



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias Laborales en Tiempos de COVID-19 de la
Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Mantilla Miranda, Veronica Alejandra (ORCID: [0000-0001-7614-6995](https://orcid.org/0000-0001-7614-6995))

Rojas Cubas, Wilson Alexander (ORCID: [0000-0002-2210-0016](https://orcid.org/0000-0002-2210-0016))

ASESORA:

Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón (ORCID: [0000-002-1536-3109](https://orcid.org/0000-002-1536-3109))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO — PERÚ

2021

DEDICATORIA

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles este esfuerzo a grandes personas de mi vida, quienes estuvieron en este largo camino de mi carrera. A Dios por ser el soporte de mi vida y por brindarme salud en el día a día. A mis padres porque son ellos quienes me incentivaron a no rendirme y por haberme forjado una buena educación y a la vez por haber confiado en mí. A mis dos hermanas, por ser grandes guías, consejeras y sobre todo porque estuvieron ahí para poder alcanzar mi mayor logro.

Mantilla Miranda V. Alejandra

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios por permitirme tener vida, salud y sobre todo poder realizar uno de mis más grandes propósitos, a mis padres por ser el soporte en mi vida, por su apoyo incondicional porque que a pesar de las debilidades siempre me brindaron su mejor esfuerzo para poder tener educación, a mis dos hermanos quienes conformaron parte de este pilar fundamental que tiene como propósito poder graduarme con éxito.

Rojas Cubas W. Alexander

AGRADECIMIENTO

A nuestra universidad por permitirnos desarrollarnos como profesionales y por haber forjado una mentalidad emprendedora, sobre todo por haber vivido las mejores experiencias con nuestros compañeros.

A cada uno de nuestros docentes por brindarnos una calidad de enseñanza profesional.

A nuestra asesora la Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón por su paciencia y dedicación, sobre todo por su guía profesional a lo largo del desarrollo de la presente investigación.

Mantilla, V. & Rojas, W.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	21
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Nivel de Conocimiento	31
Tabla 4.2. Nivel de los Indicadores del Conocimiento.....	32
Tabla 4.3. Nivel de Trabajo en Equipo	32
Tabla 4.4. Nivel de los Indicadores de Trabajo en Equipo.....	33
Tabla 4.5. Nivel de Habilidades	34
Tabla 4.6. Nivel de los Indicadores de Habilidades.....	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar las competencias laborales de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo 2021. La investigación fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad, el instrumento utilizado fue una ficha de evaluación del desempeño por competencias que fue validado por la experta la Dra. Zavaleta Chávez Miriam Zobeida. Los resultados obtenidos de acuerdo a las dimensiones mostraron que, la dimensión conocimiento obtuvo un porcentaje del 56% con un nivel medio demostrando que en su totalidad no les permite adecuarse a su gestión de trabajo, pero una gran parte cuentan con procesos de innovación y creatividad; la dimensión trabajo en equipo con un valor medio del 100% desarrollan su capacidad de liderazgo mostrando apoyo a sus compañeros ya que estos en su mayoría presentan dificultades y la dimensión habilidades con un valor medio del 100% permitiéndoles controlar y utilizar sus emociones para comprender y sobrellevar un mejor clima laboral de nivel alto a pesar de la nueva modalidad de trabajo. Finalmente se concluyó que el nivel de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 de la MDVLH Trujillo 2021 es medio.

Palabras Claves: Competencias Laborales, Conocimiento, Trabajo en Equipo, Habilidades.

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the labor competencies of the District Municipality of Victor Larco Herrera, Trujillo 2021. The research was applied and of non-experimental design. The population consisted of the workers of the Municipality, the instrument used was a competency-based performance evaluation form that was validated by the expert Dr. Zavaleta Chávez Miriam Zobeida. The results obtained according to the dimensions showed that the knowledge dimension obtained a percentage of 56% with an average level showing that in its totality it does not allow them to adapt to their work management, but a large part have innovation and creativity processes; the teamwork dimension with an average value of 100% develops their leadership capacity showing support to their colleagues since these mostly present difficulties and the skills dimension with an average value of 100% allowing them to control and use their emotions to understand and cope with a better work environment at a high level despite the new work modality. Finally, it was concluded that the level of work competencies in times of COVID-19 of the MDVLH Trujillo 2021 is medium.

Keywords: Job Competencies, Knowledge, Teamwork, Skills

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales es un concepto que ha venido surgiendo en la década de los 80's en los diversos países como en Australia, Canadá y Francia, lo que permitió traer un impacto en la educación y capacitación de la misma y a la vez ha surgido como referente para la administración y el desarrollo de personas en las empresas de hoy en día.

