*.
- Kochansky, J., *"El Sistema de competencias en Training and Development digest, Madrid, 1998"*.
- Mertens, L. (1996). *"Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Montevideo: Cinterfor"*
- Mertens, Leonard, *"Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996"*.
- Miranda, Martín. *"Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor)"*.
- Muñoz de Priego Alvear, Julián, *"Implantación de un sistema de selección por competencias", Training and Development, Nº10, Madrid, 1998.*
- Rojas, Eduardo, *"El saber obrero y la innovación en la empresa, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1999, pp. 242 y ss"*.
- Sagi-Vela Grande, Luis. *"Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. ESIC Editorial, 2004"*.

Saracho, José María. *“Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. RIL Editores, 2005 – 278”*

Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. *“El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Cinterfor, 2001”*.

Zarifian, Philippe, *“El modelo de competencia y los sistemas productivos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001”*.

## ANEXOS

### Anexo N.º 1: Matriz de consistencia

Título del trabajo de investigación: Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Metodología
¿Cuál es el nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022?	<b>General</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar los niveles de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> </ul>	El nivel de competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 2022 es deficiente.	Competencias laborales	Constituida por 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora. Y se procederá a tomar el total para la muestra.	Enfoque de la investigación: cuantitativo e instrumental. Técnica Encuesta. Cuestionario
	<b>Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión orientación al logro de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> <li>Establecer el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de ayuda y servicios de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> <li>Delimitar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias cognitivas de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> <li>Determinar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de efectividad personal de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> <li>Identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias de influencia de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> <li>Identificar el nivel de competencias laborales en la dimensión competencias directivas o gerenciales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022.</li> </ul>				

## Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de Variables

<b>Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022</b>					
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Competencias Laborales</b>	<p>Las competencias laborales son las características subyacentes de un individuo para la realización de una actividad, es decir que se encuentra en la personalidad de cada persona, esto demuestra cómo piensa resolver y afrontar las diversas situaciones en el ámbito laboral que se presenten, el criterio y conducta determinaran si se acercan a los objetivos de la empresa o los alejan de ellos. Spencer y Spencer, (1993).</p>	<p><b>Orientación al logro:</b> Asegura el camino hacia el éxito, a través de una comunicación eficaz, tomando en cuenta el orden, calidad, precisión y búsqueda de información para un mejor rendimiento en la organización.</p>	<b>Orientación al logro</b>	<p>Eficiencia Atención al orden y la calidad Iniciativa</p>	<b>Ordinal</b>
		<p><b>Competencias de ayuda y servicio:</b> Está basada en la interacción con los demás y el cliente, de optimizar procesos para un mejor resultado.</p>	<b>Competencias de ayuda y servicio al cliente</b>	<p>Orientación al cliente Creatividad e innovación</p>	
		<p><b>Competencias Cognoscitivas:</b> Agrupa el pensamiento crítico y razonamiento conceptual para dar solución a los diversos problemas que se presenten a través de la aplicación de conocimientos, destrezas, además se enfoca en la automotivación por capacitarse de forma continua.</p>	<b>Competencias cognoscitivas</b>	<p>Adaptabilidad al cambio Confianza en sí mismo Valores</p>	
		<p><b>Competencias de Eficiencia personal:</b> Describe la forma en que una persona enfrenta los fracasos, autocontrol, confianza en sí mismo y en sus habilidades.</p>	<b>Competencias de efectividad personal</b>	<p>Autodirección Autocontrol Flexibilidad</p>	
		<p><b>Competencias de Influencia:</b> tiene que ver con persuasión y la construcción de relaciones en base a una conciencia organizacional.</p>	<b>Competencias de influencia</b>	<p>Empatía y tolerancia Confianza Dominio</p>	
		<p><b>Competencias Gerenciales:</b> Referidas a la capacidad de liderar, inspirar positivamente en el desarrollo de cada colaborador a través del trabajo en equipo y la cooperación entre cada trabajador.</p>	<b>Competencias directivas o gerenciales</b>	<p>Trabajo en equipo Liderazgo Resolución de conflictos</p>	

## Anexo N° 3: FICHA DE EVALUACIÓN



**ESCUELA  
PROFESIONAL DE  
ADMISTRACIÓN**

### FICHA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES

[Adaptado de Mantilla y Rojas, (2021)]

La presente, tiene como fin recabar información precisa sobre el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Florencia de Mora, en tiempos de covid-19. Así mismo, los datos recogidos serán tratados con total confidencialidad, por lo cual se le pide responder con total sinceridad de acuerdo con las vivencias de su equipo de trabajo.

