

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



TESIS

**“Competencias Laborales en el personal de la Municipalidad
Distrital de Sapallanga, en el año 2021”**

Para optar el : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autores : Bach. Katy Marisol Herrera Quinto
Bach. Ruth Melissa Rivas Rejas

Asesor : Dr. Oseda Lazo, Maximo Edgar

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y
Culminación : 14-11-2020 al 14-05-2021

Huancayo - Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA, EN EL
AÑO 2021

PRESENTADA POR:

Bach. Herrera Quinto Katy Marisol

Bach. Rivas Rejas Ruth Melissa

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER : _____
MIEMBRO DR. GUTIERREZ OZEJO PEDRO LUIS

SEGUNDO : _____
MIEMBRO MG. MAYOR PALACIOS MARIAL LUZ

TERCER : _____
MIEMBRO MTRO. CASAS CORDOVA CARLOS JONAS

Huancayo,de.....del 2023

**COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA, EN EL
AÑO 2021**

ASESOR

DR. OSEDA LAZO MAXIMO EDGAR

DEDICATORIA

Dedicamos de manera especial la presente tesis a nuestros padres Félix, Nicolasa, José y María, por habernos forjado como persona, a ellos debemos nuestros logros y por la motivación que día a día nos dan para seguir cumpliendo nuestras metas.

Katy Marisol y Ruth Melissa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, por forjarnos profesionalmente en el campo de la Administración.

Al Sr. Rubén Roland Remuzgo Paitan, alcalde de la Municipalidad Distrital de Sapallanga al proporcionar todas las facilidades para el acceso de nuestra investigación en la entidad que actualmente está a cargo.

A la Mg. Graciela Soledad, Lic. Yuliana Vargas Aristes, Lic. Paul Martínez Vitor, expertos que validaron los instrumentos de investigación.

Al Dr. Máximo Edgar Oseda Lazo, asesor de la investigación por apoyarnos y guiado en el desarrollo de nuestra investigación.

Al Dr. Luis Florencio Mucha Hospinal, Asesor estadístico por su paciencia y apoyarnos en el desarrollo de la parte estadística de la investigación.

A nuestros padres por habernos apoyado de manera incondicional en el desarrollo de esta investigación, guiarnos y alentarnos en el cumplimiento de nuestras metas y objetivos.

Las autoras

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA, EN EL AÑO 2021

Cuyo autor(es) : KATY MARISOL HERRERA QUINTO.

RUTH MELISSA RIVAS REJAS.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : DR. MAXIMO EDGAR OSEDA LAZO.

Que fue presentado con fecha 23.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 30.03.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 23%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 04 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 31 de Marzo del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Contenido

PORTADA.....	1
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO INVESTIGACIÓN	18
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2. Delimitación del problema	19
1.3. Formulación del problema	21
1.4. Justificación	21
1.5. Objetivos.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	24
2.1. Antecedentes	24
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	31
2.3. Marco Conceptual	36
CAPÍTULO III: HIPOTESIS.....	38
3.1. Variables.....	38
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	39
4.1. Método de investigación.....	39
4.2. Tipo de investigación.....	40
4.3. Nivel de investigación.....	40
4.4. Diseño de la Investigación	41
4.5. Población y muestra	41
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos	43
4.8. Aspectos éticos de la investigación	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS	44
5.1. Descripción de resultados	44
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	65

ANEXO 1:	66
MATRIZ DE CONSISTENCIA	66
ANEXO 2:	67
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	67
ANEXO 4:	69
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	69
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	75
ANEXO 6:	78
RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO	78
ANEXO 7:	79
DATA PROCESAMIENTO DE DATOS.....	79
ANEXO 8:	82
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	82
CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	83
FOTOS.....	84

Contenido de Tablas

Tabla 1.- Competencias Laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.....	45
Tabla 2.- Competencias Cognitivas en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga	47
Tabla 3.- Competencias Instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga..	49
Tabla 4.- Competencias Actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga	51

Contenido de figuras

Figura 1	34
Figura 2	35
Figura 3	45
Figura 4	47
Figura 5	49
Figura 6	51

Contenido de Fotografías

Fotografía 1.- Frontis de la Municipalidad Distrital de Sapallanga	xiii...85
Fotografía 2.- Parque 28 de Julio del Distrito de Sapallanga.....	845
Fotografía 3.- Frontis de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.....	86
Fotografía 4.- Día 1 realizando encuesta al personal de la municipalidad.....	86
Fotografía 5.- Puerta principal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga	87
Fotografía 6.- Día 2 realizando encuesta al personal de la municipalidad.....	87

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2021. El procedimiento aplicado corresponde al método científico, el nivel es descriptivo, con un diseño descriptivo simple; para lo cual se utilizó una muestra de 80 trabajadores, donde se usó la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta de aplicación el que se desarrolló de manera adecuada, siendo aprobado por juicio de expertos; a continuación se efectuó el procedimiento de análisis y discusión de los resultados para ello se empleó el estadístico descriptivo con interpretación de tablas y figuras, el nivel de medición ordinal se adquirió de la escala de Likert la que se trabajó con el Software SPSS versión 22.

La investigación concluye que las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga nos dan un resultado positivo, el 64% del personal encuestado emplean las habilidades, destrezas, conocimientos, experiencias, actitudes para el buen desempeño de sus funciones.

Las aptitudes cognitivas del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, son positivas ya que el 95% cuentan con conocimientos, capacitaciones, estudios y experiencias para realizar sus tareas, para la designación de un puesto de trabajo; ya sea personal de confianza o trabajador permanente debe contar con estudios superiores para asumir cargos en la entidad, también existe un pequeño porcentaje de 5% que no tienen los conocimientos, capacitaciones y experiencias para el desarrollo de sus funciones, esto es debido a que ingresan a trabajar personas que apoyan a un partido político y algunos quedan nombrados por la desnaturalización de contrato de trabajo.

En las capacidades instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, hay deficiencias debido a que la mayoría un 58,75% de los trabajadores tienen limitaciones en el manejo de herramientas, desarrollar sus habilidades y destrezas para desempeñarse mejor en el puesto de trabajo debido a que hay poco empoderamiento con el manejo de las TICs para el mejor cumplimiento de sus funciones, sólo un 41.25% de los trabajadores emplean y manejan bien las competencias instrumentales.

Las competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga son regulares debido a que el 38,75% manifiestan que no hay una buena comunicación, integración con sus compañeros de trabajo; más por el contrario existen diferencias por el tema político, y un 60.25% si están manejando bien las competencias actitudinales.

Términos Clave: competencias laborales, competencias cognitivas, competencias instrumentales, competencias actitudinales.

Abstract

The objective of the present investigation was to describe the labor competencies in the personnel of the District Municipality of Sapallanga - 2021. The applied procedure corresponds to the scientific method, the level is descriptive, with a simple descriptive design; for which a sample of 80 workers was used, where the survey technique and the questionnaire were used as an application tool, which was adequately developed, being approved by expert judgment; then the procedure of analysis and discussion of the results was carried out, for this the descriptive statistic was used with interpretation of tables and figures, the ordinal measurement level was acquired from the Likert scale, which was worked with the SPSS Software version 22.

The investigation concludes that the labor competences in the personnel of the District Municipality of Sapallanga give us a positive result, 64% of the personnel surveyed use the abilities, skills, knowledge, experiences, attitudes for the good performance of their functions. The cognitive aptitudes of the personnel of the District Municipality of Sapallanga, are positive since 95% have knowledge, training, studies and experiences to carry out their tasks, for the designation of a job; whether they are trusted personnel or permanent workers, they must have higher education to assume positions in the entity, there is also a small percentage of 5% that do not have the knowledge, training and experience to carry out their functions, this is because they enter to work people who support a political party and some are appointed by the denaturalization of the employment contract.

In the instrumental capacities of the personnel of the District Municipality of Sapallanga, there are deficiencies due to the fact that the majority of 58.75% of the workers have limitations in the handling of tools, develop their abilities and skills to perform better in the workplace due

to Due to the fact that there is little empowerment with the management of ICTs for the best fulfillment of their functions, only 41.25% of the workers use and manage instrumental competences well.

The attitudinal competences of the personnel of the District Municipality of Sapallanga are regular because 38.75% state that there is not good communication, integration with their coworkers; On the contrary, there are differences due to the political issue, and 60.25% if they are managing their attitudinal skills well.

Key Terms: labor competencies, cognitive competencies, instrumental competencies, attitudinal competencies.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis desde un meticuloso análisis muestra la real situación que afronta la Municipalidad Distrital de Sapallanga en relación a las competencias laborales del personal, ya que la situación laboral en la actualidad se encuentra bastante competitiva, donde no es sólo tener una carrea profesional, o basarse en experiencias, habilidades o destrezas que pueda tener una persona para desempeñar un cargo; donde se muestra deficiencias y escasa competencia laboral del personal en comparación con el mercado laboral.

Debido al problema observado es necesario buscar nuevos métodos para el año 2021 y así conseguir que el personal de la Municipalidad mejore sus competencias cognitivas, instrumentales y actitudinales en el distrito de Sapallanga, por lo cual dicha investigación esta fragmentada en 5 capítulos: En el capítulo I, encontraremos descripción de la realidad problemática, delimitación y formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

En el capítulo II, ubicaremos el marco teórico en el que se despliega lo siguiente: antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. En el capítulo III, está comprendido por hipótesis, variables de la investigación y operacionalización de la variable.

En el capítulo IV, desarrolló aspectos como: método, tipo, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procedimiento y análisis de los datos, los aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo V, se presentan los resultados, el análisis y discusión de la investigación; así mismo las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Las autoras

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente se observa que las competencias laborales en el sector público se ven poco competitivas, debido a que la mayoría del personal de planta son nombrados por procesos que realizaron para poder quedarse a laborar en la entidad; lo cual hace que el personal se despreocupe para adquirir más conocimientos, capacitaciones, etc. para ser un profesional más competitivo. A diferencia del sector privado donde se ingresa por las capacidades que una persona posee para desempeñar un cargo, mientras en la Municipalidad la mayoría de los puestos de gerencias y sub gerencias es ocupado por personas que apoyaron a la gestión por más que no tengan la suficiente experiencia profesional, estudios académicos lo que no ayuda al buen desempeño de las diferentes áreas para la atención a los usuarios y población en general.