Debido a las tendencias de la globalización, en el siglo XXI, las empresas han experimentado muchos cambios por motivo al aumento de los esfuerzos competitivos entre ellas, donde el proceso de adaptación y predicción es un factor decisivo y una condición que marca la pauta generando un avance de las empresas. Entonces muchos empresarios buscan nuevas competencias para el desarrollo profesional; como respuesta a este enorme desafío es optar por aplicar un sistema de competencias como una opción para la educación y la formación, buscando un balance entre las principales necesidades de sus colaboradores. Asimismo, se busca evaluar el desempeño a través de las competencias laborales, que estas a su vez tienen que ver con el conocimiento, habilidades, destrezas y la convivencia, a esto se le denomina que la competencia es un saber, saber ser y un saber hacer. Las competencias gerenciales como variable de la administración, esto depende en gran medida de los datos personales de cada persona, la gestión y las capacidades profesionales tienen un impacto positivo en la gestión., por ende, ser un buen gerente, depende mucho de la actitud que tiene frente al liderazgo, puesto que todo ello determina la capacidad de negociar, la cual se utiliza como una herramienta para las soluciones de problemas que puedan ocasionarse en las organizaciones. (Núñez et al., 2018)

Los diversos cambios que surgieron en Cuba con respecto a lo político y económico, hicieron que se generara un impacto significativo en la gestión y relación en los trabajadores provocando serios desequilibrios gerenciales en las áreas de las organizaciones cubanas. Por ello este país adoptó modelos para impulsar el desarrollo y crecimiento de las empresas, donde utilizaron

el conocimiento como un componente de ventaja competitiva. (Sánchez, Martínez y Moreno, 2017 p. 174)

En el Perú existen diferentes organizaciones que están solicitando un mejor perfil de los colaboradores, el MTPR como regulador se percató que diversas organizaciones no cuentan con trabajadores adecuados a su puesto laboral, es por ello que proporciono en el año 2020 una resolución directoral general, donde su propósito es certificar a los trabajadores de acuerdo a las competencias que poseen mediante una evaluación, ya que busca evidenciar objetivamente el desempeño de la persona, asimismo se quiere orientar y asesorar para una mayor desempeño laboral, donde no existan brechas que dificulten su trabajo colaborativo, capacidad de análisis y sus habilidades comerciales. (MTPR, 2020, p. 1)

En la municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera se observó que en las diferentes áreas existe una motivación por parte de sus supervisores, sin embargo, siendo esta una entidad pública presenta ciertas debilidades generando desorganización, los trabajadores en su mayoría no cumplen el proceso completo de sus actividades por falta de conocimiento; en tiempos de pandemia muchos tuvieron que optar y adaptarse a la plataforma virtual complicando el trabajado en equipo y el manejo de diversas soft skills, la paciencia, iniciativa, entre otros. La gestión por competencias orienta a las empresas a partir de la aplicación y combinación de conocimientos, actitudes, habilidades y valores positivos, permitiéndoles desarrollar con éxito las actividades laborales (Galarza et al. 2019, p.162)

Por este motivo hemos llegado a la siguiente interrogante ¿Qué nivel de desarrollo tienen las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo 2021? mediante la presente investigación queremos descubrir cuáles son las competencias de los trabajadores más resaltantes que les permite tener un buen desempeño y cuales son aquellas que se les dificulta trabajarlas, generando debilidad al momento de gestionar y llegar a cumplir con sus metas. La justificación social de esta investigación es que con respecto a las conclusiones ayudaremos a generar un impacto de crecimiento con las competencias laborales de instituciones similares, también se justifica teóricamente porque utilizaremos

teorías existentes relativas a competencias laborales y se justifica de manera metodológica ya que utilizaremos instrumentos de investigación.

Las organizaciones asumen el bienestar en el trabajo como herramienta para gestionar y evaluar a sus trabajadores, de manera que ayuda a una buena contribución de metas tanto individuales como profesionales (Hermosa, 2018, p. 162).

Para esta investigación se ha considerado como objetivo general, evaluar las competencias laborales de la MDVLH, Trujillo 2021, asimismo como objetivos específicos: Medir el nivel de conocimiento en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021; medir el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021 y medir el nivel de las habilidades en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021.

La hipótesis de investigación es: El nivel de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 de la MDVLH Trujillo 2021 es medio.

II. MARCO TEÓRICO

Duque, García y Hurtado (2017), en su artículo titulado "*El impacto de la inteligencia emocional en la capacidad laboral: un estudio empírico de empleados de nivel ejecutivo*", tuvo como objetivo analizar el impacto de la inteligencia emocional en el desarrollo de habilidades laborales. Fue un estudio de tipo factorial exploratorio, la población de estudio son todos los empleados del nivel administrativo, tuvo una muestra de 122 estudiantes de maestría y su muestreo fue aleatorio simple; el instrumento empleado es un cuestionario aplicado a los estudiantes de maestría. Los principales resultados fueron que la inteligencia emocional representada por la emoción y las soft skills tiene un impacto positivo en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos nos dicen que tener un reconocimiento de las emociones en el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación al logro, la percepción y la negociación son excepcionalmente características personales, que a menudo forman la capacidad de afectar el desempeño laboral.

Bedoya, Murillo y Gonzales (2020), en su artículo *competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia*. El objetivo es reconocer en las percepciones de los gerentes hasta qué punto son reconocidos como un conjunto de habilidades para administrar sus puestos. Esta investigación es descriptiva y cuantitativa, los objetos de investigación son gerentes de diferentes universidades de Colombia, la muestra de investigación es de 272 gerentes, la herramienta utilizada es el cuestionario en escala Likert. El resultado principal es que las habilidades más destacadas son el trabajo en equipo y el liderazgo. La conclusión es que la capacidad más correspondiente es la capacidad de trabajo en equipo más desarrollada de las mujeres y la capacidad de liderazgo de los hombres.