Por tanto, declaro que he sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio, por lo cual convengo y autorizo mi participación en esta investigación. Si está dispuesto a participar marque “x” en el siguiente paréntesis **SI (        )**

<b>DATOS DEL SUPERVISOR</b>				
<b>Nombre y Apellidos</b>				
<b>Área o Jefatura</b>				
<b>Fecha:</b>		<b>Firma:</b>		
<b>DATOS DEL TRABAJADOR</b>				
<b>Nombre y Apellidos</b>				
<b>Género:</b>	M	F	<b>Edad:</b>	

**Instrucciones:** Estimado Supervisor (a), a continuación, se presenta 25 ítems, con una escala de medición, por ello le agradecemos marcar con una “X”, según el valor que considere pertinente según el criterio de evaluación que considere pertinente.

- 1 = Muy bajo**
- 2 = Bajo**
- 3 = Regular**
- 4 = Medio**
- 5 = Alto**

N°	ÍTEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>I. Orientación al logro</b>					
1	¿Es puntual, cumple con los horarios de trabajo ejecutando las medidas de prevención contra el covid-19 instalados en el área de trabajo?					
2	¿Mantiene una forma de comunicación permanente, clara y objetiva con todos?					
3	¿Considera que cada trabajador se encuentra ubicado en el puesto donde realmente le permite demostrar sus habilidades y actitudes?					



	<b>II. Competencias de ayuda y servicio</b>					
4	¿Colabora, orienta e informa de manera adecuada a los administrados y/o usuarios sobre asuntos de su competencia respetando el distanciamiento social?					
5	¿Realiza actividades innovadoras de acuerdo a los lineamientos por pandemia?					
	<b>III. Competencias cognitivas</b>					
6	¿Se adaptó a los cambios producidos por el covid-19 demostrando la capacidad para trabajar bajo presión y en equipo?					
7	¿Cuenta con los conocimientos y habilidades tecnológicas que le permitan producir los resultados requeridos en pandemia?					
8	¿Muestra interés en su desarrollo profesional mediante acciones de capacitación, actualización y/o especialización?					
	<b>IV. Competencias de efectividad personal</b>					
9	¿Se siente identificado y comprometido con los valores y objetivos de la institución?					
10	¿Demuestra el manejo adecuado de sus emociones?					
11	¿Se muestra siempre motivado y transmite esa actitud a sus compañeros, apoyándolos cuando algo sale mal?					
12	¿Se muestra asequible al cambio, demostrando confianza en sí mismo?					
	<b>V. Competencias de influencia</b>					
13	¿Coordina y participa de las reuniones con el equipo de trabajo aportando ideas de mejora para la institución?					
14	¿Logra el respeto, valoración e imitación de sus compañeros por su desempeño laboral?					
15	¿No requiere la supervisión frecuente, pues realiza un trabajo eficiente, logrando las metas de la jefatura?					
16	¿Ejecuta sus funciones de manera empática a pesar de la carga laboral por la reprogramación y reducción de trabajadores para evitar el contagio del covid-19?					
17	¿Coopera con las rutinas de desinfección y protocolos en caso, algún trabajador presente síntomas?					
	<b>VI. Competencias directivas o gerenciales</b>					
18	¿Alcanza las metas y objetivos de la institución a pesar de la reducción de horas de trabajo por covid-19?					
19	¿Asiste y promueve la evaluación constante como herramienta para mejorar los servicios de la Municipalidad?					
20	¿Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presente, utilizando sus conocimientos sin recurrir a los demás?					
<b>Suma Parcial</b>						
<b>Suma total</b>						