INTERNACIONAL

Según Fierro, (2017, p.94), En el transcurso de comprender las diversidades culturales en relación al concepto de la palabra competencia se crean corrientes que nos permiten identificarlas y buscar la manera de abordarlas, así como sus aportes y sus limitaciones para las organizaciones.

Jimenez (2013, p.159), la gestión por competencias es una moda de management, que sirve para apoyar e instrumentar la nueva organización laboral. En este sentido, la gestión por competencias se relaciona con otros conceptos de este final de siglo: learning organization, visualización del trabajo, desarrollo organizativo, nuevos modelos de relaciones laborales, flexibilidad organizativa, multifuncionalidad, especialización, etc. La

gestión por competencias puede llegar a ser el cemento que integre y operativice o instrumente todos los nuevos, y no tan nuevos conceptos del management.

NACIONAL

Ludeña (2004, p.14), la competencia laboral es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. la competencia laboral no es pues una probabilidad del éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada. En otras palabras, la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no solo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Este trabajo se efectuó en la Municipalidad Distrital de Sapallanga, ubicada en la Av. Ricardo Palma s/n en la plaza principal del distrito de Sapallanga, Provincia de Huancayo en el departamento de Junín.

El distrito de Sapallanga, tiene una extensión territorial de 119.02 km², se encuentra a una altitud de 3278-3299 m.s.n.m. y cuenta con una población de casi 20 314 habitantes.

En el distrito de Sapallanga se realizan diversas actividades económicas como son la agricultura, el comercio y el turismo. Las actividades agrícolas son la siembra

de maíz, papa, quinua, alverja, quinua, tarwi, frijoles, habas, linaza y en las zonas altas se cultivan oca, mashua, olluco, cebada, trigo y una gran variedad de hortalizas.

La actividad económica del comercio que se realiza en el distrito, la feria de los días jueves es el más reconocido en el valle del Mantaro donde los pobladores venden sus productos. Asimismo, el turismo en el distrito es reconocido a nivel internacional por la milagrosa Virgen de Cocharcas la festividad se realiza en el mes de setiembre, iniciando sus actividades desde el cambio de manto del mes de agosto, la peregrinación y la fiesta donde se acoge a miles de visitantes donde se realizan danzas representativas en honor a la Virgencita de Cocharcas como la danza del Cara chaqui, Negrería, Chonguinada, Apu Inca, danza de Colla. Como costumbre ancestral también se cultiva el Akshu Tatay (recultivo de la papa) que genera también acogida por la fiesta de carnavales y el Huaylarsh.

La municipalidad distrital de Sapallanga cuenta por ahora con 100 trabajadores en las diferentes áreas y subgerencias que vienen cumpliendo sus funciones mediante contratos de trabajo CAS, trabajadores permanentes y nombrados según la ley 728 y 276, trabajadores reincorporados con medida cautelar y terceros.

1.2.2. Delimitación Temporal

Fecha de Inicio: 14/11/2020

Fecha de Culminación: 14/05/2021

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La presente investigación tiene como variable las competencias laborales, según Chemor (2013) citado por Ortiz (2014) consiste en la combinación de habilidades intelectuales, habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores

éticos, actitudes y emociones que se movilizan para lograr una acción eficaz en un contexto determinado, con resultados efectivo y/o superior en su desempeño en el trabajo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se viene realizando las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Cómo se viene realizando las competencias cognitivas en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021?
2. ¿Cómo se viene realizando las competencias instrumentales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021?
3. ¿Cómo se viene realizando las competencias actitudinales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Conforme a lo indagado los primeros beneficiados en un breve plazo serán los empleados de la Municipalidad Distrital de Sapallanga; porque al dar a conocer las deficiencias que se tiene con los trabajadores el objetivo primordial es mejorar las competencias laborales, donde se presenta un variedad de cambios en la gestión de

las entidades; los cuales ofrecen oportunidades de capacitación, aprendizaje y preparación en los trabajadores para que sean más competitivos y así poder desempeñarse de manera óptima en la entidad pública.

1.4.2. Justificación Teórica

Según La Bofert (2001), determina que las competencias laborales es un conjunto de conocimientos, cualidades y aptitudes que posee todo trabajador para lograr un buen desempeño. Por ello, la competencia se demuestra a través del desempeño de una persona, los cuales son observables y medibles en los distintos campos de acción humana.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el presente trabajo se utilizó el cuestionario como instrumento el cual se basa en el cumulo de preguntas por cada una de las dimensiones con respecto a la variable para indagar el punto de vista del personal.

El instrumento fue validado y confiabilizado, por tanto, puede ser utilizado en otros contextos, para realizar investigaciones respecto a la variable de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021.

1.5.2. Objetivo (s) Específico (s)

1. Describir las competencias cognitivas en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021.
2. Describir las competencias instrumentales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021.
3. Describir las competencias actitudinales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, en el año 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional citamos las siguientes fuentes:

Carmona (2016), realizó la investigación de licenciatura: “*Competencias Laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a traves de la evaluación de los 360 grados*”, en la Facultad de Ciencias de la Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de Mexico. La investigación obtuvo las siguientes conclusiones:

1. Como resultado se obtuvo que la compañía de manera global tiene un grado de competencia admisible, por otro lado se pudo reconocer las aptitudes en las que se deben poner mayor interes.
2. La competencias que obtuvieron menor puntaje son el liderazgo y desarrollo de colaboradores, el rol de guia representa un papel principal en cualquier industria por ser el que diseña la pautas para conseguir los objetivos de la organización.
3. De las 10 capacidades establecidas de forma especifica se eligieron las que son precisas para el cargo de supervisión, éstas competencias estan 100 % vinculadas con el componente humanitario, pero la mayoría de las empresas no le toman la importancia debida.
4. Al emplear un sistema de evaluación multiperceptual (360°) es fundamental saber si existe discrepancia entre el empleado y jefe inmediato, sin embargo se verifico que existe concordancia en la apreciacion del superior y los subordinados.
5. Ademas se logro reconocer cual es el sector o seccion mas evolucionado y las areas que brindan una linea de carrera, por ello en este ambito se contempla que no hay inconvenientes debido a que las puntuaciones alcanzadas son aceptables.

Herrera (2015), realizó la investigación para licenciatura: *“competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de bimbo centroamerica, agencia Huenhuenango”*. La investigación arribó lo siguiente:

1. Se estableció que las habilidades de los colaboradores del área comercial de grupo Bimbo, Huenhuetenango son las deseadas para el puesto ya que refleja la obtención de las metas implantadas por la empresa.
2. El grado de comprensión que domina la mayoría de los colaboradores del área de ventas de Bimbo, se encuentra dentro del rango alto porque cuentan con las pautas principales para poder ser clasificado como apto.

Vera (2016), quien realizó: *“La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil agencia Portoviejo”*, para conseguir el grado de Ingeniero Comercial, su finalidad es examinar el conjunto de habilidades y la repercusión que tiene al realizar una tarea unaa tarea específica. Los datos recolectados fue mediante la bibliografía asociada al tema, del mismo modo se aplicó encuestas y entrevistas las cuales permitió determinar las dificultades surgidas en los procedimientos; arribando diversos terminos los cuales nos permiten asegurar que el Banco Guayaquil se encamina en un patrón behaviorismo. Por otra parte el proceso que se aplico para la selección fue de forma directa calificando al colaborador como apto; en caso de no ubicar dentro del mismo se realizara un reclutamiento externo.

Aguilar(2015), *“El caso de la Universidad Tecnica Particular de Loja (Ecuador)”* planteo como proposito en su averiguación de doctorado: *“Las competencias el profesor bimodal en la educacion superior”* determinar un perfecto ejemplar que necesita el docente universitario y establecer las capacidades detalladas que dominan los educadores bimodales

de la UTPL; con la finalidad de fomentar el desarrollo de los niveles que no llegaron a alcanzar adecuadamente. El análisis se expuso mediante la metodología descriptiva y de modo exploratorio. El examen experimental se produjo y legalizó el formulario “ad hoc”, constituido en 2 grupos: el primero en adquirir un informe personal, académico y laboral de los instructores bimodales y segundo establecer desde la percepción que las competencias tienen un nivel de dominio alcanzado. El autodiagnóstico incorpora las 20 habilidades que se detallan en 114 indicadores, con 5 niveles de dominio; por lo que un juicio de expertos determinó la validez del contenido y con el Alfa de Cronbach se verificó la fiabilidad. Se aplicó el cuestionario a 403 educadores bimodales, llegando a la deducción que en 16 aptitudes precisas no hay una proporción relevante de instructores que hayan logrado alcanzar el grado de magnificencia, únicamente en 5 lograron alcanzar el porcentaje más alto obteniendo un grado bueno.

A nivel nacional citamos las siguientes fuentes:

Villafuerte (2015-2016), realizó la investigación de maestría: *“Las competencias laborales y la calidad de servicio de la dirección de transportes y comunicaciones de Huancavelica año 2015-2016”*, en la Unidad de Posgrado Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. La investigación llegó a los siguientes resultados:

1. Estableció que las destrezas profesionales se vinculan efectivamente en la calidad de servicio de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica de los años 2015-2016, obteniendo un valor de chi cuadrado de $\chi^2=6.031$, siendo menor al chi cuadrado calculado de $\chi^2 =9.49$, por tal razón al estar este valor en la región de aceptación se aceptó la hipótesis nula (H_0), con una significación de 0.05 y con una prueba de hipótesis al 95%.

2. Señaló que el compromiso de los empleados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica contribuye efectivamente en la administración de las condiciones en los años 2015 -2016, esto define que la hipótesis nula (H_0) es aceptada al 95%.

3. Concluye que el trazo en los obreros impacta de manera negativa en los conductos de vigilancia ciudadana en los años 2015-2016, en consecuencia se aceptó la hipótesis alterna (H_1) con una prueba al 95%.

4. Define que la conducta moral de los empleados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica contribuye positivamente en la información de trámites en los años 2015-2016, teniendo un valor de chi cuadrado $\chi^2=1.258$, siendo menor al chi cuadrado de $\chi^2=9.49$, por consiguiente al estar este valor en la región de aceptación, se aceptó la hipótesis nula (H_0), con una significación de 0.05 y con una prueba de hipótesis al 95%.