Galarza, I., Aguinaga, C., López p. (2020), en su artículo titulado *Labor Competences In The Restoration Sector: A Framework Of Key Competences For Its Management*. El objetivo de la investigación es establecer un marco de capacidades laborales que oriente la gestión de puestos clave en las

empresas de restauración. Para el estudio fenomenológico transversal, la población de estudio es de uno y dos tipos de restaurantes, las muestras y muestreos se realizan de acuerdo a estándares, la herramienta utilizada son las entrevistas semiestructuradas. El principal resultado es que pocas personas han recibido formación profesional. La conclusión a la que se llega es que la habilidad más importante para el proceso de gestión es personal.

Argota et al (2020), en su artículo titulado *Scientific communication in favor of methodological skills labor competences in university teachers*. Su objetivo de investigación son las habilidades metodológicas para evaluar la comunicación científica y las habilidades laborales. La población de investigación son profesores universitarios que cursan estudios de posgrado, la muestra es de 8 personas y el muestreo es probabilístico; se utiliza el programa estadístico profesional Epidat 4.2 (versión gratuita). El principal resultado es que las habilidades en método de comunicación científica de los profesores universitarios y la capacidad laboral de los estudiantes de posgrado son limitadas ($H_0: \mu = 16$; $H_1: \mu > 16$, con una puntuación media de 13.875 puntos. La conclusión es la metodología de comunicación científica capacidad del profesorado universitario y formación de estudiantes de posgrado.

Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019), en su artículo *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú*. El objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del personal de las agencias de salud que conforman la microrred peruana. Fue un estudio de tipo descriptivo transversal y correlacional, la población de esta investigación fueron los colaboradores de centros de salud de la ciudad de Huaraz, Perú, con una muestra de 88 trabajadores y un muestreo probabilístico aleatorio simple, el instrumento empleado fue un cuestionario. Los principales resultados fueron que el 54.5% de los trabajadores presentan liderazgo transaccional mientras el 55.7 % desarrollan el tipo de liderazgo transformacional, también se dio a conocer que el gerente de la microrred representa un 50% de su nivel de

liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores en un 68.2 %. Se concluyó que el tipo de liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores es positiva, por la cual se dice que cuando existe una mayor capacidad de liderazgo, mejor es el clima organizacional.

Salvador, Guido (2019), en su capítulo las *Competencias laborales y la implementación de gestión de calidad ISO 9001:2019*. Tuvo como objetivo mostrar mediante el desarrollo de las competencias laborales del personal operativo de la empresa Estanterías Metálicas JRM S.A.C permitiendo la ejecución de un sistema de calidad. Fue un estudio no experimental, la población de esta investigación fueron los supervisores y trabajadores operativos de las diferentes áreas, con una muestra de 180 trabajadores, los instrumentos empleados fueron las evaluaciones de conocimiento, la técnica de investigación. Los principales resultados fueron que gracias al análisis estadístico de Correlación de Spearman se demostró que hubo un valor muy significativo de $=0,51$ a $\leq 0,75$ moderada entre las variables de la gestión de mejora. Se concluyó que debido a la investigación realizada se pudo determinar el nivel de competencias laborales tanto básicas como específicas que se requieren ser desarrolladas por parte de los diferentes trabajadores de las instituciones de mejoría.

Ochoa (2020), en su artículo titulado *Competencias laborales de los egresados de las universidades*. Tuvo como objetivo de investigación estudiar a los egresados de las universidades y sus competencias. Fue una investigación de tipo descriptivo, la población fueron universitarios como muestra tuvo a los estudiantes universitarios egresados y su muestreo fue aleatorio simple; para recolectar datos se necesitó librerías científicas. Los principales resultados fueron que las competencias laborales son indispensables para el desarrollo en las universidades que garantizan preparación y profesionalismo de acuerdo a la necesidad del mercado. Se concluyó que los empleados antes consideraban solo al conocimiento como competencia laboral, pero, en la actualidad los egresados requieren

Lobarian competencias como: trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, iniciativa, entre otros.

Romero, & Infantes, (2017), en su tesis titulada *La capacidad laboral de una recepcionista en un hotel de tres estrellas en el centro histórico de Trujillo*. El propósito del estudio es evaluar las habilidades laborales de los recepcionistas en un hotel de tres estrellas en el centro histórico de Trujillo, y clasificarlos formalmente según la dirección regional de comercio exterior y turismo. Este es un estudio no experimental: Descriptivo Transversal, la población de estudio fueron los recepcionistas, con una muestra de 56, el instrumento empleado fue la encuesta. Los principales resultados fueron que solo el 40% presenta alineación técnica y/o profesional en lo que es el Turismo, un 34% muestra el nivel de práctica de idiomas y solo el 13% está dispuesto a realizar otras labores, lo que se conoce como desarrollo competitivo. Se llegó a analizar un buen perfil de los colaboradores encargados de decepcionar en el hotel, la cual cuentan con las principales competencias como, como la comunicación, la empatía y sobre todo trabajar bajo presión.