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**
**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autores del Instrumento
Silvia E. Vázquez Saldaña	Sub gerente de Coordinación y Asesoramiento	Ficha de evaluación para medir el nivel de competencias laborales	Morales y Valverde. (2022) adaptado por Mantilla (2021)
<b>Título del estudio:</b> Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022			


**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
					1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Regular 4 = Medio 5 = Alto																			
Competencias Laborales	Orientación al logro	Eficiencia	Es puntual, cumple con los horarios de trabajo ejecutando las medidas de prevención contra el covid-19 instalados en el área de trabajo	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Atención al orden, calidad	Mantiene una forma de comunicación permanente, clara y objetiva con todos	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Iniciativa	Considera que cada trabajador se encuentra ubicado en el puesto donde realmente le permite demostrar sus habilidades y actitudes	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
	Competencias de ayuda y servicio	Orientación al cliente	Colabora, orienta e informa de manera adecuada a los administrados y/o usuarios sobre asuntos de su competencia respetando el distanciamiento social	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Creatividad e innovación	Realiza actividades innovadoras de acuerdo con los lineamientos por pandemia	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
	Competencias cognitivas	Adaptabilidad al cambio	Se adaptó a los cambios producidos por el covid-19, demostrando la capacidad para trabajar bajo presión y en equipo	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Confianza en sí mismo	Cuenta con los conocimientos y habilidades tecnológicas que le permitan producir los resultados requeridos en pandemia	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Conocimientos	Muestra interés en su desarrollo profesional mediante acciones de capacitación, actualización y/o especialización	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Autodirección	Se siente identificado y comprometido con los valores y objetivos de la Institución	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

Competencias de Efectividad personal	Autocontrol	Demuestra el manejo adecuado de sus emociones	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Flexibilidad	Se muestra siempre motivado y transmite esa actitud a sus compañeros, apoyándolos cuando algo sale mal	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Competencias de influencia	Empatía y tolerancia	Coordina y participa de las reuniones con el equipo de trabajo aportando ideas de mejora para la institución	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Confianza	Logra el respeto, valoración e imitación de sus compañeros por su desempeño laboral	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Dominio	No requiere la supervisión frecuente, pues realiza un trabajo eficiente, logrando las metas de la jefatura	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Competencias Directivas o Gerenciales	Trabajo en equipo	Ejecuta sus funciones de manera empática a pesar de la carga laboral por la reprogramación y reducción de trabajadores para evitar el contagio del covid-19	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Liderazgo	Coopera con las rutinas de desinfección y protocolos en caso, algún trabajador presente síntomas	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Resolución de conflictos	Alcanza las metas y objetivos de la institución a pesar de la reducción de horas de trabajo por covid-19	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
		Asiste y promueve la evaluación constante como herramienta para mejorar los servicios de la Municipalidad	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
		Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente, utilizando sus conocimientos, sin recurrir a los demás.	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

**Leyenda: B = Bueno M = Malo**
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Procede su aplicación	
Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjuntan	
No se procede su aplicación	

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA	15-03-2022	18197684	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA C.P.C. Silvia E. Vázquez Saldaña	968916543
Lugar y fecha	DNI.N°	Firma y sello del experto	Teléfono	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b> Guillermo León Algarate	<b>Cargo e Institución donde labora</b> Secretario de Desarrollo Social	<b>Nombre del Instrumento</b> Ficha de evaluación para medir el nivel de competencias laborales	<b>Autores del Instrumento</b> Morales y Valverde. (2022) adaptado por Mantilla (2021)
<b>Título del estudio:</b> Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
Competencias Laborales	Orientación al logro	Eficiencia	Es puntual, cumple con los horarios de trabajo ejecutando las medidas de prevención contra el covid-19 instalados en el área de trabajo	1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Regular 4 = Medio 5 = Alto	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Atención al orden, calidad	Mantiene una forma de comunicación permanente, clara y objetiva con todos		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Iniciativa	Considera que cada trabajador se encuentra ubicado en el puesto donde realmente le permite demostrar sus habilidades y actitudes		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
	Competencias de ayuda y servicio	Orientación al cliente	Colabora, orienta e informa de manera adecuada a los administrados y/o usuarios sobre asuntos de su competencia respetando el distanciamiento social		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Creatividad e innovación	Realiza actividades innovadoras de acuerdo con los lineamientos por pandemia		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
	Competencias cognitivas	Adaptabilidad al cambio	Se adaptó a los cambios producidos por el covid-19, demostrando la capacidad para trabajar bajo presión y en equipo		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Confianza en sí mismo	Cuenta con los conocimientos y habilidades tecnológicas que le permitan producir los resultados requeridos en pandemia		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Conocimientos	Muestra interés en su desarrollo profesional mediante acciones de capacitación, actualización y/o especialización		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Autodirección	Se siente identificado y comprometido con los valores y objetivos de la Institución		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

Competencias de Efectividad personal	Autocontrol	Demuestra el manejo adecuado de sus emociones	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Flexibilidad	Se muestra siempre motivado y transmite esa actitud a sus compañeros, apoyándolos cuando algo sale mal	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Competencias de influencia	Empatía y tolerancia	Coordina y participa de las reuniones con el equipo de trabajo aportando ideas de mejora para la institución	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Confianza	Logra el respeto, valoración e imitación de sus compañeros por su desempeño laboral	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Dominio	No requiere la supervisión frecuente, pues realiza un trabajo eficiente, logrando las metas de la jefatura	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Competencias Directivas o Gerenciales	Trabajo en equipo	Ejecuta sus funciones de manera empática a pesar de la carga laboral por la reprogramación y reducción de trabajadores para evitar el contagio del covid-19	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Liderazgo	Coopera con las rutinas de desinfección y protocolos en caso, algún trabajador presente síntomas	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Resolución de conflictos	Alcanza las metas y objetivos de la institución a pesar de la reducción de horas de trabajo por covid-19	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
		Asiste y promueve la evaluación constante como herramienta para mejorar los servicios de la Municipalidad	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
		Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente, utilizando sus conocimientos, sin recurrir a los demás.	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Leyenda: B = Bueno M = Malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/> Procede su aplicación
<input type="checkbox"/> Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjuntan
<input type="checkbox"/> No se procede su aplicación

Municipalidad Distrital Florencia de Mora	41093527	Municipalidad Distrital Florencia de Mora Leon Gisel Algarate SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	974608647
Lugar y fecha	DNI.N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**
**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e Institución donde labora</b>	<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Autores del Instrumento</b>
Orestes Joel Becerra Mundaca	Gerente de Administración y Finanzas	Ficha de evaluación para medir el nivel de competencias laborales	Morales y Valverde. (2022) adaptado por Mantilla (2021)
<b>Título del estudio:</b> Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
Competencias Laborales	Orientación al logro	Eficiencia	Es puntual, cumple con los horarios de trabajo ejecutando las medidas de prevención contra el covid-19 instalados en el área de trabajo	1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Regular 4 = Medio 5 = Alto	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Atención al orden, calidad	Mantiene una forma de comunicación permanente, clara y objetiva con todos		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Iniciativa	Considera que cada trabajador se encuentra ubicado en el puesto donde realmente le permite demostrar sus habilidades y actitudes		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
	Competencias de ayuda y servicio	Orientación al cliente	Colabora, orienta e informa de manera adecuada a los administrados y/o usuarios sobre asuntos de su competencia respetando el distanciamiento social		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Creatividad e innovación	Realiza actividades innovadoras de acuerdo con los lineamientos por pandemia		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
	Competencias cognitivas	Adaptabilidad al cambio	Se adaptó a los cambios producidos por el covid-19, demostrando la capacidad para trabajar bajo presión y en equipo		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Confianza en sí mismo	Cuenta con los conocimientos y habilidades tecnológicas que le permitan producir los resultados requeridos en pandemia		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
		Conocimientos	Muestra interés en su desarrollo profesional mediante acciones de capacitación, actualización y/o especialización		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
	Autodirección	Se siente identificado y comprometido con los valores y objetivos de la Institución		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

Competencias de Efectividad personal	Autocontrol	Demuestra el manejo adecuado de sus emociones		X	Y	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Flexibilidad	Se muestra siempre motivado y transmite esa actitud a sus compañeros, apoyándolos cuando algo sale mal		X	X	Y	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Competencias de influencia		Empatía y tolerancia	Se muestra asequible al cambio, demostrando confianza en sí mismo		Y	Y	Y	Y	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Coordina y participa de las reuniones con el equipo de trabajo aportando ideas de mejora para la institución			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Confianza	Logra el respeto, valoración e imitación de sus compañeros por su desempeño laboral		Y	Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Competencias Directivas o Gerenciales	Dominio	No requiere la supervisión frecuente, pues realiza un trabajo eficiente, logrando las metas de la jefatura		X	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		Ejecuta sus funciones de manera empática a pesar de la carga laboral por la reprogramación y reducción de trabajadores para evitar el contagio del covid-19		X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Trabajo en equipo	Coopera con las rutinas de desinfección y protocolos en caso, algún trabajador presente síntomas		Y	Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Competencias Directivas o Gerenciales	Liderazgo	Alcanza las metas y objetivos de la institución a pesar de la reducción de horas de trabajo por covid-19		Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	Resolución de conflictos	Asiste y promueve la evaluación constante como herramienta para mejorar los servicios de la Municipalidad		Y	Y	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
		Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente, utilizando sus conocimientos, sin recurrir a los demás.		Y	X	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

**Legenda: B = Bueno M = Malo**
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjuntan
<input type="checkbox"/>	No se procede su aplicación

15/03/2022	45557305		
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI.N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## Anexo 5: Confiabilidad del Instrumento

Prueba Piloto de competencias Laborales																					
No	D1			D2			D3			D4			D5					D6			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	33
2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	48
3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	1	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	52
4	2	5	3	5	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	43
5	5	4	5	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	58
6	5	3	3	3	1	2	4	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	46
7	4	2	3	1	1	4	2	3	2	4	1	2	4	4	2	3	3	1	2	2	50
8	4	4	3	4	1	1	4	3	1	4	4	2	4	3	3	5	2	2	2	2	58
9	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	1	3	1	48
10	3	4	3	1	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	48
11	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	2	52
12	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	43
13	2	4	2	4	5	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	46
14	4	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	41
15	4	2	4	5	1	3	1	4	3	2	4	3	2	2	3	2	1	2	2	1	51
16	3	4	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	40
17	4	3	1	2	5	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	42
18	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	2	3	4	1	1	2	57
19	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	51
20	3	3	3	4	2	4	4	1	4	2	3	4	1	1	1	2	1	2	4	2	51
	1.01	0.76	0.75	1.54	1.64	1.44	0.99	1.03	1.03	0.83	0.95	0.41	0.80	0.79	0.79	1.25	0.59	0.34	0.79	0.49	<b>38.79</b>

<b>K =</b>	<b>20</b>	<b>item</b>
<b>K/(K-1)</b>	<b>1.053</b>	
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	<b>1.50</b>	
$S_t^2 =$	<b>38.79</b>	
<b>ALFA =</b>	<b>1.012</b>	

<b>Muy bajo</b>	<b>1</b>
<b>Bajo</b>	<b>2</b>
<b>Regular</b>	<b>3</b>
<b>Medio</b>	<b>4</b>
<b>Alto</b>	<b>5</b>

Los resultados muestran que el instrumento es confiable



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales de los trabajadores en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, 2022", cuyos autores son MORALES SILVA JOSE MANUEL, VALVERDE VALVERDE JACKELIN MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA <b>DNI:</b> 17995554 <b>ORCID</b> 0000-0003-2721-2698	Firmado digitalmente por: CALVANAPONFA el 29- 06-2022 09:14:50

Código documento Trilce: TRI - 0313069