Hernandez (2017), realizó la investigación de maestría: *“Las Competencias Laborales de los servidores Públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET”*, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Concluyó lo siguiente:

El incremento en las habilidades intelectuales y personales de los servidores públicos arrojó 84,2% nivel alto. Por lo que determinó que las competencias tecnológicas obtuvo un 71,7% en nivel alto, por último en las competencias empresariales alcanzó un nivel alto del 59,2%.

Monjarás (2017), elaboró su investigación de licenciatura: *“Elaboración de un diccionario de Competencias Laborales específicas para mejorar la efectividad en los procesos de Selección de Personal de la Unidad Administrativa y de Finanzas de la Corte*

Superior de Justicia de Piura en el 2017”, en la Escuela Académico Profesionista de Administración Pública, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán. Presenta las siguientes conclusiones:

1. Por medio del análisis del Plan Estratégico Institucional, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Perfil y Cargos y las entrevistas aplicadas a los funcionarios de la Gerencia de Administración Distrital, se logró reconocer y determinar las capacidades que permitan la elaboración de las diligencias en cada puesto de trabajo: adaptabilidad, compromiso, empatía, fiabilidad, iniciativa, innovación, liderazgo, responsabilidad.
2. Aplicando la metodología propuesta en la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, elaborada por el CLAD y en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil aprobado por SERVIR, se ha identificado cinco niveles de desarrollo de cada competencia con sus respectivos rasgos conductuales.

Carhuachín (2018), efectuó el análisis de *“Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018”*, en la Escuela Académico de Administración Pública de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán. Se llegó a las siguientes conclusiones:

Que no se está aplicando una gestión por competencias, por lo que se entiende que si se realizara ello mejorara significativamente el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de Otuzco, 2018.

La Calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Otuzco, no es evaluado de forma constante por lo que es necesario la implementación de un modelo de gestión por

competencias para mejorar el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Otuzco, 2018.

Juan & Evelin (2017), Realizaron la investigación de Licenciatura: “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma, 2017*” en la escuela Profesional de Relaciones Industriales, facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Mediante un análisis estratégico se consiguió establecer los conocimientos, destrezas y habilidades en las distintas ocupaciones de la Municipalidad Provincial de Caylloma.
2. Gestión de personal no posee el mapa el cual muestre la estructura laboral transparente donde se decreta los roles con sus respectivas responsabilidades, los niveles jerárquicos y las destrezas propias a ocupaciones; así como los rasgos imprescindibles de formación, conocimientos, destrezas, habilidades y experiencias solicitadas para ocupar una plaza.
3. En cuanto a la medición del desempeño, en su totalidad no cuenta con indicadores que permitan determinar la mejora en sus funciones, en base a las competencias se considera que los procedimientos son bastante buenos y asegura la efectividad de los procesos en la calidad de servicio.
4. Se demostró la frágil formación de competencias en las distintas áreas de trabajo, del mismo modo el anhelo de preparación en varios casos y la disconformidad de las tareas en ocasiones asignadas arbitrariamente, esto nos mostró una deficiencia en el reparto de la carga laboral.

Rodriguez (2016), Realizó una investigación de Maestría: “*Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo 2016*” en la escuela de posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego. Llegando a las siguientes conclusiones:

1. Mediante el Modelo de Gestión por competencias se determinó los conocimientos, destrezas y las habilidades de cada puesto de trabajo de la empresa.
2. La evaluación por desempeño laboral que se aplicó después de implementar este modelo permitió obtener mejores resultados en la Empresa PROMAS S.R.L.
3. Se determinó cuáles son las competencias generales y específicas de los colaboradores de la empresa por cada puesto de trabajo.

Cerna & Martinez (2019), realizó una investigación de licenciatura: “*Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay 2019*” en la Escuela profesional de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El estudio determinó lo siguiente:

1. Los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay 2019 obtuvieron un 64% que representa el nivel bajo de competencias laborales.
2. Los trabajadores en la dimensión motivación alcanzaron un 54% siendo un nivel bajo.
3. En la dimensión conocimientos se tuvo un resultado del 67% también considerándose un nivel bajo.
4. Sin embargo en la dimensión habilidad los trabajadores obtuvieron como resultado un 100% dando un nivel medio.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Competencias Laborales

2.2.1.1. Definiciones

Según Quiroa,(s.f.; parr. 1) según diccionario económico determina que la competencia laboral es la agrupación destrezas, habilidades y conocimientos que domina cada individuo para ejecutar una labor determinada.

Para Ramos, (2012; p.12) menciona que las competencias son características que tiene cada persona, estas se relacionan con la manera de proceder dentro del puesto de trabajo estas pueden basarse en actitudes, motivación, autoconcepto, personalidad y valores, con una diversidad de discernimientos o facultades cognoscitivas de conducta.

Según Gestipolis, (2002) define a la competencia laboral como la facultad, real y argumentada, para llevar a cabo con éxito una labor en particular.

Donde se cita a Sagi-Vela (p.86) define a la competencia laboral es el conjunto de conocimientos, técnicas y comportamiento adherido en la realización de una determinada tarea para asegurar su buen logro.

También cita a Vargas, Casanova y Montanaro (p.30), determinan que la competencia laboral es la facultad de ejercer de manera efectiva una actividad de trabajo. El trabajo competente incorpora el desplazamiento de las cualidades del trabajador así como sus conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad

supone para resolver situaciones y dificultades que se manifiesten durante el mismo.

2.2.1.2. Características

Según Gestipolis, (2002) cita a Sagi-Vela (p.88) quien menciona las siguientes características de la competencia laboral:

- A. **Concepto multidimensional:** Es importante entender que una competencia es la integración de actitudes, conocimientos o habilidades en una determinada profesión. Cada comportamiento que se produce es el resultado de la conjugación de estos. Estas particularidades tienen notables conclusiones sobre la forma de especificar y evaluar las competencias.
- B. **Refleja la aportación más que la actividad o función en sí:** la competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa, esta no busca revelar como elabora las cosas sino como interviene; lo importante no es utilizar un panel, sino como se está dirigiendo un proceso productivo.
- C. **Permanece en el tiempo:** La competencia tiene un modo de estadía en el tiempo. Puede cambiar los recursos empleados para llevar a cabo la aportación, pero es difícil que varíe en sí.
- D. **Su aplicación supone la consecución de un logro:** La competencia empleada siempre origina un efecto positivo. No se considera una competencia si al emplearla no se alcanza lo que se anhela.

E. **Es medible:** Las competencias de una persona se logran medir por medio de la indagación y distinción de estas conductas, estos se manifiestan por intermedio de una progresión de pautas visibles en la faena cotidiana.

2.2.1.3. Tipos de competencias

Según Ramos, (2012; p.13) existen 2 modelos de capacidades:

A. Competencias diferenciadoras

Es decir, diferencian a un empleador con un proceder superior de otro trabajador con un proceder medio. Estas cualidades casualmente están ligadas a resultados excelentes de un puesto o rol.

B. Competencias umbral o esenciales

Estas competencias son imprescindibles para conseguir una actuación media o ligeramente apropiada.

2.2.1.4. Dimensión de competencias

Según Ramos, (2012; p.14) de acorde al nivel de particularidad, las competencias se separan en 3 bloques:

A. Conocimientos: Es un grupo de opiniones y criterios que una persona logra a través de su vivencia profesional o académica que le permite realizar sus funciones. Comprende 2 dimensiones:

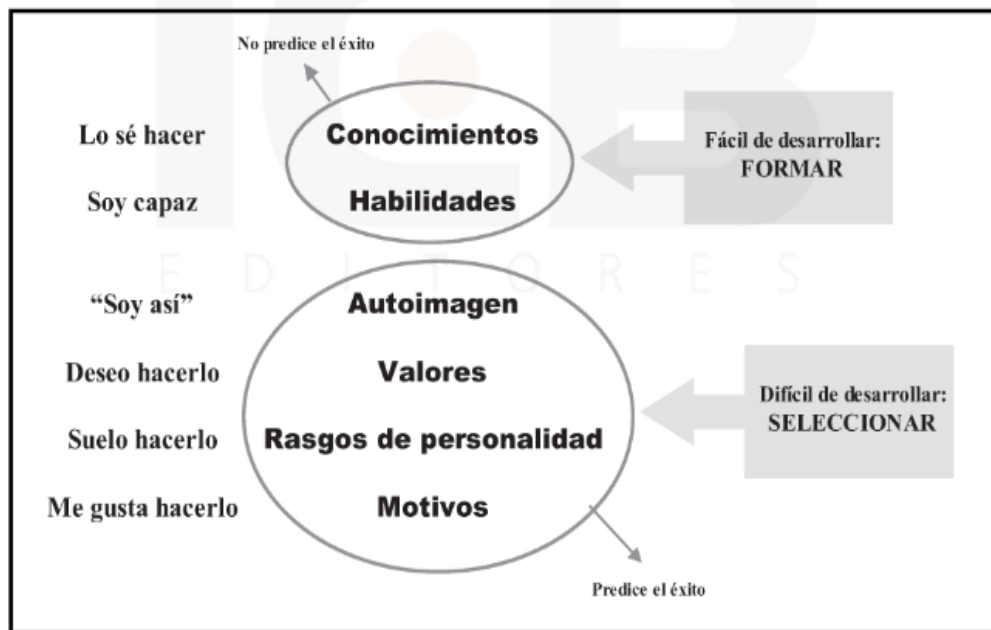
a. Conocimientos de métodos prácticos, procedimientos especializados y disciplinas aprendidas.

b. Facultad de incorporar y ordenar las diversas tareas que implican las actividades de gestión.

B. Habilidades: Facultades determinadas para desarrollar una actividad física o mental que asevera el desempeño en el puesto.