Hernández, Lora (2019), en su artículo, desde la perspectiva de los usuarios de la salud, la relación entre la actitud de trabajo en equipo y la calidad de la atención Hospital Cesar Vallejo Mendoza-Santiago de Chuco, 2017. El objetivo es establecer el trabajo en equipo y la calidad de la atención que perciben los usuarios sanos en el Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco de septiembre a diciembre de 2017. Se trata de un estudio de tipo descriptivo y sustantivo, con un diseño descriptivo relevante, la población de este estudio son usuarios sanos de 18 y más años, la muestra es de 363 usuarios, las herramientas utilizadas son el cuestionario de percepción de la calidad de la atención y el cuestionario de actitud de trabajo en equipo. Los principales resultados son que existe una correlación directa y significativa entre la actitud de trabajo en equipo y la dimensión de capacidad de empatía ($p < .01$), que se refleja en la actitud de trabajo en equipo y la percepción de la calidad de enfermería. La calidad de la atención

y sus dimensiones de confiabilidad son muy significativas ($p < .01$). La conclusión es que el trabajo en equipo es importante en todos los procesos de atención al cliente.

Según Vigo (2018), nos menciona que las competencias laborales son características esenciales que las personas deben tener como un perfil para desempeñar de acuerdo a las necesidades que les ofrece el mercado laboral, dependiendo de las experiencias en situaciones concretas de trabajo adquiridas mediante el desarrollo de su vida, como el aprendizaje y trabajo en equipo. Asimismo, el conocimiento se ha reconocido como un recurso esencial para el crecimiento y avance de la persona en la sociedad, logrando que puedan transformar al conocimiento como una competencia para poder desempeñarse con éxito en sus actividades laborales (Castillo y Villampo, 2019). Por otro lado Suarez (2018) hace referencia que la innovación es el cambio en tiempos y espacio de un proceso, producto o servicio que se da a conocer como un nuevo modelo radical, trayendo un impacto en el sector económico social y ambiental; de esta manera la formación se desempeña como un papel importante que reconoce de a la educación como un factor para el progreso en el desarrollo humano creando un perfil con potencial de inclusión social.

Cada trabajador progresa a diferentes ritmos sabiendo conocer su personalidad y necesidades para lograr que este sea un buen contribuyente en cualquier organización, estas habilidades incluyen cualidades como: comunicación, pensamiento crítico, inteligencia emocional, entre otros; La inteligencia emocional es un indicador esencial que permite gestionar las emociones de manera adecuada y sobre todo en el manejo de las relaciones interpersonales; las habilidades se complementan con la comunicación gracias a que esta se convierte en una dimensión orientada a intención de mejorar en las instituciones. (Goleman, Pineda y Portillo, 2020)

Ayovi (2019) hace referencia que el trabajo en equipo determina la unión y la transformación de una organización basada en la fundamentación de la mejora continua de acuerdo a las necesidades, generando cambios organizacionales para cumplir con la misión, visión y objetivos. Asimismo, se busca el direccionamiento alineado a la importancia de la toma de decisiones que funciona como una herramienta para las organizaciones permitiendo cambiar modelos mentales y formulándolo como estrategias esenciales de acuerdo a las exigencias del entorno competitivo (Gonzales et al, 2019).

Castillo, E., Medina, M., Bernando, J. (2019). Consideran que el liderazgo hace emprender cambios en la estrategia, en la visión y en organización cultural, donde el liderazgo transaccional se conoce como la relación que existe entre el líder y los trabajadores que se desarrolla con base de autoridad burocrático, este tipo de liderazgo conoce a los encargados para que cumplan con sus metas generando ayuda al crecimiento, mientras tanto el liderazgo transformacional se produce mediante cambios de motivación intelectual, por ende se dice que en la actualidad se predomina el liderazgo transaccional, la cual no solo se destaca por conseguir resultados sino también a que estos influyen en las percepciones de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue aplicada, porque se utilizó teorías existentes para la solución de problemas prácticos.

Diseño de investigación: No experimental, porque no se manipuló las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Competencias Laborales

- **Definición conceptual:**

Las competencias laborales son características esenciales que las personas deben tener como un perfil para desempeñar de acuerdo a las necesidades que les ofrece el mercado laboral (Vigo, 2018).

- **Definición operacional:**

Se usó una ficha de evaluación del desempeño por competencias que fue evaluado por el supervisor inmediato.

Indicadores:

Dimensión: Conocimiento

Indicadores:

- Formación
- Innovación
- Creatividad

Dimensión: Habilidades

Indicadores:

- Inteligencia emocional
- Comunicación

Dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores:

- Toma de decisiones

- Liderazgo
- Compromiso

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Se referencia a terminología como la totalidad o conjunto de individuos o elementos que pueden ser de manera infinita o finita, debido a que necesitamos de dicha información para un trabajo de investigación (Abascal & Grande, 2017).

Población: Los 332 trabajadores de la MDVLH.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de MDVLH mayores de 18 años.
- Trabajadores con asistencia regular al centro de trabajo.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores Administrativos, CAS y 728.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con el 40% de inasistencias.
- Trabajadores del área de videocámara.
- Trabajadores del área de seguridad.

Este es una fracción de la población representada para objetos de estudio, por lo que todas las observaciones y conclusiones sobre la muestra proporcionan información veraz sobre toda la población. Tomando en cuenta de lo que expresa el autor, la muestra es la elección de una parte del conjunto de elementos estudiados la cual al ser evaluado este aporta información sobre la población. (García, 2019)

Muestra: 100 colaboradores de la MDVLH.

El muestreo incluye el uso o la aplicación de procedimientos los cuales facilitan el análisis de datos, asimismo estos pueden ser: "aleatorio simple, estratificado, sistemático y/o por conglomerados", los cuales nos permiten identificar, analizar e interpretar a una porción de datos recolectados del todo (población), los cuales siempre van enfocados a un propósito. (Mantilla, 2018)

Muestreo: No probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para medir el nivel de las Competencias Laborales se utilizó el método de escala grafica de puntuación (Escala de Likert).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una ficha de evaluación del desempeño por competencias, que fue dividido de acuerdo a cada dimensión, de esta forma, se pudo recopilar información veraz mediante preguntas predeterminadas, potenciando así el desarrollo de la investigación.

Validez

Se acudió al conocimiento y a la experiencia de expertos competentes en la materia para evaluar y verificar el instrumento de investigación, con el único propósito de sugerir mejoras y optimización del instrumento para obtener resultados más realistas y precisos. La experta fue Zavaleta Chavez Miriam Zobeida.

Confiabilidad

En nuestra prueba piloto se han analizado 35 datos de los cuales el 100% presentan información; para el instrumento utilizado en el estudio de nuestra variable se ha verificado la confiabilidad estadística de prueba denominado coeficiente alfa de Cronbach, el cual nos mostró un resultado de 0.795. Este instrumento nos indicó que es altamente confiable para su respectiva aplicación de nuestra muestra real del estudio. (Ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Por la presente coyuntura que estamos viviendo debido al COVID-19 y por todas aquellas restricciones dispuestas por el estado, las fichas de evaluación del desempeño por competencias fueron realizadas por los investigadores mediante Google formulario (Ver Anexo 2).

Como el instrumento fue de manera Online, el URL se proporcionó mediante su grupo de WhatsApp, la cual se determinó las instrucciones de manera muy precisa para la correcta comprensión de todos los supervisores de la MDVLH.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso de datos se trabajó con el programa SPSS (versión 26), esto nos permitió analizar la información a través de las fichas de evaluación del desempeño por competencias que hemos realizado y tabular los datos. Además, ayudó a dar respuesta a los objetivos establecidos y con ello rectificar nuestra hipótesis, permitiendo medir, analizar y proporcionar recomendaciones para el presente estudio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio ha aprobado todos sus datos con autenticidad y ha citado correctamente a los autores seleccionados como fuentes relevantes para sustentar las bases teóricas de la investigación, por lo que se prioriza la ética profesional, la ética personal y social, atribuida al valor de responsabilidad, comportamiento, y sobre todo resaltar la importancia de las competencias laborales que estas a su vez generan un impacto muy grande en el uso correcto de las diferentes organizaciones.

IV. RESULTADOS

Las competencias laborales son características esenciales que las personas deben tener como un perfil para desempeñar de acuerdo a las necesidades que les ofrece el mercado laboral, dependiendo de las experiencias en situaciones concretas de trabajo adquiridas mediante el desarrollo de su vida, como el aprendizaje y trabajo en equipo. Por tal motivo se desarrolló la presente investigación, con el propósito de poder evaluar las competencias laborales de la MDVLH, Trujillo 2021, los resultados fueron obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario desarrollados por los autores.

Objetivos Específicos:

Objetivo N° 01: Medir el nivel de conocimiento en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021

Tabla 4.1

Nivel de conocimiento de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

Nivel	Conocimientos	
	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	56	56%
Alto	44	44%
Total	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de conocimiento de los trabajadores de la MDVLH.

Tabla 4.2

Nivel de los indicadores de conocimiento de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

Nivel	Formación		Conocimiento Innovación		Creatividad	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	2	2%	1	1%
Medio	62	62%	69	69%	50	50%
Alto	38	38%	29	29%	49	49%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de los indicadores del conocimiento de los trabajadores de la MDVLH.

Según la tabla 4.1 el 44% de los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel de capacidad de conocimiento alto, el 56% tienen un nivel de capacidad de conocimiento medio, esto quiere decir que los trabajadores de la MDVLH tienen un buen nivel de conocimiento porque presentan según la tabla 4.2 una formación de un nivel medio de 62% que les permite adecuarse a su gestión de trabajo y a la vez cuentan con un proceso de innovación con un nivel medio del 69% que los ayuda a mejorar sus competencias y a ejecutarlas de manera remota generando una mayor creatividad con un nivel del 50%.

Objetivo N° 02: Medir el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021

Tabla 4.3

Nivel de trabajo en equipo de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

Nivel	Trabajo en equipo	
	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	100	100%
Alto	0	0%
Total	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la MDVLH.