C. Capacidades: Habilidad concisa para determinar el éxito en el puesto, asociado con los valores y actitudes.

Figura 1.- Las competencias como predictor del éxito



Según, Valle, (s.f.:parr.4) menciona que integran los conocimientos, destrezas y actitudes donde se considera 3 dimensiones:

A. Dimensión cognitiva, son los conocimientos, ideas, conceptos, hechos.

B. Dimensión instrumental, son las destrezas, herramientas, aptitudes.

C. Dimension actitudinal, son las actitudes, valores y ética.

Figura 2.- Dimensiones de la competencia laboral según Valle



2.3. Marco Conceptual

- **Competencia actitudinal.** - Manifestación de nuestra salud emocional, valores ética y la destreza para interrelacionarse con otras personas y llevar a cabo nuestras tareas.
- **Competencia cognitiva.** - Es el conocimiento, experiencias que tiene una persona para desempeñar una labor.
- **Competencia instrumental.** - Son las destrezas, habilidades, aptitudes y herramientas que utiliza una persona para realizar mejor su labor.
- **Capacidad.** - Capacidad de poder realizar algo determinado esta puede recaer en una persona, entidad, institución e incluso una cosa.
- **Conocimientos.** - Cumulo de noticias relacionadas con una cosa, agrupación de conocimientos que se adquieren de una disciplina o tecnología concreta.
- **Competencias.** - Son las técnicas, capacidades y conocimientos que un individuo tiene para poder efectuar eficientemente determinada labor.
- **Enfoque.** - Termino que se usa en el idioma español para hacer relación al hecho de enfocar, teoría de sistemas que se enmarca en el ámbito de las ciencias de comunicación.
- **Gestión.** - Mayormente se relaciona con el mundo corporativo, son los pautas o actos que ejecuta una empresa para poder lograr su propósito en las ganancias, metas y ventas. Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.
- **Habilidad.** - Capacidad innata, talento o destreza de una persona para llevar de manera correcta la actividad, trabajo u oficio.

- **Motivación.** - Conjunto de factores externos e impulso internos que determina en parte la conducta de la persona para ejercer ciertas acciones y perseverar en ellas para su culminación o fines determinados.
- **Multidimensional.** - Concierno a varios aspectos de un asunto, es utilizado para expresar multiplicidad
- **Valores.** - Es el conjunto de principios, cualidades o virtudes que caracterizan a una persona, es una acción que se considera típicamente positiva y de gran importancia para un grupo social.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS

Por tratarse de trabajo con diseño descriptivo simple no se está considerando hipótesis.

3.1. Variables

3.1.1. Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES

Según Vargas, Casanova y Montanaro (p.30) determinan que la competencia laboral es la facultad de ejercer de manera exitosa una actividad de trabajo movilizand o sus habilidades, conocimientos, destrezas y comprensión indispensable para poder solucionar situaciones contingentes, problemas que surjan durante el ejercicio y obtener los objetivos que la actividad requiere.

Dimensiones:

- 1. Competencias cognitivas**
- 2. Competencias instrumentales**
- 3. Competencias actitudinales**

Cuadro de Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIA LABORAL	Según Vargas, Casanova y Montanaro (p.30) señalan que la competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand o sus conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad supone.	Una competencia laboral se define como el grupo de habilidades, conocimientos y destrezas que debe poseer para desempeñar un trabajo o labor específica.	Competencias Cognitivas Competencias Instrumentales Competencias Actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Experiencias • Hechos • Destrezas • Herramientas • Aptitudes • Valores • Actitudes • Ética 	ORDINAL 1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca

Fuente: Vargas, Casanova y Montanaro (p.30)

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La presente investigación como método general utilizó el método científico porque se encuentra destinado a establecer relación entre los hechos de manera ordenada porque se basa en el planteamiento, la formulación del problema y la respuesta

4.1.1. Método Científico

La siguiente investigación se empleó el método científico. Gonzales, Lavin, & Curiel (2003, p.12) determinan que la investigación científica es una acción intelectual dirigida a cogniciones modernas de forma especulativa, taxonomico y demostrable, el presente estudio sostiene esencialmente un motivo (revelar alguna incognita, por medio de la utilización de metodos científicos).

La definición nos deja entrever que es la habilidad que tiene el individuo para llevar a cabo diferentes ideas correspondientes a un dilema para que de esta forma podamos solucionarlo de la mejor manera; esto permite que el indagador adquiera una gran variedad de terminos con la finalidad de resolver sus inquietudes.

4.1.2. Método descriptivo

Es el método cualitativo que se usa en los estudios que tienen como finalidad la evaluación de varias cualidades de una ciudad o situación en particular.

En la investigación descriptiva, el objetivo es describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021.

4.1.3. Método estadístico

Rao y Székely (2000) confirmaron que «La Estadística, en el marco de la sociedad del conocimiento y la información, tiene un gran porvenir en el siglo XXI»,

en el mismo sentido, para Lent «Cada vez se abren más nichos de oportunidad para los principios, técnicas y procedimientos que forman el cuerpo de la metodología estadística».

El método estadístico es el cualitativo, ya que se ha convertido en un método seguro para explicar la valoración de datos, políticos, económicos, psicológicos, sociales, etc. y sirve como instrumento para vincular, examinar y predecir dichos datos.

4.2. Tipo de investigación

Según Kerlinger & Lee (2002, pág. 28), sostiene que “La investigación no experimental es la indagación empírica y sistemática en la que el científico no tiene un dominio directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que no son manipulables”

El tipo de investigación, por su diseño es no experimental, porque no se realizó ninguna manipulación ni experimentación de la variable, sino que solo se observará las circunstancias en su contexto natural.

4.3. Nivel de investigación

Para Hernandez, Fernandez & Bautista(2006, p.117) La investigación que se utilizara es la descriptiva quien busca especificar las características primordiales de los individuos, agrupaciones, congregaciones o alguna otra manifestación que este sujeto a un estudio, ya que mide y evalúa diferentes componentes, aspectos o dimensiones del portento a indagar. El análisis descriptivo, explora una cadena de interrogantes para evaluarlas de manera independiente, para lograr explicar lo investigado.

La presente investigación es de nivel descriptivo con diseño simple, porque está detallando las características correspondientes de la variable competencias laborales, y sus dimensiones.

4.4. Diseño de la Investigación

Diseño no experimental, ya que no se maniobrará o experimentará con la variable.

M-----O

Donde:

M= Muestra de empleados que trabajan en municipalidad de Sapallanga

O= Observación de la variable competencia laboral

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población es el conjunto finito o infinito con características comunes la cualidad de conformar una sociedad de manera espontánea, Lepkowski, (2008 b) citado por Hernández, et al. (2014, p.174)

La municipalidad distrital de Sapallanga cuenta con un total de 100 trabajadores en las diferentes áreas, subgerencias y unidades orgánicas. La población por trabajar es 100 trabajadores.

Población de la investigación	Número de trabajadores
Municipalidad Distrital de Sapallanga	100

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal (2020)

4.5.2. Muestra

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista(2010, p. 175) La muestra es un subgrupo representativo del lugar, agrupación de componentes y peculiaridades que corresponden a un sector determinado.

Para la muestra de la presente investigación se seleccionó estadísticamente lo siguiente:

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO				
Para poblaciones finitas				
TAMAÑO DE LA MUESTRA				
Quando: Z=	1.96			
N=	100			
P=	0.5			
Q=	0.5			
E=	0.05			
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2}$		=	79.5098932	
POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
SEXO	N° POBLACION	PORCENTAJE	N° MUESTRA	PORCENTAJE
Varones	57	57.00	45	57.00
Mujeres	43	43.00	34	43.00
Total	100	100.00	80	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal (2020)

El resultado del muestreo nos indica que se trabaja con 80 empleados de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para reunir la información del presente informe es la encuesta, el instrumento aplicado es el cuestionario, se determinó su confiabilidad a través de criterio de jueces y también mediante una prueba piloto.

Para Hernandez, Fernandez, & Baptista(2010, p. 217) hacen presente que el cuestionario esta formado por un grupo de interrogantes en relacion a una o mas variantes a calibrar.

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el presente estudio se aplicaron los utensilios de exploración a la correspondiente muestra, los antecedentes recolectados se procesaron en las hojas de cálculo en Microsoft Excel, continuamente se realizó la exportación al SPSS, en la versión 22 donde se llevaron a cabo los procesos descriptivos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para el progreso de la reciente investigación se consideró los métodos adecuados, teniendo presente los derechos de autor, de esta manera se mantuvo los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

Los registros, los datos e información que se tomaron para incorporar en el trabajo de investigación será fidedigna; a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se consideró fundamentalmente desde la presentación del proyecto hasta la anulación de la tesis.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Para la preparación de resultados fueron tabulados en Excel las encuestas aplicadas a la muestra de estudio, posteriormente se usó el SPSS versión 22, donde fueron hallados los resultados descriptivos mediante tablas y figuras.

Los resultados descriptivos corresponden al de cada pregunta del cuestionario, iniciando con el resultado de cada pregunta correspondiente a su dimensión con la respectiva tabla y figura.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de consistencia interna, en específico el alfa de cronbach en vista que el cuestionario tiene una escala de medición de Likert.

5.1.1. Presentación de resultados

Tabla 1. *Competencias Laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,3
	Casi Nunca	15	18,8
	A veces	34	42,5
	Casi Siempre	17	21,3
	Siempre	13	16,3
Total		80	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

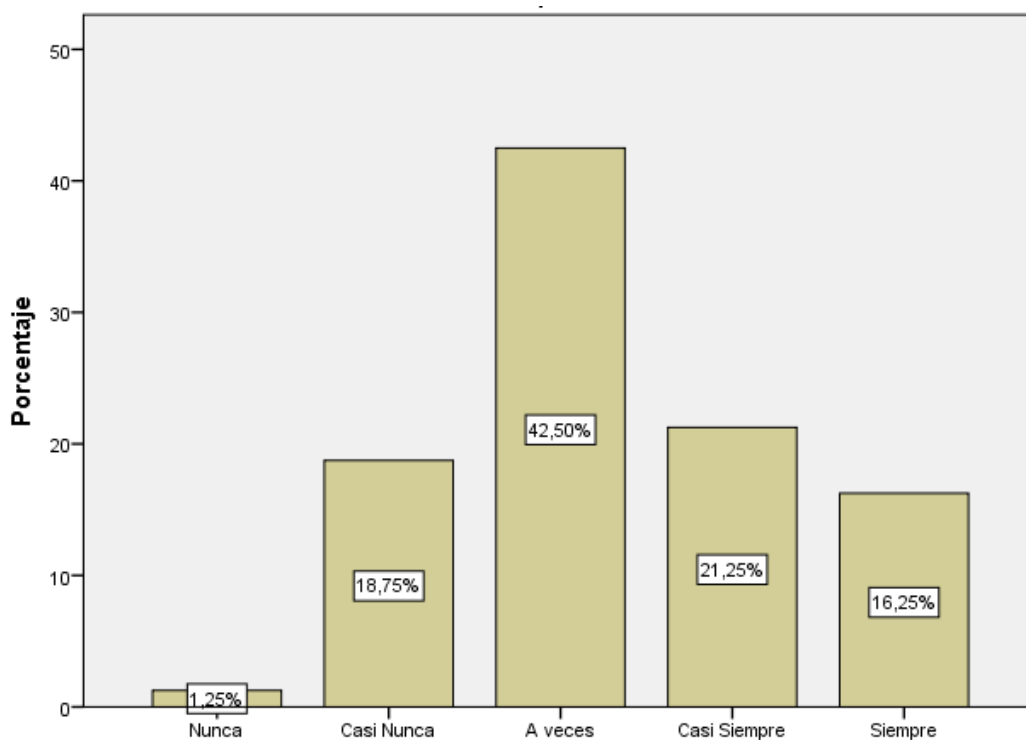


Figura 3.-

Competencias laborales en el personal de la municipalidad distrital de Sapallanga

Interpretación:

De la tabla 1 y figura 3 se aprecia lo siguiente:

Del personal encuestado en la Municipalidad, el 1,25% manifiesta nunca, el 18.75% casi nunca, el 42.50% consideran a veces, el 21.25% consideran casi siempre y un 16.25% consideran siempre. Significa que el mayor porcentaje consideran que las competencias laborales del personal que trabajan en la Municipalidad Distrital de Sapallanga son positivas.

De todo lo expresado se infiere que las competencias laborales del personal son positivas, en cuanto a las habilidades, destrezas, conocimientos experiencias, actitudes y aptitudes que posee para el desempeño de sus funciones.

Tabla 2. Competencias cognitivas en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,3
	Casi Nunca	3	3,8
	A veces	32	40,0
	Casi Siempre	25	31,3
	Siempre	19	23,8
	Total	80	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

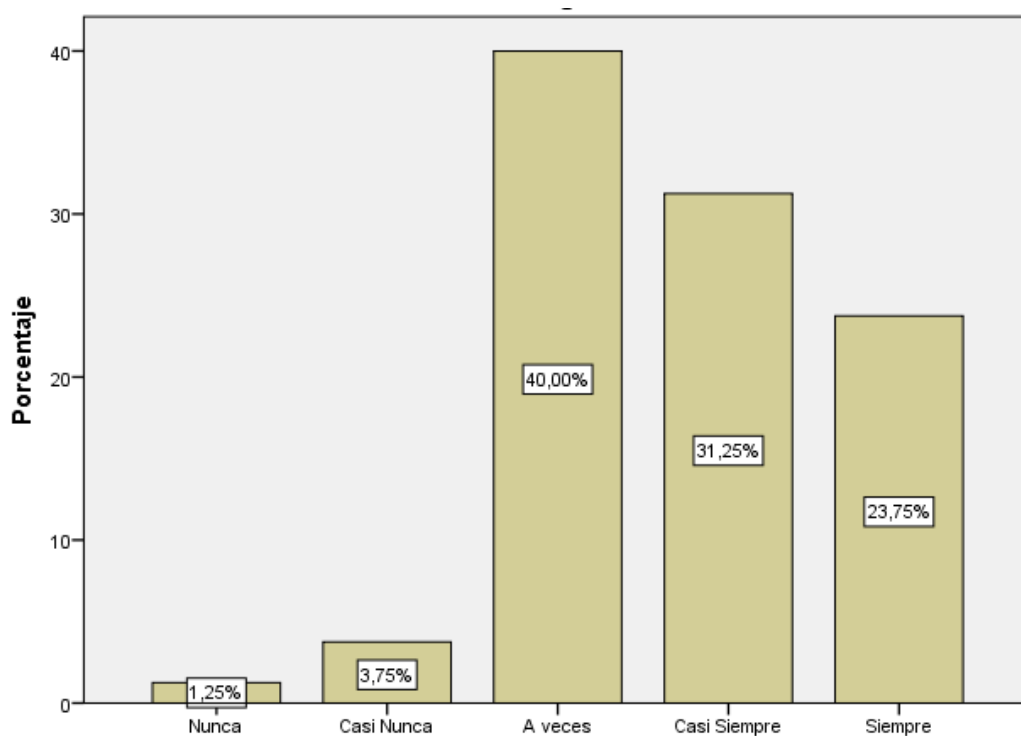


Figura 4.-

Competencias cognitivas en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

Interpretación:

Según la tabla 2 y la figura 4 se observa que el 55% del personal encuestado manifiestan que se consideran las competencias cognitivas como la formación profesional, experiencias del personal para el desempeño en sus funciones y los puestos de trabajo, mientras un 40% considera que a veces y un 5% consideran que no se consideran las competencias cognitivas para que el personal ocupe un puesto de trabajo.

Lo mencionado permite afirmar que la mayoría del personal encuestado consideran que las competencias cognitivas son importantes para la designación de un puesto de trabajo ya sea un personal de confianza o un trabajador permanente debe contar con estudios superiores para asumir cargos de gerencias o responsables; mientras un pequeño porcentaje menciona que también a veces no se toman en cuenta estas competencias debido a que ingresan por favores políticos y un pequeño porcentaje mencionan que no se consideran, debido a que existen trabajadores sin formación profesional y que actualmente están nombrados y trabajan en la Municipalidad.

Tabla 3. Competencias Instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	11,3
	Casi Nunca	38	47,5
	A veces	23	28,7
	Casi Siempre	8	10,0
	Siempre	2	2,5
	Total	80	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

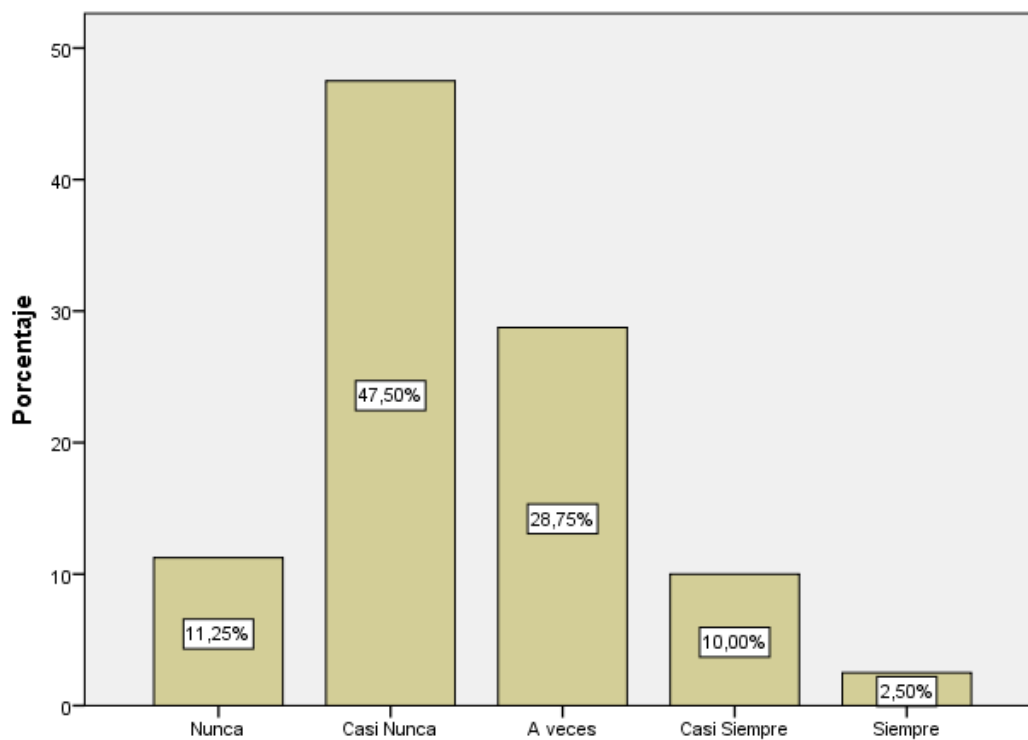


Figura 5.-

Competencias instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

Interpretación

En el total de la tabla 3 y la figura 5, nos muestran que el 11.25% mencionan nunca, un 47.5% casi nunca, una 28.75% a veces, un 10% casi siempre y un 2.50% siempre; donde podemos manifestar que un pequeño porcentaje consideran que se toma en cuenta las competencias instrumentales del personal que labora en la Municipalidad como son sus habilidades, destrezas, aptitudes y herramientas que utiliza para realizar mejor su labor.

Se puede entender que la mayoría de los trabajadores, reconocen que tienen limitaciones en manejo de herramientas tecnológicas, hay poco empoderamiento con las TICs, para el mejor cumplimiento de sus funciones.

Tabla 4. Competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	7,5
	Casi Nunca	25	31,3
	A veces	31	38,8
	Casi Siempre	7	8,8
	Siempre	11	13,8
	Total	80	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

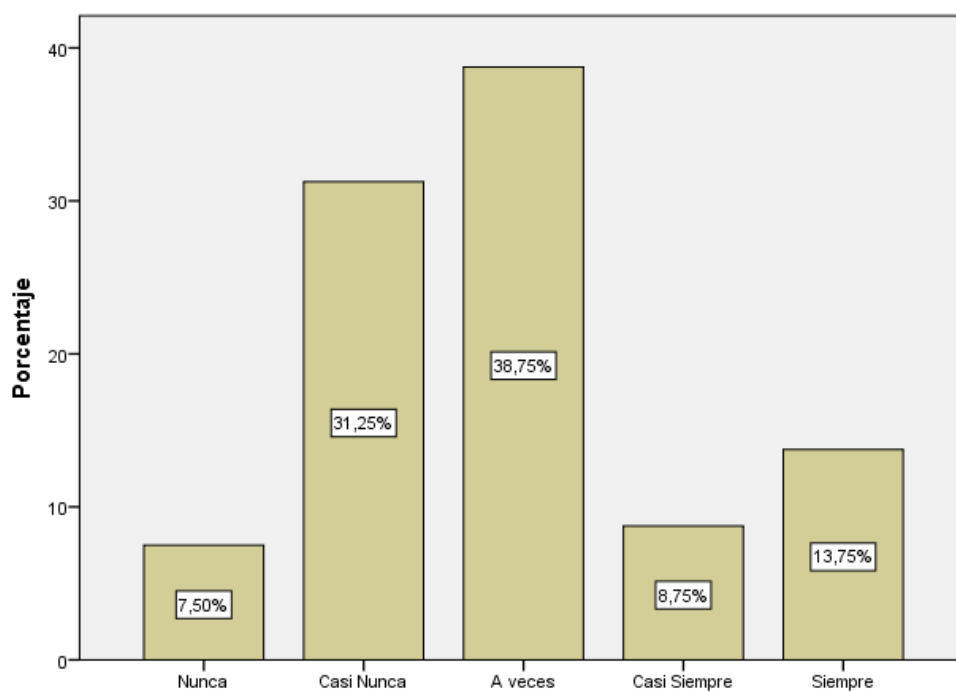


Figura 6.-
Competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga

Interpretación:

En la tabla 4 y la figura 6, de los 80 trabajadores que participaron en la encuesta el 7.5% manifiestan nunca, el 31.25% casi nunca, el 38.75% a veces, un 8.75% casi siempre y un 13.75% siempre.

Significa que, en la municipalidad distrital de Sapallanga, no hay una adecuada comunicación, integración entre los trabajadores, la razón principal es, por factor político, porque pertenecen a diferentes partidos políticos, lo cual conlleva a estos resultados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general de la investigación los resultados obtenidos: Describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. Del personal encuestado en la Municipalidad, el 1,25% manifiestan nunca, el 18.75% casi nunca, el 42.50% consideran a veces, el 21.25% consideran casi siempre y un 16.25% consideran siempre. Significa que el mayor porcentaje consideran que las competencias laborales del personal que trabajan en la Municipalidad Distrital de Sapallanga son positivas. Dicho resultado se contrasta con la investigación de Carmona, (2016) quien realizó la investigación de licenciatura: *“Competencias Laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de los 360 grados”*. La investigación determinó como resultado que la empresa cuenta con un nivel de competencias favorable de cierto modo se pudo identificar que hay competencias en las que se deben prestar total atención y deben ser analizadas más a detalle. Teorizando, los resultados permiten afianzar el postulado de Gestipolis, (2002) quien define a la competencia laboral como la capacidad, real y demostrada, para realizar una actividad de trabajo exitosa.

Los resultados de la investigación respecto al objetivo específico: Describir las competencias cognitivas del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. Según la tabla 2 y la figura 4 se tiene como resultado que el 55% del personal encuestado manifiestan que se consideran las competencias cognitivas como la formación profesional, experiencias del personal para el desempeño en sus funciones y los puestos de trabajo, mientras un 40% considera que a veces y un 5% consideran que no se consideran las competencias cognitivas para que el personal ocupe un puesto de trabajo. Lo mencionado permite afirmar que la mayoría del personal encuestado consideran que las competencias cognitivas son

fundamentales para la designación de un puesto de trabajo; mientras que un pequeño porcentaje menciona que también a veces no se toman en cuenta estas competencias debido a que ingresan por favores políticos y un pequeño porcentaje mencionan que no se consideran, debido a que existen trabajadores sin formación profesional y que actualmente están nombrados y trabajan en la Municipalidad. Dicho resultado se contrasto con la investigación de Hernandez, (2017) quien realizó la investigación de maestría: *“Las Competencias Laborales de los servidores Públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET”*, el análisis determino que el analisis determino que en el desarrollo de las competencias intelectuales alcanzó un 84,2% obteniendo el nivel alto, con respecto a las competencias personales arrojó también el 84,2% colocándose en el nivel alto, en las competencias tecnológicas se obtuvo el 71,7% que representa un nivel alto; por lo cual concluye que el desarrollo de las competencias empresariales para el emprendimiento de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y metalurgico INGEMMET predominante en el año 2015 el resultado obtenido es del 59,2% que corresponde al nivel alto. Teorizando, los resultados permiten afianzar el postulado de Valle, (s.f.;parr.4) que define la dimensión cognitiva a los conocimientos, ideas, conceptos, hechos y experiencias de una persona para desarrollar sus funciones. Teorizando, los resultados permiten afianzar el postulado de Valle, (s.f.;parr.4) que define la dimensión cognitiva a los conocimientos, ideas, conceptos, hechos y experiencias de una persona para desarrollar sus funciones.

Con relación al objetivo específico los resultados obtenidos fueron: Describir las competencias instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. Los resultados de la tabla 3 y la figura 5, muestra que el 11.25% mencionan nunca, un 47.5% casi nunca, una 28.75% a veces, un 10% casi siempre y un 2.50% siempre; donde podemos manifestar que un pequeño porcentaje consideran que se toma en cuenta las

competencias instrumentales del personal que labora en la Municipalidad como son sus habilidades, destrezas, aptitudes y herramientas que utiliza para realizar mejor su labor. Se puede entender que la mayoría de los trabajadores, reconocen que tienen limitaciones en manejo de herramientas tecnológicas, hay poco empoderamiento con las TICs, para el mejor cumplimiento de sus funciones. Dicho resultado se contrasta con la investigación de Flores, (2017) realizó la investigación de maestría: “*Competencia Laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017*”. Las conclusiones a las que arribó la investigación es que el desempeño de los trabajadores logro alcanzar un nivel alto con el 64% señalando que las capacidades de los empleadores es constante para desarrollar una diligencia mediante la práctica. Teorizando, los resultados permiten afianzar el postulado de Valle, (s.f.;parr.4) que define la dimensión instrumental a las destrezas, herramientas, aptitudes de una persona para desarrollar sus funciones.

Los resultados respecto al objetivo específico: Describir las competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. Según la tabla 4 y la figura 6, de los 80 trabajadores que participaron en la encuesta el 7.5% manifiestan nunca, el 31.25% casi nunca, el 38.75% a veces, un 8.75% casi siempre y un 13.75% siempre. Significa que, en la municipalidad distrital de Sapallanga, no existe una adecuada comunicación, integración entre los trabajadores, la razón principal es, por factor político, porque pertenecen a diferentes partidos políticos, lo cual conlleva a estos resultados. Dicho resultado se contrastó con la investigación de Juan & Evelin,(2017) Realizaron la investigación de Licenciatura: “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma, 2017*” La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Por medio de un estudio de las estrategias se ha conseguido definir las destrezas, conocimientos y habilidades de cada área de trabajo, así mismo se detectó que el la

sección de gestión de personal no cuenta con el plano donde explique la distribución de forma concisa; así mismo considerar las capacidades y vivencias que se solicitan para ocupar un lugar disponible. Por otro lado en base al desempeño se verificó que una parte de los empleadores no cuenta con las pautas para mejorar sus actividades y así poder asegurar una mayor efectividad; se demostró la falta de capacitación en las diferentes áreas de trabajo hace que el jefe inmediato asigne de forma aleatoria. Por último los resultados obtenidos son bajos esto infiere que la variable selección de personal no es determinante en base a la dimensión de desempeño laboral y a la inversa. Teorizando, los resultados permiten afianzar el postulado de Valle, (s.f.;parr.4) que define la dimensión actitudinal a las actitudes, valores y ética de una persona para desarrollar sus funciones.

CONCLUSIONES

1. Las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga son positivas, el 64% del personal encuestado emplean las habilidades, destrezas, conocimientos, experiencias, actitudes para el buen desempeño de sus funciones.
2. Las competencias cognitivas del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, son positivas ya que un buen porcentaje que es de 95% cuentan con conocimientos, capacitaciones, estudios y experiencias para realizar sus tareas, para la designación de un puesto de trabajo; ya sea un personal de confianza o un trabajador permanente debe contar con estudios superiores para asumir cargos en la entidad, también existe un pequeño porcentaje de 5% que no tienen los conocimientos, capacitaciones y experiencias para el desarrollo de sus funciones, esto es debido a que ingresan a trabajar personas que apoyan a un partido político y algunos quedan nombrados a la desnaturalización de contrato de trabajo.
3. En las competencias instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, hay deficiencias debido a que la mayoría un 58,75% de los trabajadores tienen limitaciones en el manejo de herramientas, desarrollar sus habilidades y destrezas para desempeñarse mejor en sus puestos de trabajo debido a que hay poco empoderamiento con las TICs para el mejor cumplimiento de sus funciones, sólo un 41.25% de los trabajadores emplean y manejan bien las competencias instrumentales.
4. Las competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga son regulares debido a que el 38,75% manifiestan que no hay una buena comunicación, integración con sus compañeros de trabajo: más por el contrario existen diferencias por el tema político, y un 60.25% si están manejando bien las competencias actitudinales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Municipal realizar más capacitaciones por parte de la Municipalidad para fortalecer los conocimientos de los trabajadores y lograr mayor competitividad laboral y desarrollo de sus competencias laborales tanto en sus conocimientos, habilidades, destrezas, el manejo de herramientas virtuales a personal permanente que se encuentra deficiente.
2. Se recomienda al jefe del área de Recursos Humanos a tomar en cuenta las normas de la Ley Servir para contratar un personal, realizar actividades extralaborales de interacción, socializar para lograr una buena comunicación, integración, interacción con sus compañeros de trabajo para un buen clima laboral y mejor desempeño de sus funciones y tareas.
3. Se recomienda al alcalde, manejar de manera adecuada al personal de confianza o partido político de acuerdo con su perfil profesional, y lograr mayor competitividad y alcanzar logros para la Municipalidad Distrital de Sapallanga y realizar trabajos en base a cumplimiento de metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar. (2015). *Las Competencias el profesor bimodal en la educación superior* . Ecuador.

Carhuachín, F. (2018). *Gestion por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco La Libertad*. tesis de bachiller, universidad señor de sipan, Escuela academica profesional de administración publica - facultad de ciencias empresariales, La Libertad. Recuperado el 05 de diciembre de 2020, de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1n%20B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carmona, A. (2016). *Competencias Laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*. Tesis de Licenciada, Universidad Autónoma del estado de Mexico, Facultad de ciencias de la conducta, Toluca. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?se>

Cerna, Y., & Martinez, A. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay 2019*. Tesis, Chancay. Recuperado el 2021 de marzo de 06, de:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3274/CERNA%20NAYRA%20y%20MART%20DNEZ%20CH%20VEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Champagnat, U. d. (28 de julio de 2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 05 de enero de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/enfoque-de-competencias-laborales/#autores>

Emid, O., Fernández, B., & Rueda, I. (2006). *Gestion por competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragon*. Gobierno de Aragon, Departamento de presidencia. Recuperado el 05 de enero de 2021, de:

<file:///C:/Users/COMPAQ/Downloads/Dialnet->

[GestionPorCompetenciasEnLaAdministracionDeLaComuni-454671.pdf](file:///C:/Users/COMPAQ/Downloads/Dialnet-GestionPorCompetenciasEnLaAdministracionDeLaComuni-454671.pdf)

Fierro, f. (12 de octubre de 2017). Las Competencias Laborales en el sector Publico: un analisis desde las escuelas de las competencias laborales. *revista A&D*, 47 (2), 92-108. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:

<file:///C:/Users/Usa/Downloads/Dialnet-LasCompetenciasLaboralesEnElSectorPublico-6403419.pdf>

Flores, C. (2017). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017*. Escuela de posgrado. Lama: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 19 de diciembre de 2020, de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1

Gestiopolis. (24 de enero de 2002). *gestiopolis*. Recuperado el 05 de enero de 2021, de:

<https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>

Gonzales, R., Lavin, M., & Curiel, L. (2003). *Metodología de la Investigación Científica para las ciencias técnicas*. Matanzas. Recuperado el 03 de 02 de 2021, de:
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/metodologia_de_la_investigacion.disenio_teorico_y_formulacion_proyecto_investigacion.pdf

Hernandez, F., & Bautista. (2006). *La investigación descriptiva*.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*

(Quinta Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de:

http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernandez, S. (2017). *Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto*

Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. Tesis de maestría, Universidad Cesar

Vallejo, Escuela de posgrado, Lima. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern%C3%A1ndez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas*

de bimbo centroamérica, agencia Huehuentenango. tesis de licenciatura, Universidad

Rafael Landivar, Facultad de Humanidades, Huehuentenango. Recuperado el 05 de

diciembre de 2020, de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>

Jimenez, A. (2013). *Competencias*. madrid: Edciones Diaz de Santos. Recuperado el 04 de:

diciembre de 2020, de:

<https://elibro.net/es/ereader/upla/62824?page=1>

Juan, L., & Evelin, H. (2017). *Modelo de Gestion por Competencias para optimizar el*

Desempeño Laboral de los Servidores administrativos de la municipalidad provincial de

Caylloma. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa,

Escuela profesional de Relaciones Industrisles - Facultad de Psicología, relaciones

industriales y ciencias de la comunicacion, Arequipa. Recuperado el 05 de diciembre de 2020, de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5887/Rllaarjc.pdf?sequence=1>

Ludeña, A. (2004). La formacion por competencias laborales. 76. Recuperado el 03 de DICIEMBRE de 2020, de:

<http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cf1d6646b.pdf>

Monjarás, L. (2017). *Elaboracion de un diccionario de competencias laborales específicas para mejorar la efectividad en los procesos de seleccion de personal de la unidad administrativa y de finanzas de la Corte Superior de Justicia de Piura*. Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Escuela Académico Profesional de Administración Pública - facultad de ciencias empresariales , Pimentel. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6239/Monjar%C3%A1s%20Ruiz%20de%20Somocurcio%2C%20Luis%20Alessandro%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiroa, M. (s.f.). *Economipedia*. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

Ramos, P. (2012). *Gestión por Competencias* (2da edicion ed.). (S. (. ICB, Ed.) Malaga, España: ICB,SL (Interconsulting Bureau S.L.). Recuperado el 05 de ENERO de 2021, de:

<https://elibro.net/es/ereader/upla/105619?page=12>

Rodriguez, D. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo*. Tesis de maestría, Universidad Pivada Antenor Orrego, Escuela de Posgrado, Trujillo. Recuperado el 05 de diciembre de 2020, de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2369/1/RE_MAEST_ADM_DINA.RODRIGUEZ_MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL_DATOS.PDF

Valle, J. M. (s.f.). Recuperado el 06 de enero de 2021, de:
http://formacion.intef.es/pluginfile.php/49898/mod_imscc/content/7/131_la_competencia_como_desempeo.html

Vera. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco de Guayaquil agencia Portoviejo*. Guayaquil. Obtenido de:
file:///C:/Users/TOTTUS/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf

Villafuerte, E. (2015-2016). *Las competencias laborales y la calidad de servicio de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, facultad de ciencias empresariales unidad de posgrado, Huancavelica. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1403/TP-UNH%20.POST.ADM.002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zepeda, H., & Mendez, M. (julio-diciembre de 2016). Aplicaciones multimedia para el fortalecimiento de las competencias. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(10), 16. Recuperado el 04 de diciembre de 2020, de:
file:///C:/Users/Usa/Downloads/Dialnet-
AplicacionesMultimediaParaElFortalecimientoDeCompe-5825189.pdf

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA EN EL AÑO 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo se viene realizando las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se viene dando las competencias cognitivas del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021? 2. ¿Cómo se viene dando las competencias instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021? 3. ¿Cómo se viene dando las competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021? 	<p>Objetivo General: Describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir las competencias cognitivas del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. 2. Describir las competencias instrumentales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. 3. Describir las competencias actitudinales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021. 	<p>Por tratarse de trabajos con diseño descriptivo simple no se consideró la hipótesis.</p>	<p>Variable: Competencia Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias Cognitivas • Competencias Instrumentales • Competencias Actitudinales 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica-Cuantitativa</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Simple</p> <p>MÉTODO Científico</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental – Transversal</p> <p>M ————— O</p> <p>Donde: M= Muestra O= Observación</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Conformado por 100 trabajadores en las diferentes áreas y sub gerencias que vienen cumpliendo sus funciones mediante contratos de trabajo CAS, trabajadores permanentes, nombrados y trabajadores reincorporados por medida cautelar, terceros.</p>

ANEXO 2:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">COMPETENCIA LABORAL</p>	<p>Vargas, Casanova y Montanaro (p.30) señalan que la competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando sus conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.</p>	<p>Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica</p>	<p>Cognitiva</p> <p>Instrumental</p> <p>Actitudinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Experiencias • Hechos • Destrezas • Herramientas • Aptitudes • Valores • Actitudes • Ética 	<p>ORDINAL</p> <p>1 = Siempre</p> <p>2 = Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi nunca</p> <p>5 = Nunca</p>

ANEXO 3:

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Instrumento
COMPETENCIA LABORAL	Vargas, Casanova y Montanaro (p.30) señalan que la competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando sus conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.	Competencias Cognitivas	Conocimientos	¿La entidad toma en cuenta la formación académica y certificados de los empleados para designar los puestos de trabajo?	Escala Ordinal	Cuestionario
				¿Los empleados se capacitan de manera individual para mejorar sus competencias y desempeñarse mejor?		
				¿Se ofrecen al personal la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño laboral?		
			Hechos	¿Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo?		
				¿El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo?		
			Experiencias	¿La entidad toma en cuenta las experiencias laborales de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?		
		Competencias instrumentales	Habilidades	¿La entidad toma en cuenta las habilidades de los empleados para el desempeño de sus funciones?		
			Destrezas	¿La entidad toma en cuenta las destrezas de los empleados para el desempeño de sus funciones?		
			Aptitudes	¿El personal que labora en la institución esta predispuesta a brindar todo el apoyo al personal nuevo respecto al desarrollo de sus funciones?		
				¿La entidad toma en consideración la aptitud de los empleados para el cumplimiento de su rol y funciones?		
			Herramientas	¿Ud. utiliza sólo las herramientas que le da la entidad para cumplir con sus funciones?		
				¿Ud. utiliza materiales o instrumentos adicionales a lo que le da la entidad para cumplir con sus funciones?		
		Competencias actitudinales	Valores	¿La entidad toma en cuenta los valores de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?		
			Actitudes	¿Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos?		
				¿En la entidad busca promover a los mejores trabajadores en las distintas áreas en base a sus actitudes?		
				¿Se realizan actividades de presentación e integración del personal nuevo en el área respectiva?		
				¿Se promueven reconocimientos a los empleados por logros u objetivos alcanzados?		
			Ética	¿Los trabajadores mantienen su ética profesional en el desempeño de sus funciones?		
					1. Nunca	
					3. A veces	
					4. Casi siempre	
					5. Siempre	

ANEXO 4:

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

GUÍA DE ENCUESTA: Mediante la presente técnica de encuesta se busca recoger información relacionada con el trabajo de investigación: selección de personal y seguimiento en la municipalidad provincial de Concepción; para lo cual se solicita marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta en base a la escala de Likert de las preguntas presentadas a continuación; sabiendo que: Escala de Likert. Esta encuesta es anónima, se le agradece su colaboración.

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

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

No	PREGUNTAS	ESCALA Ordinal				
V1	COMPETENCIA LABORAL Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica					
D1	COGNITIVA son los conocimientos, experiencias y hechos que posee el personal para realizar una labor. Responda las siguientes preguntas:	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿La entidad toma en cuenta la formación académica y certificados de los empleados para designar los puestos de trabajo?					
2	¿Los empleados se capacitan de manera individual para mejorar sus competencias y desempeñarse mejor?					
3	¿Se ofrecen al personal la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño laboral?					
4	¿Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo?					
5	¿El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					

6	¿La entidad toma en cuenta las experiencias laborales de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?						
D2	INSTRUMENTAL Sabido que son las destrezas, habilidades, aptitudes y las herramientas que utiliza una persona para realizar mejor su labor. Responda las siguientes preguntas.						
7	¿La entidad toma en cuenta las habilidades de los empleados para el desempeño de sus funciones?						
8	¿La entidad toma en cuenta las destrezas de los empleados para el desempeño de sus funciones?						
9	¿El personal que labora en la institución esta predispuesta a brindar todo el apoyo al personal nuevo respecto al desarrollo de sus funciones?						
10	¿La entidad toma en consideración la aptitud de los empleados para el cumplimiento de su rol y funciones?						
11	¿Ud. utiliza sólo las herramientas que le da la entidad para cumplir con sus funciones?						
12	¿Ud. utiliza materiales o instrumentos adicionales a lo que le da la entidad para cumplir con sus funciones?						
D3	ACTITUDINAL Sabido que son las actitudes, valores y ética que tiene en cuenta una persona para realizar su labor de manera adecuada. Responda las siguientes preguntas.						
13	¿La entidad toma en cuenta los valores de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?						
14	¿Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos?						
15	¿En la entidad busca promover a los mejores trabajadores en las distintas áreas en base a sus actitudes?						
16	¿Se realizan actividades de presentación e integración del personal nuevo en el área respectiva?						
17	¿Se promueven reconocimientos a los empleados por logros u objetivos alcanzados?						
18	¿Los trabajadores mantienen su ética profesional en el desempeño de sus funciones?						

ANEXO 5:



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Competencias Laborales en el Personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca con una (x)

Título del cuestionario:

“COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAPALLANGA EN EL AÑO 2021”

No	PREGUNTAS	ESCALA Ordinal				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
V1	COMPETENCIA LABORAL Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica					
D1	COGNITIVA son los conocimientos, experiencias y hechos que posee el personal para realizar una labor. Responda las siguientes preguntas:					
1	¿La entidad toma en cuenta la formación académica y certificados de los empleados para designar los puestos de trabajo?					
2	¿Los empleados se capacitan de manera individual para mejorar sus competencias y desempeñarse mejor?					
3	¿Se ofrecen al personal la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño laboral?					
4	¿Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo?					
5	¿El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					

6	¿La entidad toma en cuenta las experiencias laborales de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?						
D2	INSTRUMENTAL Sabido que son las destrezas, habilidades, aptitudes y las herramientas que utiliza una persona para realizar mejor su labor. Responda las siguientes preguntas.						
7	¿La entidad toma en cuenta las habilidades de los empleados para el desempeño de sus funciones?						
8	¿La entidad toma en cuenta las destrezas de los empleados para el desempeño de sus funciones?						
9	¿El personal que labora en la institución esta predispuesta a brindar todo el apoyo al personal nuevo respecto al desarrollo de sus funciones?						
10	¿La entidad toma en consideración la aptitud de los empleados para el cumplimiento de su rol y funciones?						
11	¿Ud. utiliza sólo las herramientas que le da la entidad para cumplir con sus funciones?						
12	¿Ud. utiliza materiales o instrumentos adicionales a lo que le da la entidad para cumplir con sus funciones?						
D3	ACTITUDINAL Sabido que son las actitudes, valores y ética que tiene en cuenta una persona para realizar su labor de manera adecuada. Responda las siguientes preguntas.						
13	¿La entidad toma en cuenta los valores de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?						
14	¿Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos?						
15	¿En la entidad busca promover a los mejores trabajadores en las distintas áreas en base a sus actitudes?						
16	¿Se realizan actividades de presentación e integración del personal nuevo en el área respectiva?						
17	¿Se promueven reconocimientos a los empleados por logros u objetivos alcanzados?						
18	¿Los trabajadores mantienen su ética profesional en el desempeño de sus funciones?						



ANEXO 5: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Competencias Laborales en el Personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca con una (x)

Título del cuestionario:

“COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
 DISTRITAL DE SAPALLANGA EN EL AÑO 2021”

No	PREGUNTAS	ESCALA Ordinal				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VI	COMPETENCIA LABORAL Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica					
DI	COGNITIVA son los conocimientos, experiencias y hechos que posee el personal para realizar una labor. Responda las siguiente preguntas:					
1	¿La entidad toma en cuenta la formación académica y certificados de los empleados para designar los puestos de trabajo?					X
2	¿Los empleados se capacitan de manera individual para mejorar sus competencias y desempeñarse mejor?			X		
3	¿Se ofrecen al personal la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño laboral?			X		
4	¿Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo?				X	
5	¿El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo?				X	
6	¿La entidad toma en cuenta las experiencias laborales de los empleados para el buen desempeño de sus funciones?				X	

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EXPERTO N° 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Competencias Laborales"

OBJETIVO: Describir las competencias laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: VARGAS ARISTES, YULIANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: LIC. EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

X

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO N° 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Competencias Laborales"

OBJETIVO: Describir las competencias Laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: MARTINEZ VITOR, PAUL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO N° 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Competencias Laborales"

OBJETIVO: Describir las competencias laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: VERASTEGUI VELASQUEZ, GRACIELA SOLEDAD

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

ANEXO 7:

DATA PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable Competencias Laborales


MUESTRA	COMPETENCIAS COGNITIVAS						COMPETENCIAS INSTRUMENTALES						COMPETENCIAS ACTITUDINALES					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<u>1</u>	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3
<u>2</u>	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3
<u>3</u>	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	5
<u>4</u>	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
<u>5</u>	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4
<u>6</u>	4	4	2	2	1	3	3	3	4	2	4	4	1	2	1	3	1	3
<u>7</u>	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3
<u>8</u>	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4
<u>9</u>	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4
<u>10</u>	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	2	4
<u>11</u>	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3
<u>12</u>	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5
<u>13</u>	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
<u>14</u>	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4
<u>15</u>	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	5
<u>16</u>	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3
<u>17</u>	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4
<u>18</u>	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3
<u>19</u>	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	2	4
<u>20</u>	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
<u>21</u>	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
<u>22</u>	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	2	2	1	5
<u>23</u>	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4
<u>24</u>	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3
<u>25</u>	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4
<u>26</u>	1	2	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3	3	1	1	1	1	3
<u>27</u>	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4
<u>28</u>	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2
<u>29</u>	3	1	5	3	1	5	4	4	4	1	2	4	3	3	2	2	3	3
<u>30</u>	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3

<u>31</u>	4	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	5	5	2	2	1	1	5
<u>32</u>	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
<u>33</u>	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	5
<u>34</u>	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4
<u>35</u>	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3
<u>36</u>	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4
<u>37</u>	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3
<u>38</u>	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
<u>39</u>	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
<u>40</u>	5	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4
<u>41</u>	5	2	2	2	1	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3
<u>42</u>	3	1	2	2	1	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3
<u>43</u>	5	2	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4
<u>44</u>	2	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3
<u>45</u>	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	5
<u>46</u>	2	2	4	4	2	4	5	5	3	4	5	1	4	3	2	2	3	4
<u>47</u>	2	2	3	3	2	4	5	5	3	4	5	1	4	3	2	2	3	4
<u>48</u>	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	5	1	4	3	4	4	5	1
<u>49</u>	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	5	1	5	3	2	3	3	5
<u>50</u>	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5
<u>51</u>	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3
<u>52</u>	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3
<u>53</u>	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4
<u>54</u>	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4
<u>55</u>	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	4
<u>56</u>	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
<u>57</u>	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
<u>58</u>	3	3	4	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
<u>59</u>	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
<u>60</u>	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
<u>61</u>	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4
<u>62</u>	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
<u>63</u>	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
<u>64</u>	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
<u>65</u>	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3
<u>66</u>	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5
<u>67</u>	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5
<u>68</u>	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4
<u>69</u>	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	1	3	3	2	2	2	3
<u>70</u>	3	5	2	2	2	4	3	2	2	3	5	1	4	2	3	2	2	3
<u>71</u>	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	5	1	3	3	2	2	2	3
<u>72</u>	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	4

<u>73</u>	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3
<u>74</u>	4	4	3	2	2	4	5	5	2	3	2	4	3	2	4	4	2	4
<u>75</u>	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4
<u>76</u>	3	3	2	4	4	5	4	4	3	3	5	1	4	2	3	2	2	4
<u>77</u>	5	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	1	4	4	3	2	3	4
<u>78</u>	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	1	5	3	4	1	3	4
<u>79</u>	4	4	2	4	4	3	2	2	1	3	5	1	3	1	1	1	2	3
<u>80</u>	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3

ANEXO 8:

CONSENTIMIENTO INFORMADO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN

RUBÉN ROLAND REMUZGO PAITAN
Alcalde de la municipalidad distrital de Sapallanga
S.A.

Nosotros, **HERRERA QUINTO KATY MARISOL**, identificada con DNI 73018055, domiciliado en Ca. Los Robles MZ B LT 11 Sapallanga – Huancayo y **RIVAS REJAS RUTH MELISSA**, identificada con DNI N°76232254, domiciliado en Jr. zepita 333, Callao – Lima, nos dirigimos con el debido respeto exponiendo lo siguiente:

Que estando estudiando en el programa de titulación de Administración en la Universidad Peruana Los Andes; y que habiendo escogido vuestra institución para la aplicación de los instrumentos de nuestra tesis titulada "Competencias Laborales en el personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga en el año 2021" concerniente a la aplicación de cuestionarios, para ello requiero aplicar el cuestionario a todo el personal de la Municipalidad distrital de Sapallanga, acuerdo a su digno despacho para la autorización correspondiente; al término del informe de tesis, me comprometo hacer de su conocimiento las conclusiones y sugerencias de la investigación para los fines que se crea conveniente.

Por lo expuesto espero acceda a nuestra petición. Agradeciéndole anticipadamente su comprensión y apoyo.

Sapallanga, 11 de febrero del 2021


HERRERA QUINTO KATY MARISOL
DNI 73018055


RIVAS REJAS RUTH MELISSA
DNI 76232254

ANEXO 9:

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, los registros y datos que se tomaron para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna; por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto hasta la suspensión de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.



KATY MARISOL HERRERA QUINTO
DNI N° 73018055



RUTH MELISSA RIVAS REJAS
DNI N° 76232254

ANEXO 10:

FOTOS



Fotografía 1: Frontis de la Municipalidad Distrital de Sapallanga



Fotografía 2: Parque 28 de Julio del Distrito de Sapallanga



Fotografía 3: Frontis de la Municipalidad Distrital de Sapallanga



Fotografía 4: Día 1 realizando encuesta al personal de la municipalidad



Fotografía 5: Puerta principal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga



Fotografía 6: Día 2 realizando encuesta al personal de la municipalidad