Tabla 4.4

Nivel de los indicadores del trabajo en equipo de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

	Trabajo en equipo					
	Toma de Decisiones		Liderazgo		Compromiso	
Nivel	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	76	76%	43	43%	37	37%
Alto	24	24%	57	57%	63	63%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de los indicadores del trabajo en equipo de los trabajadores de la MDVLH.

Según la tabla 4.3 el 100% de los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel medio para trabajar en equipo, esto hace referencia que según la tabla 4.4, el 76% de los trabajadores toman decisiones al momento de resolver problemas relacionados a su trabajo, sin recurrir a los demás y a la vez el 57% de ellos frente a la crisis sanitaria desarrollan su capacidad de liderazgo mostrando apoyo a sus compañeros cuando estos presentan dificultades, aplicando los valores institucionales, por ello también el 63% de los mismos se sienten comprometidos al momento de participar de las reuniones de trabajo proponiendo ideas de mejora en su institución, generando un aprecio y una identificación con la misma.

Objetivo N° 03: Medir el nivel de las habilidades en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021.

Tabla 4.5

Nivel de habilidades de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

Nivel	Habilidades	
	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	100	100%
Alto	0	0%
Total	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de habilidades de los trabajadores de la MDVLH.

Tabla 4.6

Nivel de los indicadores de las habilidades de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 en los trabajadores MDVLH, Trujillo 2021

Nivel	Habilidades			
	Inteligencia Emocional		Comunicación	
	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	53	53%	35	35%
Alto	47	47%	65	65%
Total	100	100%	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de la ficha de evaluación por competencias para conocer el nivel de los indicadores de las habilidades de los trabajadores de la MDVLH.

En la tabla 4.5 el 100% de los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel medio de sus habilidades, como nos muestra la tabla 4.6, el 53% de los trabajadores cuentan con la capacidad de poder controlar y utilizar sus emociones para comprender y sobrellevar un mejor clima laboral a pesar de la nueva modalidad de trabajo y a la vez desarrollan su comunicación activa en un 65% permitiéndoles participar activamente en sus equipos de trabajo, escuchando activamente y brindando el apoyo necesario.

Contrastación de hipótesis

Se planteó la siguiente hipótesis

Hipótesis: El nivel de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 de la MDVLH Trujillo 2021 es medio.

Observando los resultados desde la tabla 1 a la tabla 3 de los diversos indicadores analizados, se muestra que para los encuestados mantienen un nivel medio de conocimientos con una aprobación del 56%, asimismo el trabajo en equipo con una aprobación del 100% y finalmente las habilidades con una aprobación del 100%.

Por lo que se determina la aceptación de la hipótesis planteada por los autores que el nivel de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 de la MDVLH Trujillo 2021 es medio.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico de la investigación tuvo como finalidad medir el nivel de conocimiento en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4.1, se observa que los trabajadores que participaron en la investigación indicaron que tienen un nivel medio de conocimiento con un valor de 56% porque presentan una formación que les permite adecuarse a su gestión de trabajo y a la vez cuentan con un proceso de innovación que les permite mejorar sus competencias y ejecutarlas de manera remota generando una mayor creatividad. Estos resultados están relacionados con el estudio realizado por Vigo (2018), quien señala que el conocimiento se ha reconocido como un recurso esencial para el crecimiento y avance de la persona en la sociedad, logrando que puedan transformar al conocimiento como una competencia para poder desempeñarse con éxito en sus actividades laborales. Asimismo, los resultados que sustenta Suarez (2018) hace referencia que la innovación es el cambio en tiempos y espacio de un proceso, producto o servicio que se da a conocer como un nuevo modelo radical, trayendo un impacto en el sector económico social y ambiental; de esta manera la formación se desempeña como un papel importante que reconoce de a la educación como un factor para el progreso en el desarrollo humano creando un perfil con potencial de inclusión social.

El segundo objetivo específico de la investigación tuvo como finalidad medir el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021, de acuerdo a la tabla 4.2 el 100% de los colaboradores tienen un nivel medio para trabajar en equipo, la cual una gran parte se siente comprometidos para brindar apoyo a sus compañeros con cualquier inconveniente que se les presenta mostrando iniciativa, y comprometiéndose con los objetivos internos de la institución. Estos resultados guardan relación con lo que sustenta Castillo et al (2019) donde los principales resultados fueron que el 54.5% de los trabajadores presentan liderazgo transaccional mientras el 55.7% desarrollan el tipo de liderazgo transformacional, también se dio a conocer que el gerente de la organización representa un 50% de su nivel de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores en un 68.2 %. Esto indica que cuando existe una mayor capacidad de liderazgo, mejor es el clima organizacional.

Finalmente, el tercer objetivo específico de la investigación tuvo como finalidad medir el nivel de las habilidades en los trabajadores de la MDVLH, Trujillo 2021 el 100% de los colaboradores tienen un nivel medio de sus habilidades, esto quiere decir que se sienten motivados para dar lo mejor y asimismo motivar a su equipo de trabajo teniendo una comunicación efectiva a pesar de la crisis sanitaria que se está viviendo actualmente en el país y a la vez tienen la capacidad de poder controlar y utilizar sus emociones para comprender y sobrellevar un mejor clima laboral. Asimismo, estos resultados guardan relación con lo que afirma Duque, García y Hurtado (2017) donde los principales resultados fueron que la inteligencia emocional representada por la emoción y las soft skills tiene un impacto positivo en el ámbito laboral donde se muestran que el reconocimiento de emociones, el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación al logro, la percepción y la negociación son características personales, que a menudo forman la capacidad de afectar el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se concluyó que los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel de capacidad conocimiento medio con un valor del 56% donde les permite adecuarse a su gestión de trabajo y por ende cuentan con un proceso de innovación permitiéndoles mejorar sus competencias para ejecutarlas de manera remota generando una mayor creatividad.

6.2. Se concluyó que el 100% de los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel medio para trabajar en equipo, esto hace referencia que en su mayoría de ellos recurren a los demás para la solución de sus problemas relacionados a su trabajo, asimismo desarrollan su capacidad de liderazgo mostrando apoyo a sus compañeros cuando estos presentan dificultades sintiéndose comprometidos al momento de participar en la gestión laboral generando un aprecio y una identificación con la institución.

6.3. Se concluyó que el 100% de los colaboradores de la MDVLH tienen un nivel medio de sus habilidades, ya que la mayoría demuestran que están en la capacidad de poder controlar y utilizar sus emociones para comprender y sobrellevar un mejor clima laboral a pesar de la nueva modalidad de trabajo y a la vez desarrollan su comunicación permitiéndoles participar activamente en sus equipos de trabajo, escuchando y brindando el apoyo necesario.

6.4. Se concluyó que el nivel de las competencias laborales MDVLH es medio, por lo que se determina la aceptación de la hipótesis planteada por los autores que el nivel de las competencias laborales en tiempos de COVID-19 de la MDVLH Trujillo 2021 es medio.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados de investigación, se realizan las siguientes recomendaciones a la Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera:

7.1. Se recomienda crear alianzas estratégicas con las distintas instituciones ya sea universidades o institutos que permita a los colaboradores poder formar y reforzar sus conocimientos ejerciendo cursos para poder generar un mejor desempeño laboral.

7.2. Se recomienda promover el mecanismo de participación del recurso humano con el objetivo de que tengan un mayor espacio para proponer ideas de mejora, asimismo se debe mejorar la coordinación de trabajo con otras áreas de la institución.

7.3. Se recomienda la integración del área de psicología para la atención y el manejo de las emociones de los colaboradores, asimismo poder contribuir con una mejor comunicación entre empleador y trabajador fortaleciendo un lazo que les permita lograr sus objetivos institucionales.

7.4. Se recomienda realizar evaluaciones a las diferentes áreas para mejorar el nivel de las competencias laborales donde se identifique una mejora en la capacidad de gestión de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Argota, G., Campos, R., Celi, L., Quispe, M., Revatta, M. y Yallico, R. (2020). Scientific communication in favor of methodological skills labor competences in university teachers. *ISSN*, 29 (25), pp. 103-110. Recuperado de <https://doi.org/10.24265/campus.2019.v25n29.07>
- Bedoya, C., Murillo, G., Gonzales, C (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23 (4), pp. 685-708. Recuperado de <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), Pág. 1-13.
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Cubana de Salud Pública*, 45(2), pp. 1-13.
- Castillo, J. y Villampo (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), pp. 30-51.
- Duque, J., García, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33 (1), pp. 250 – 260. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Galarza, I., Aguinaga, C. & López, P. (2019). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias claves para su gestión. *Turism y Sociedad*, Vol. 27, pp. 161-181. Recuperado de <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- Gonzales, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21 (1), pp. 242-267.

- Hermosa, A. (2018). Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. *Estudios De Administración*, Vol. 1, pp. 20-31.
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinojosa, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83, Pág 1-18.
- Ochoa, L. (2020). Competencias laborales de los egresados de las universidades. Repositorio UNAP, pp. 2-22. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15191>
- Portillo, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 1. <https://doi.org/10.15517/revedu.v41i2.21719>
- Quintero, Y., Castro, S. (2021). Competencias laborales en supervisores del Centro de Contacto de la empresa PRC 333.CA. *Revista de Investigación*, N° 102 Vol. 45, pp. 200-221.
- Resolución 0017 de 2020 [Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo]. Actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Marzo de 2019.
- Romero, C y Infantes, L (2017). Competencias Laborales de los recepcionistas en hoteles de 3 estrellas del centro histórico de Trujillo. (tesis de licenciatura). Facultad de negocios, universidad privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Salvador, F., Guido, w. (2019). Competencias laborales y la implementación de gestión de calidad ISO 9001:2019. *Revista URP - Paideia XXI*, pp. 161-171. Recuperado de <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/2042>
- Sánchez, A., Martínez, R., Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27 (66), Pág.169-184. Recuperado de 10.15446/innovar. V27n66.66811.

ANEXOS

Anexo 01:

Operacionalización de Variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS LABORALES	Las competencias laborales son características esenciales que las personas deben tener como un perfil para desempeñar de acuerdo a las necesidades que les ofrece el mercado laboral (Vigo, 2018).	Se usó una ficha de evaluación del desempeño por competencia que fue evaluado por el supervisor inmediato.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Innovación - Creatividad 	Ordinal
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Comunicación 	
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Liderazgo - Compromiso 	

Nota: Elaboración propia.

Anexo 02: FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

FICHA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL NIVEL DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Esta ficha de evaluación tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. Dicha información es completamente confidencial, por lo que se solicita responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

I. DATOS GENERALES DEL SUPERVISOR:

Apellidos y Nombres: _____

FECHA: _____ FIRMA: _____

II. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:

Apellidos y Nombres: _____

GENERO: _____ EDAD: _____

III. INDICACIONES:

Sr. (a) Supervisor, a continuación, se presenta una serie de criterios de evaluación, agradeceremos marcar con una (X) la respuesta que considere correcta, en función al desempeño de su subordinado:

1.- Muy Bajo 2.- Bajo 3.- Regular 4.- Medio 5.- Alto

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Presenta conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.					
2. Asiste Ud. a cursos, diplomados u otros para capacitarse.					
3. Tiene conocimiento sobre el proceso de innovación para mejorar sus competencias.					
4. Realiza actividades innovadoras de acuerdo a los protocolos sanitarios establecidos.					
5. Utiliza sus conocimientos para mejorar la calidad de su trabajo.					
6. Considera que se encuentra ubicado en un puesto donde realmente le permite demostrar sus habilidades y actitudes.					
7. Ud. se siente motivado para dar lo mejor e incentivar a su grupo de trabajo.					
8. Ud. participa activamente en los equipos de trabajo.					
9. Escucha a sus compañeros y apoya en aquello que es necesario.					
10. Ud. soluciona a la brevedad problemas en su trabajo.					
11. Resuelve los problemas relacionados con su trabajo, sin recurrir a los demás.					
12. Considera que sus compañeros le han guiado más de una vez en sus dificultades laborales					
13. Apoya a sus compañeros cuando algo sale mal.					
14. Considera Ud. que aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo					
15. Participa de las reuniones de trabajo proponiendo ideas de mejora en su institución.					
16. Ud. cómo trabajador aprecia y se identifica con la institución.					

Anexo 03: FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA

Autor:	Vargas Machuca, M. (2020)
Adaptado por:	Mantilla & Rojas
Procedencia:	Universidad César Vallejo
País:	Perú
Año:	2020
Versión:	Original en idioma Español
Administración:	Colectiva e individual
Duración:	5 minutos (Aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar las competencias laborales de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo 2021
Dimensiones del Emprendimiento Contiene:	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento• Habilidades• Trabajo en Equipo

Anexo 04: CONFIABILIDAD

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,795	,830	16

BASE DE DATOS (Prueba Piloto)

N°	CONOCIMIENTOS						HABILIDADES				TRABAJO EN EQUIPO					
	FORMACIÓN		INNOVACIÓN		CREATIVIDAD		INTELIGENCIA EMOCIONAL		COMUNICACIÓN		TOMA DE DECISIONES		LIDERAZGO		COMPROMISO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
6	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5
7	5	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5
10	1	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	5	3	5	5
11	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
12	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5
15	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4
16	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
17	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
18	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5
21	5	5	5	1	5	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5
22	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
23	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
24	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
25	4	1	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4
26	4	3	2	1	2	1	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5
27	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
30	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
31	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4
32	5	5	3	4	5	1	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
33	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
34	5	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	1	5
35	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4

Trabajo en Equipo	Toma de Decisiones	Resuelve los problemas relacionados con su trabajo, sin recurrir a los demás																			
		Considera que sus compañeros le han guiado más de una vez en sus dificultades laborales de manera remota y/o presencial	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Liderazgo	La crisis sanitaria te permite apoyar a tus compañeros cuando estos presentan dificultades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Considera Ud. que aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo																			
	Compromiso	Participa de las reuniones de trabajo proponiendo ideas de mejora en su institución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Ud. cómo trabajador aprecia y se identifica con la institución																			

Legenda: M: Malo B: Bueno

Elaborado por: Vargas Machuca, M. 2020 (adaptado por Mantilla & Rojas)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

Trujillo 30/06/2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 06: AUTORIZACIÓN DE VISITA DE ESTUDIO



Municipalidad Distrital de Víctor Larco

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Víctor Larco Herrera, 09 de junio de 2021

Carta N.º 69-2021-SGRRHH/MDVLH

DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Me dirijo a usted cordialmente en atención al expediente N° 6778-2021 a través de la cual, los alumnos Mantilla Miranda, Veronica Alejandra y Rojas Cubas, Wilson Alexander nos solicitan una visita de Estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de Investigación, y así mismo mediante el presente se le hace conocer que se le **AUTORIZA** la Visita de Estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o informe de tesis sobre: "COMPETENCIAS LABORALES EN TIEMPOS DE COVID DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA TRUJILLO 2021" que solicita con fines académicos.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración

Atentamente


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
"VICTOR LARCO HERRERA"
Lc. Jorge Tenorio Abante Calderón
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS