



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo organizacional y competencias laborales en  
trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e  
Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Cahuana Mendoza, Joseph Enrique

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

**SECCIÓN**

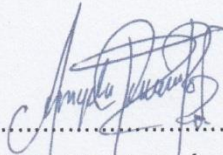
Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

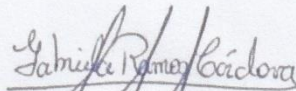
Administración del talento humano

**PERÚ – 2018**

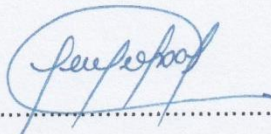
**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
**Dra. RIVERA BEGAZO, Ángela Martha**  
**Presidente**



.....  
Mg. Gabriela O. Ramos Córdova  
**Mg. RAMOS CORDOVA, Gabriela Olivia**  
**Secretario**



.....  
**Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto**  
**Vocal**

## Dedicatoria

A mis padres Tomas y Gloria quienes inculcaron en mi la superación profesional para seguir adelante haciendo posible este trabajo.

Joseph Enrique

## Agradecimiento

Al Doctor César Acuña Peralta, porque gracias a su capacidad empresarial ha logrado que en nuestra Región Ica, los profesionales logren forjar un mejor futuro.

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por haber compartido su experiencia y calidad profesional, lo cual representa la mejor garantía para el éxito de esta investigación.

Al Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto, por su asesoramiento, motivación, criterio e importantes precisiones para el desarrollo del informe final de investigación.

A la Sede Ica del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, por su apoyo y disposición favorable para la aplicación de los instrumentos, durante el desarrollo del trabajo de campo.

*El autor*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, CAHUANA MENDOZA Joseph Enrique, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°41605677; con la tesis "Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018."

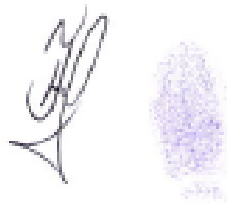
Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Ica, agosto de 2018.

Nombres y apellidos: CAHUANA MENDOZA Joseph Enrique



## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018, con la finalidad de determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
<b>Título</b>	
<b>Asesor</b>	
<b>Autor</b>	
<b>Línea de investigación</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	26
<b>II. METODO</b>	27
2.1 Diseño de investigación	27
2.2 Variables, Operacionalización	27
2.3 Población, muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5 Métodos de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos	32

<b>III. RESULTADOS</b>	33
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	49
<b>V. CONCLUSIONES</b>	51
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	52
<b>VII. REFERENCIAS</b>	53
<b>ANEXOS</b>	56
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 1.1: Cuestionario sobre liderazgo organizacional	57
Anexo 1.2: Cuestionario sobre competencias laborales	62
Anexo 2: Matriz de consistencia	78
Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos	80
Anexo 4: Registro de datos	81
Anexo 4.1 Registro de datos de liderazgo organizacional	81
Anexo 4.2 Registro de datos de competencias laborales	83
Anexo 5: Evidencia fotográfica	85



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo organizacional en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	34
Tabla 2	Liderazgo para resolver con eficacia problemas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	35
Tabla 3	Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	36
Tabla 4	Liderazgo para buscar diferentes perspectivas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	37
Tabla 5	Liderazgo para apoyar a los demás en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	38
Tabla 6	Competencias Laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	39
Tabla 7	Competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	40
Tabla 8	Competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	41
Tabla 9	Competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	42
Tabla 10	Estadígrafos de las variables liderazgo organizacional y Competencia laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	43
Tabla 11	Prueba de normalidad	44

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Liderazgo organizacional en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	34
Figura 2 Liderazgo para resolver con eficacia problemas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.	35
Figura 3 Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	36
Figura 4 Liderazgo para buscar diferentes perspectivas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	37
Figura 5 Liderazgo para apoyar a los demás en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	38
Figura 6 Competencias Laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	39
Figura 7 Competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	40
Figura 8 Competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	41
Figura 9 Competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.	42

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo constituida por 50 trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018, y su muestra quedó conformada por la totalidad de la población, elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos los cuales fueron un cuestionario sobre liderazgo organizacional y un cuestionario sobre las competencias laborales. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados determinaron que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,795$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

**Palabras Clave:** Relación, liderazgo organizacional y competencias laborales.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between organizational leadership and labor competencies in workers of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Ica Headquarters 2018.

Considering that this is a non-experimental type of research, correlational design was used. The population was constituted by 50 workers of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Headquarters Ica - 2018, and its sample was formed by the totality of the population, chosen by means of the application of the census sampling technique. For the collection of data, two instruments were used, which were a questionnaire on organizational leadership and a questionnaire on labor competencies. While for the processing of data, descriptive statistics was used to present results in tables and figures; besides the inferential statistics for the verification of the hypothesis.

The results determined that there is a significant positive relationship between organizational leadership and labor competencies in workers of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Headquarters Ica-2018. This is reflected in the Rho Spearman correlation coefficient of  $r = 0.795$  and a level of significance of 0.000 less than the critical region 0.05.

**Keywords:** Relationship, organizational leadership and labor competencies.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Existen incontables factores que favorecen al mejor funcionamiento de las organizaciones, sin embargo uno de ellos ha logrado ser siempre determinante el cual nos referimos al liderazgo organizacional, dicen que la mayor culpa de que las cosas pasen dentro de una organización la tiene la dirección. El liderazgo ejercido dentro la organización es fundamental para cumplir con los objetivos estratégicos, y esto solo se dará con la buena conducción del personal directivo ya que ello direccionará a todos los colaboradores al cumplimiento de los objetivos trazados, si bien es cierto el liderazgo recae en una persona denominada líder, esta debe contar con capacidad técnica y manejo emocional (Chavarrí, 2001, p.14).

En cuanto a las competencias laborales actualmente cumplen un rol fundamental en lo que es materia de recurso humano, ya que al hablar de lo que es ser competente en el contexto laboral, significa hablar de los saberes, comportamientos y destrezas que presenta un individuo en proporción a su desenvolvimiento profesional (Herrera, 2015, p.15). A nivel internacional le están dando una mayor importancia a las competencias laborales debido que cada persona tiene habilidades, aptitudes y conocimientos para ocupar diferentes puestos o realizar determinados trabajos dentro de la institución (Morales, 2015, p.27). Herrera (2015, p.16) señala que hoy en día se observa que la mayoría de instituciones no contrata a personas que tienen el perfil que requieren los puestos de trabajo, debido a que no realizan una buena selección de personal y procedimiento estructurado solo se limitan a la experiencia que hayan adquirido en diferentes tipos de trabajo, dándole así un mayor peso a la experiencia laboral y un mejor peso al conocimiento técnico – científico, es por ello que se reflejan bajos nivel de competencias laborales en los puesto de trabajo.

En el Perú actualmente vemos que existen cambios en las estructuras organizacionales debido a la búsqueda de la competitividad y calidad del servicio que ofrecen las diversas organizaciones e instituciones esto también como producto del desarrollo económico y social de nuestro país. Para ello los gerentes asumen el liderazgo y conducción de la organización lo cual es una pieza clave

para el cumplimiento de los objetivos estratégicos que desea alcanzar. El liderazgo, una habilidad clave que acompaña el desarrollo del país, pero, al mismo tiempo, más difíciles de encontrar en los trabajadores este tipo de liderazgo; muchas veces el no poder encontrar ni desarrollar personas líderes dentro de una entidad pública es por el propio sistema que se maneja que no permite potenciar las habilidades y destrezas de sus trabajadores (Vargas, 2015, p.17).

En el país aún no se desarrolla una Política de Estado que permita mejorar las competencias profesionales de los docentes. Hoy en día con los avances, el mundo globalizado y la abundante información, las instituciones deben mejorar optimizar el servicio que brindan, haciendo ineludible que los trabajadores se encuentren mejores capacitados y más involucrados con los cambios tecnológicos, así como demostrar la competencia de formación personal y social (Mendez, 2017, p.33).

En el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - Sede Ica, se evidencia ciertas debilidades por el personal jerárquico respecto al liderazgo organizacional, por lo que no existe un liderazgo al momento de resolver con eficacia los problemas, no se logra operar con una fuerte orientación hacia los resultados, no se respeta las diferentes perspectivas de los demás trabajadores, y finalmente no logran apoyar a los demás; asimismo se necesita reforzar las competencias laborales tanto en el contexto global como de manera específica como son las competencias laborales genéricas, básicas y específicas; a partir de esta problemática surge el interés por estudiar el liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica-2018; de esta forma se tendrá un mejor diagnóstico de cada una de ellas y se establecerá la relación que tienen entre ellas.

## **1.2 Trabajos previos**

### 1.2.1. A nivel internacional

Rojas (2012). Con su tesis: El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. La investigación presenta un

diseño de tipo no experimental transversal. Se llegó a la conclusión: se evidenció que el promedio en los tres liceos regulares de la región de Lima obtuvieron 59,1%, es decir que en esta dimensión se observa que los directores de los 3 liceos son percibidos por sus educadores como profesionales con alto grado de liderazgo.

Villalón (2014). Con su tesis: "El liderazgo organizacional como agente motivador en un establecimiento municipal". (Tesis de maestría) Universidad de Chile, Santiago de Chile - Chile. La investigación de tipo básica con un diseño descriptivo. El estudio se realizó en una población de directivos y trabajadores ascendente a 70 personas, con una muestra de censo tomando a todos los trabajadores. El tesista señala las siguientes conclusiones: Se ha evidenciado que el liderazgo llevado a cabo por el personal directivo es aquel que se centra en que los trabajadores cumplan con sus actividades mediante premios o castigos, es decir refleja un liderazgo transaccional, pero también se ha observado en la investigación que existen indicios en desarrollar un liderazgo transformacional que busca promover la participación creativa de los trabajadores para resolver problemas, formar equipos de trabajos y buscar que los colaboradores sientan que la organización se preocupa por su desarrollo y bienestar.

Sánchez (2012). Tesis titulada: Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo - Venezuela. La tesis fue de tipos correlacional, no experimental, cuantitativa. La tesis estuvo conformada por una población y muestra de 22 contadores de 8 locales castrenses. El autor señaló las siguientes conclusiones: Esta investigación concluye que la formación de los contadores en los diferentes locales castrenses no está de acuerdo al perfil y requerimientos de los puestos de trabajos que se desempeñan, esto es por la deficiencia en las competencias adquiridas durante su formación profesional. También se manifiesta que la institución no se preocupa por brindar capacitaciones de actualización su personal.

### 1.2.2. A nivel nacional

Ortiz (2017). En su tesis titulada: Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé - Lima – 2015. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. La investigación presenta un diseño de tipo no experimental. La tesista trabajó con una muestra conformada por 30 colaboradores enfermeros. Se utilizó el cuestionario y una encuesta como instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión: Se ha señalado de acuerdo a lo evidenciado en los resultados que las competencias laborales de las enfermeras es regular, por otro lado también se determinó que a un mayor tiempo de servicios en el puesto de trabajo le corresponde un mayor desarrollo de competencias laborales.

Hernández (2017). En su tesis titulada: Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. La investigación es de tipo descriptiva y de un diseño de tipo no experimental. El tesista trabajó con una muestra conformada por 120 servidores públicos del INGEMMET. Se utilizó una escala de opinión como instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión: se determinó que los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET en la ciudad de Lima en el año 2015, si presentan altos niveles de desarrollo de competencias laborales.

### 1.2.3. A nivel local

Del castillo (2016). En su tesis titulada: Liderazgo organizacional y desempeño laboral del área de proyectos e inversión de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2015. (Tesis de maestría). Universidad de César Vallejo sede Ica. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 32 trabajadores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos reflejan que existe



una relación directa entre liderazgo organizacional y el desempeño laboral del área de proyectos e inversión mediante un coeficiente de correlación de Pearson 0,830.

Flores (2018). En su tesis titulada: Programa de identidad organizacional en las competencias laborales del personal no docente de una institución educativa de Ica, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, filial Ica. La investigación presenta un diseño de tipo Pre experimental. La tesista trabajó con una muestra conformada por 23 trabajadores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión: Se demostró en el presente estudio que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la aplicación del programa de identidad organizacional mejora significativamente las competencias laborales del personal no docente de la institución educativa, debido a los resultados de una confianza del 99% y un nivel de significancia del 1%, el valor de los rangos de Wilcoxon es  $Z = -4,137$  y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,01$ ; en consecuencia.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1 Liderazgo organizacional

##### 1.3.1.1 Concepto de liderazgo organizacional

“Se define al liderazgo organizacional como el mecanismo por el cual la persona posee la capacidad de influir en las labores de un individuo, grupo o equipo que constituye parte de una organización, con el propósito de lograr objetivos y metas en una circunstancia específica.” (Robbins & Judge, 2013, p.10).

Así mismo, al liderazgo como una cualidad personal del líder y como la capacidad de guiar y dirigir dentro de una organización, comunidad o sociedad. “Es un proceso de interacción entre personas para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto la organización o institución como también a las personas que colaboran en ella.” (Chiriboga, 2015, p.37).

Por su parte Castrillón (2011, p.16) señala que “Viene hacer un mecanismo de interacción entre individuos en el cual uno de ellos conduce, a través de su influencia personal y poder, las energías potencialidades y actividades de un grupo, para conseguir una meta común con propósito de transformar tanto a la empresa como al personal que trabaja en ella.”

Además, Fernández (2018, p.12) señala que “Es un mecanismo de influencia entre el líder y las demás personas, que posee un propósito de su implicación voluntaria en la meta de los propósitos de la empresa. Se dice que la capacidad del líder es la cualidad más característica que presenta ya que tiene la facilidad de que otras personas se incorporen a su proyecto o asuman los objetivos del líder como únicos y lo hagan voluntariamente.”

#### 1.3.1.2. Importancia del liderazgo organizacional

Según Hernández (2013, p.22) es muy importante el liderazgo puesto que es trascendente para la existencia de cualquier organización, ya que viene ser la capacidad de un jefe para orientar y dirigir, una organización puede poseer una planeación apropiada, control entre otros, y no sobrevivir a la escasez de un líder apropiado, inclusivamente dicha organización no posee una planeación y control, pero con el tan solo tener un líder apropiado se puede seguir adelante.

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes, es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir (Noriega, 2008).

#### 1.3.1.3. Dimensiones del liderazgo organizacional

Para Sáenz (2016, p.16) las dimensiones son:

- Liderazgo para resolver con eficacia problemas: La persona que lidera la organización toma en cuenta que para resolver problemas dentro de los equipos de trabajos debe evaluar y seleccionar alternativas de solución considerando todos los aspectos generales que se puedan suscitar dentro del ámbito laboral para que finalmente se tome decisiones eficaces.

- Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados: El líder direcciona a sus colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos y obtención de los resultados bajo la formulación de estrategias que le permitan resolver algún conflicto que se le presente en su área de trabajo. En todo momento el líder resalta que es importante alcanzar la eficacia y eficiencia en los nivel de productividad de cada colaborador para ello prevé monitoreo y asesoramientos en las diferentes áreas en las cuales se desempeña los colaboradores.
- Liderazgo para buscar diferentes perspectivas: El líder antes de tomar decisiones considera como aspecto importante las opiniones de sus colaboradores y evita en todo momento escuchar prejuicios laborales que pueden influir en las decisiones que tomen ante un problema.
- Liderazgo para apoyar a los demás: El líder busca siempre desarrollar las potencialidades de sus colaboradores mediante la promoción de capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo y también resaltar el desempeño laboral destacado dentro de la organización con estímulos y premios. Finalmente en todo momento el líder también desarrolla una comunicación horizontal con sus colaboradores.

#### 1.3.1.4. Características del liderazgo organizacional

Para Fernández (2018, p.42) las principales características del liderazgo organizacional son:

- Cultura: La acción y trabajo del líder es de forma ideológica, construyendo y modificando la cultura de la empresa, conforme los directivos lo van administrando.
- Compromiso: El líder entender a los trabajadores que se quiere lograr y, por el cual, qué debe lograrse, desde su compromiso con la Misión de la empresa.
- Expectativas de valor: El líder es capaz de interactuar dentro y fuera de la organización para alcanzar el posicionamiento de la organización , asimismo se demuestra lo importante que es estar contacto con los grupos de trabajo para poder identificar algunas amenazas y oportunidad que se encuentran fuera de la empresa.

-Desarrollo de personas: El líder busca en todo momento el desarrollo de la competencias en los trabajadores ofreciendo la actualización técnica en las diferentes áreas de trabajo para un mejor desempeño, con ello el líder busca el compromiso de sus colaboradores y que se sientan motivados en trabajar en una organización que se preocupa por su integridad personal.

-Innovación y cambio: un líder busca impulsar el cambio para la mejora de la organización mediante la transmisión de la visión de la organización a sus colaboradores promoviendo su identidad institucional y el logro de los objetivos a largo plazo.

#### 1.3.1.5. Objetivos del liderazgo organizacional

Según Fernández (2018, p.29) los objetivos del liderazgo organizacional que se persiguen son:

- Lograr que los colaboradores sigan el mismo objetivo estratégico de la organización para lograr el éxito.
- Alcanzar los objetivos y metas organizaciones haciendo uso óptimo de los recursos.
- Promover el desarrollo de sus colaboradores mediante capacitaciones.
- Promover la identificación con los valores de la organización
- Reconocer los esfuerzos de los colaboradores en el cumplimiento su labor en los diferentes puestos de trabajos.
- Aceptar las opiniones de sus colaboradores para la búsqueda de la calidad como organización.

#### 1.3.1.6. Enfoque teórico del liderazgo organizacional

Según Gómez de la O. (2013, p.28) se sustenta en el Modelo Situacional de Hersey y Blanchard que precisa el estilo del liderazgo como un jefe de dirección que un individuo muestra cuando intenta influenciar en las labores de los demás. Mientras ellos identifican que la efectividad de un estilo de liderazgo dependerá en qué situación se encuentren el subordinado y el líder. Los autores proponen que el estilo de liderazgo se basa en el conocimiento del subordinado, conforme a la destreza y noción técnico para efectuar las actividades que se le encargan, seguridad, autoconfianza para

desempeñarse con los objetivos; y la alineación de la conducta que posee el líder, que puede ser las relaciones o el trabajo.

### 1.3.2. Competencias laborales

#### 1.3.2.1. Definición de competencias laborales

Según Marqués (2011, p.13) “expresa como definición de competencia a la destreza de colocar en marcha de forma integrada aquellos conocimientos obtenidos y rasgos de personalidad que faciliten solucionar numerosas situaciones.”

Por su parte Sulca (2015, p.25) señala que “La competencia laboral es aquella complejidad de conjunto de capacidades, culturas, destrezas y valores, justificables por el trabajador en el desarrollo de sus funciones laborales.”

Así mismo Monereo (2011, p.14) indica que “Las competencias laborales son la agrupación de conocimientos y habilidades que pueden aprobar a un trabajador afrontar con superación los problemas, conflictos y dificultades que de manera más frecuente se le demuestran durante su ejercicio profesional.”

Además Prieto (2013, p.20) indica que “Son un conjunto de estándares aplicables al ámbito laboral, y que éstos son elaborados tomando como base las tareas y funciones asociadas al desempeño en los puestos de trabajo, y que la evaluación de las competencias debe hacerse basada en indicadores de desempeño y en las evidencias sobre los mismos.”

#### 1.3.2.2. Importancia de las competencias laborales

Según Prieto (2013, p.25) la importancia de las competencias laborales radica en que el trabajador debe de estar en la capacidad de enfrentar los cambios de esta sociedad del conocimiento, debe saber gestionar no sólo conocimientos y habilidades en su desempeño profesional, sino debe proveerse de una gama de valores, conceptos y experiencias que le facilitarán su desenvolvimiento en cualquier escenario. Adicionalmente, el trabajador debe formarse y tener habilidades que le permitan manejar con

destreza la tecnología disponible para su desarrollo profesional, la cual se renueva frecuentemente. Por todo esto la institución debe centrar la educación en la formación de competencias profesionales de todos los miembros con la finalidad de que estos puedan estar en la capacidad de cumplir con sus funciones de forma óptima.

#### 1.3.2.3. Dimensiones de las competencias laborales

Según Mertens (citado por Flores, 2018, p.45) sus dimensiones son:

-Competencias básicas: Comprende todo aquel conjunto de habilidades que son innatas en el desarrollo de la persona, y por lo tanto comunes a todos los miembros de la sociedad ya que son adquiridas durante la formación escolar, tales como la capacidad para escribir, para leer, operaciones matemáticas básicas, etc.

-Competencias genéricas: Comprende todo el conjunto de competencias que son adquirida por la persona y que le fueron útiles en toda actividad productiva, tales como la capacidad para interactuar y trabajar en equipo, para negociar e intercambiar ideas, para solucionar conflictos, etc.

-Competencias específicas: Abarca todo el conjunto de capacidades que le permitirán al trabajador desenvolverse en un ámbito productivo específico, adquiriendo aquellos conocimientos propios de la actividad económica en la que se va a desenvolver y que le permitirán adquirir las destrezas necesarias para desenvolverse óptimamente en dicha actividad.

#### 1.3.2.4. Características de las competencias laborales

Según Morazán (2013, p.25) señala como características:

-Incluye la existencia de ciertas capacidades y habilidades.

-Hace alusión a la naturaleza especial y a la fuente de conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar un trabajo especializado, así como conocimientos abstractos que están disponibles y son transmitidos en el nivel superior de la educación.

-Requieren de una formación educativa para su ejercicio y su aplicación es restringida

-Permite responder a demandas complejas.

#### 1.3.2.5. Objetivos de competencias laborales

Tomando como referencia lo señalado por Guevara y Tupia (2015, p.34) los objetivos que se persiguen con el desarrollo de las competencias laborales son:

-Desarrollo de la tarea: La persona que ejerce una actividad laboral y cuenta las competencias pertinentes a su área de trabajo utiliza de manera eficiente los recursos para cumplir con las tareas laborales.

-Contribuir en el trabajo: La persona que es competente combina un conjunto de capacidades y contribuye en su trabajo aportando con competencias relacionadas la optimización del tiempo, planteo de nuevas estrategias, utilización adecuada de las tecnologías de información y comunicación en sus puestos de trabajo.

-Adquirir nuevos conocimientos: La persona competente siempre busca actualizarse con nuevos conocimientos para la búsqueda de la excelencia en el desempeño laboral donde se desenvuelve alcanzando así grandes reconocimientos por parte de la organización

#### 1.3.2.6. Enfoque teórico de las competencias laborales

Según Hernández (2012, p.40) se sustenta en la Teoría del Mercado Segmentado; en que se tiene conocimiento que existen mercados laborales enfocados a algunos sectores y ocupaciones laborales, en otras palabras, se instruye o se amolda en función de fortificar un específico sector. Es por ello que se reconoce que para el desarrollo de ciertos trabajos y funciones se selecciona a personas con una profesión y especialización específica. Sin embargo, esto no queda ahí, ya que se debe asegurar que la institución brinde la capacitación idónea al trabajador de modo que pueda seguir desarrollando sus competencias laborales de modo que pueda cumplir sus funciones de forma óptima.

#### 1.3.3. Normas que sustentan la investigación

-Se sustenta en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, que en el Artículo 38 inciso “c”, señaló que para el desarrollo óptimo de la función de

la institución, se deben de desarrollar todas aquellas actividades que permitan desarrollar y mejorar las competencias del recurso humano, ya sea de los trabajadores que se incorporen a la institución (realizando procesos de inducción, de seguimiento y de apoyo), o aquellos trabajadores que ya hayan permanecido durante un periodo de tiempo (a través del desarrollo de capacitaciones, compensaciones, premiaciones, reconocimientos, etc.), que permitan generar un ambiente óptimo dentro de la institución que contribuya al bienestar de los trabajadores. Todos estos factores únicamente se pueden lograr de forma óptima con la existencia de un liderazgo organizacional óptimo, razón por la cual se propone el desarrollo de esta investigación.

#### 1.4 Formulación del problema

##### 1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018?

##### 1.4.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018?

#### 1.5 Justificación del estudio



Esta investigación se justificó desde los siguientes aspectos:

**Valor teórico:** Esta investigación fue una contribución teórica pues brindó una mayor información de cada una de las variables a través de la recopilación de toda información actualizada que fue recopilada de las diferentes fuentes que se encuentren, asimismo se estableció los enfoques, y dimensiones que lograron evaluar a cada una de ellas.

**Implicancia práctica:** Este ayudo a resolver el problema que surge el cual es la determinación de la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las competencias laborales; por otro lado de los resultados obtenidos se pudo inferir las conclusiones correspondientes a cada objetivo planteado, finalmente se pudo elaborar las sugerencias a fin de que sean consideradas por las autoridades correspondientes a fin de revertir las falencias que se puedan evidenciar respecto a cada una de las variables.

**Utilidad metodológica:** su contribución radicó en la construcción de nuevos instrumentos para la recolección o análisis de cada una de las variables, esto resulta de suma importancia para investigaciones futuras que busquen evaluar estas mismas variables ya sean en investigaciones experimentales como no experimentales.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

HE2. Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

HE3. Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

## 1.7 Objetivos

### 1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

### 1.7.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

OE2. Analizar la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

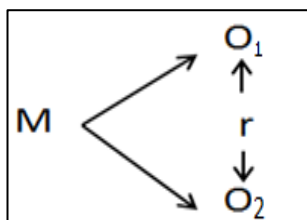
OE3. Establecer la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo no experimental porque no se manipulará las variables de estudio. De acuerdo a este tipo de investigación se empleará el diseño correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014: 77-87) señala que el diseño descriptivo correlacional la cual busca conocer el comportamiento de cada una de las variables y luego determinar la relación que existe entre ambas variables. A continuación presentamos en esquema de dicho diseño



Dónde:

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Variable 1: Liderazgo organizacional

O<sub>2</sub> = Variable 2: Competencias laborales

r = Relación entre las variables estudiadas

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1 Variables

Variable 1: Liderazgo organizacional

Dimensiones

D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas

D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados

D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas

D4: Liderazgo para apoyar a los demás

Variable 2: Competencias laborales

Dimensiones

D1: Competencias laborales genéricas

D2: Competencias laborales básicas

D3: Competencias laborales específicas.

### 2.2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo organizacional	Fernández (2018) señala que es un proceso de influencia entre el líder y las personas, que tiene como fin último su implicación voluntaria en el logro de los objetivos de la Organización. Quizás la cualidad que más caracteriza a un líder es su capacidad de hacer que otras personas se unan a su proyecto o asuman los objetivos del líder como propios y lo hagan voluntariamente.	El liderazgo organizacional se evaluó mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones.	D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Evaluar y seleccionar alternativas.</li> <li>• Aspectos gerenciales.</li> </ul>	Escala de intervalo
			D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo y comunicación.</li> <li>• Resaltar y priorizar.</li> <li>• Autodirección.</li> </ul>	
			D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendencias con valores.</li> <li>• Comprender y alentar.</li> <li>• Decisiones.</li> <li>• Prejuicios.</li> </ul>	
			D4: Liderazgo para apoyar a los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción del trabajo en equipo.</li> <li>• Apoyo al trabajador.</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Prieto (2013) indica que son un conjunto de estándares aplicables al ámbito laboral, y que éstos son elaborados tomando como base las tareas y funciones asociadas al desempeño en los puestos de trabajo, y que la evaluación de las competencias debe hacerse basada en indicadores de desempeño y en las evidencias sobre los mismos.	Las competencias laborales fueron evaluadas mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones.	D1: Competencias laborales genéricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra capacidad de análisis y síntesis</li> <li>• Aplica conocimientos, organiza y planifica</li> <li>• Comunica tus conclusiones</li> <li>• Muestra espíritu emprendedor y sentido crítico.</li> </ul>	Escala de intervalo
			D2: Competencias laborales básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de TICs</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Actúa creativa, crítica y éticamente</li> </ul>	
			D3: Competencias laborales específicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa de eventos de capacitación</li> <li>• Demuestra dominio conceptual</li> <li>• Elabora y sustenta informes</li> <li>• Capacidad técnica.</li> </ul>	

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población de estudio en la presente investigación estuvo conformado por 50 trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018 incluidos trabajadores que laboraron anteriormente en esta Sede.

**Cuadro 1. Población de estudio**

PROFESIONALES	CANTIDAD
Trabajadores contratados a tiempo determinado (D.L. N° 276)	38
Trabajadores contratados a tiempo indeterminado (DL N° 728)	3
Trabajadores CAS (DL N°1057)	3
Ex trabajadores CAS (DL N°1057)	6
<b>TOTAL</b>	50

### 2.3.2 Muestra

La muestra quedó constituida por la totalidad de la población, es decir por los 50 trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018.

### Muestreo

La selección de la muestra se realizó a través de la técnica del muestreo censal, pues se tuvo que seleccionar a toda la población.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta que busca realizar una búsqueda sistemática de información mediante preguntas con opciones de respuestas en una hoja que se denomina cuestionario.

#### 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Se empleó los cuestionarios para evaluar el liderazgo organizacional y el cuestionario sobre las competencias laborales.

##### Cuestionario sobre liderazgo organizacional

El cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel del liderazgo organizacional; este instrumento estuvo estructurado con 20 ítems en función de sus dimensiones: D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas (5 ítems), D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados (5 ítems), D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas (5 ítems), D4: Liderazgo para apoyar a los demás (5 ítems). Con un criterio de valoración de: siempre (2 puntos); a veces (1 punto); nunca (0 puntos).

##### Cuestionario sobre las competencias laborales

El cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel de las competencias laborales; este instrumento estuvo estructurado con 24 ítems en función de sus dimensiones: D1: Competencias laborales genéricas (8 ítems), D2: Competencias laborales básicas (8 ítems), D3: Competencias laborales específicas (8 ítems). Con un criterio de valoración de: siempre (2 puntos); a veces (1 punto); nunca (0 puntos).

#### 2.4.3 Validez del instrumento

La validez: Los instrumentos de investigación tiene que poseer validez para certificar la coherencia, pertinencia y objetividad de los ítems de instrumentos propuestos así como la relación que deben tener las variables- dimensiones- indicadores e ítems. Para este procedimiento se llevó a cabo mediante juicio de expertos, donde los especialistas metodólogos darán a conocer su opinión al respecto de los instrumentos mediante una ficha de validación. Estuvo a cargo del Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto y Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia.

#### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para llevar a cabo la prueba de confiabilidad de los instrumentos se hizo el uso de una muestra piloto al cual se le aplicó la prueba de confiabilidad



del Alfa de Cronbach a los instrumentos de recolección de datos, cuyo coeficiente fue mayor a 0.8 para la confiabilidad del instrumento.

El cuestionario sobre liderazgo organizacional es de 0,898 y el cuestionario sobre las competencias laborales es de 0,906 lo cual significa que es altamente confiable y procede su aplicación.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos se siguió 2 procedimientos fundamentales mediante la estadística:

Análisis descriptivos.

Esta parte indica que los datos recogidos con los cuestionarios fueron ingresados en una data para luego analizarlo mediante tablas y figuras estadísticas. En este análisis también se halló las medidas de tendencia central (media, mediana y moda).

Análisis inferencial.

Para este análisis se utilizó las pruebas de normalidad y las pruebas de hipótesis. Para aplicar las pruebas de hipótesis paramétricas o no paramétrica se analizaron primero la normalidad de los datos y esto se definirá mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

## 2.6 Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes aspectos éticos:

Antes de iniciar el estudio en la Dirección Zonal 5 - Sede Ica del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, se solicitó el permiso al Director Zonal y así obtener las facilidades correspondientes para el tratamiento investigativo.

Al momento de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo la codificación de los participantes para la protección de su identidad y garantizar el tratamiento anónimo.

Durante la estructuración del marco teórico se consideró las citas respectivas en la información seleccionada para el sustento de las variables de estudio, así como en las referencias bibliográficas y respetando el estilo APA.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional y el cuestionario sobre las competencias laborales.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre liderazgo organizacional		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	5	Siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	5	
D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	5	
D4: Liderazgo para apoyar a los demás	5	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Malo [0-14> Regular [14-27> Bueno [27-40]	Malo [0-4> Regular [4-7> Bueno [7-10]	
Cuestionario sobre las competencias laborales		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Competencias laborales genéricas	8	Siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
D2: Competencias laborales básicas	8	
D3: Competencias laborales específicas	8	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Bajo [0-16> Regular [16-32> Alto [32-48]	Bajo [0-6> Regular [6-11> Alto [11-16]	

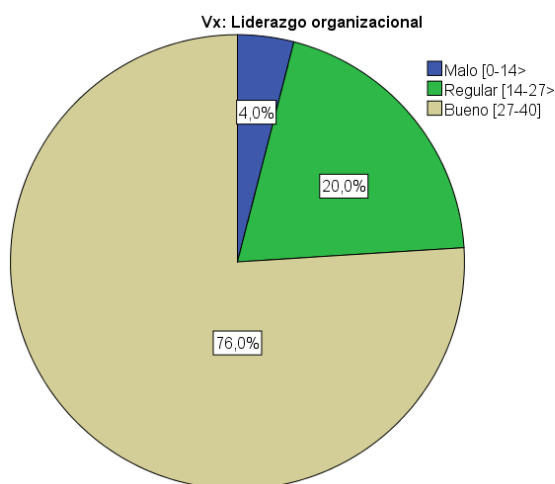
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

*Liderazgo organizacional en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [0-14>	2	4,0	4,0	4,0
	Regular [14-27>	10	20,0	20,0	24,0
	Bueno [27-40]	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

*Figura 1. Liderazgo organizacional en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

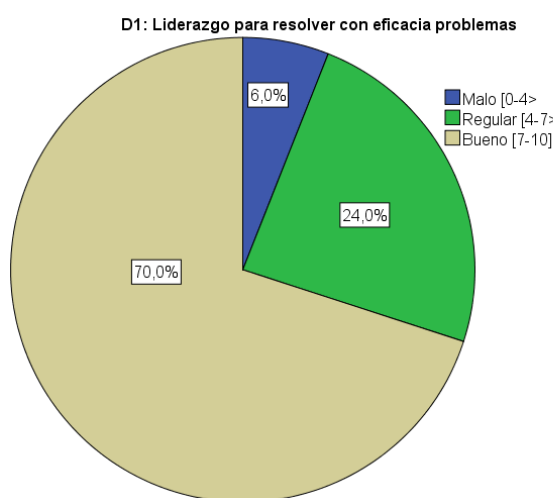
*Interpretación:* En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 4,0% (2) trabajadores señalan que hay un mal nivel de liderazgo organizacional, el 20,0% (10) un regular nivel y el 76,0% (38) trabajadores señalan que hay un buen nivel de liderazgo organizacional.

Tabla 2

*Liderazgo para resolver con eficacia problemas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [0-4>	3	6,0	6,0	6,0
	Regular [4-7>	12	24,0	24,0	30,0
	Bueno [7-10]	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

*Figura 2. Liderazgo para resolver con eficacia problemas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.*

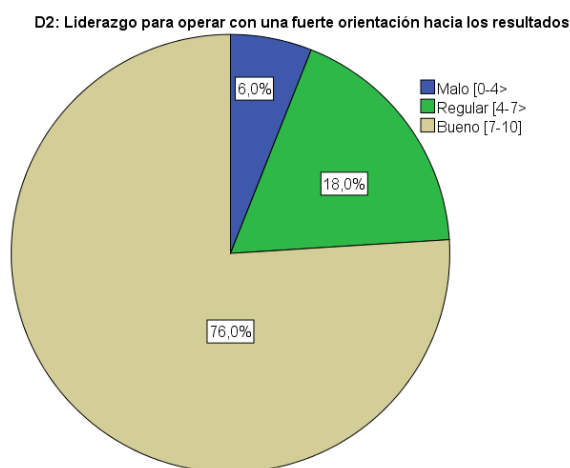
Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 6,0% (3) trabajadores señalan que hay un mal nivel de liderazgo para resolver con eficacia problemas, el 24,0% (12) un regular nivel y el 70,0% (35) trabajadores señalan que hay un buen nivel de liderazgo para resolver con eficacia problemas.

Tabla 3

*Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [0-4>	3	6,0	6,0	6,0
	Regular [4-7>	9	18,0	18,0	24,0
	Bueno [7-10]	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

*Figura 3. Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

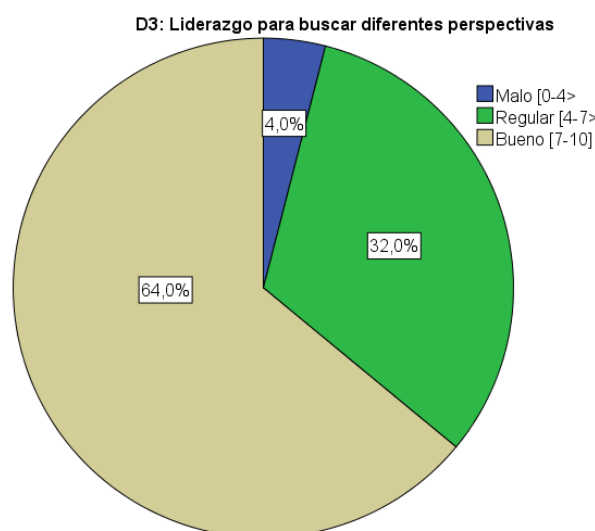
Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 6,0% (3) trabajadores señalan que hay un mal nivel de liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados, el 18,0% (9) un regular nivel y el 76,0% (38) trabajadores señalan que hay un buen nivel de liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados.

Tabla 4

*Liderazgo para buscar diferentes perspectivas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [0-4>	2	4,0	4,0	4,0
	Regular [4-7>	16	32,0	32,0	36,0
	Bueno [7-10]	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

*Figura 4. Liderazgo para buscar diferentes perspectivas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

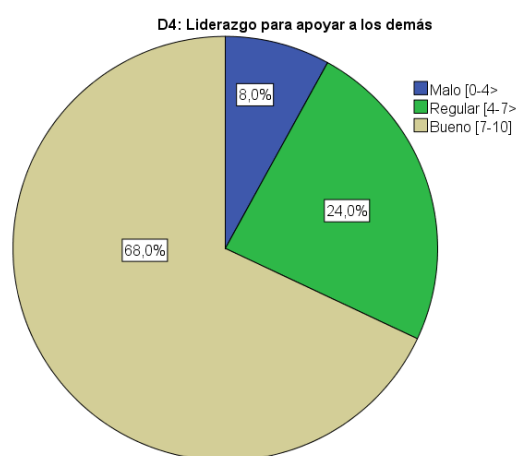
Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 4,0% (2) trabajadores señalan que hay un mal nivel de liderazgo para buscar diferentes perspectivas, el 32,0% (16) un regular nivel y el 64,0% (32) trabajadores señalan que hay un buen nivel de liderazgo para buscar diferentes perspectivas.

Tabla 5

*Liderazgo para apoyar a los demás en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [0-4>	4	8,0	8,0	8,0
	Regular [4-7>	12	24,0	24,0	32,0
	Bueno [7-10]	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

*Figura 5. Liderazgo para apoyar a los demás en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2018.*

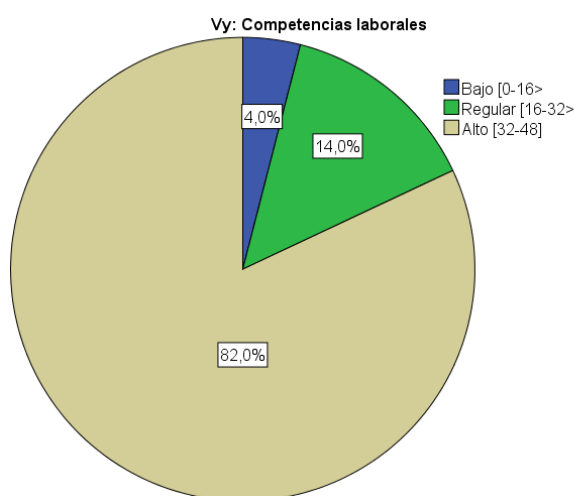
Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo organizacional a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 8,0% (4) trabajadores señalan que hay un mal nivel de liderazgo para apoyar a los demás, el 24,0% (12) un regular nivel y el 68,0% (34) trabajadores señalan que hay un buen nivel de liderazgo para apoyar a los demás.

Tabla 6

*Competencias Laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-16>	2	4,0	4,0	4,0
	Regular [16-32>	7	14,0	14,0	18,0
	Alto [32-48]	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

*Figura 6. Competencias Laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las competencias laborales a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 4,0% (2) trabajadores presentan un bajo nivel de competencias laborales, el 14,0% (7) un regular nivel y el 82,0% (41) trabajadores presentan un alto nivel de competencias laborales.

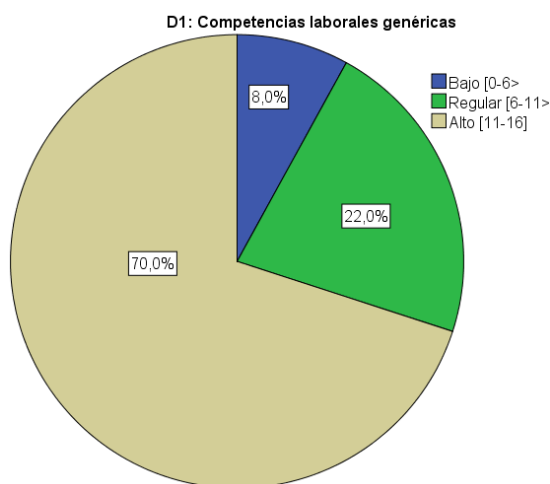


Tabla 7

*Competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-6>	4	8,0	8,0	8,0
	Regular [6-11>	11	22,0	22,0	30,0
	Alto [11-16]	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

*Figura 7. Competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018*

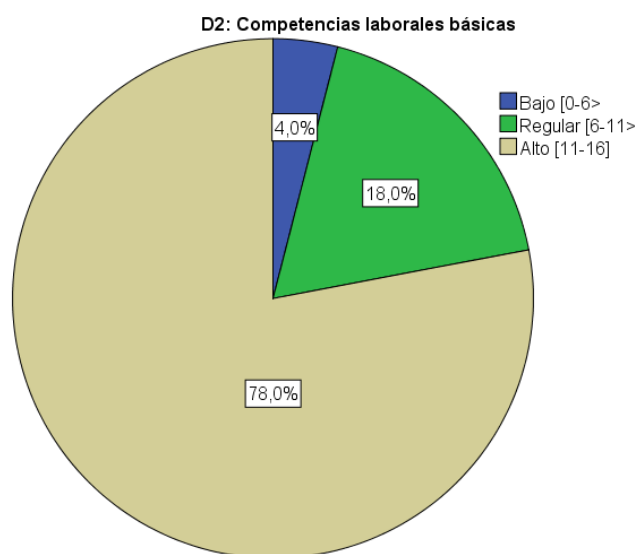
Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las competencias laborales a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 8,0% (4) trabajadores presentan un bajo nivel de competencias laborales genéricas, el 22,0% (11) un regular nivel y el 70,0% (35) trabajadores presentan un alto nivel de competencias laborales genéricas.

Tabla 8

*Competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-6>	2	4,0	4,0	4,0
	Regular [6-11>	9	18,0	18,0	22,0
	Alto [11-16]	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

*Figura 8. Competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

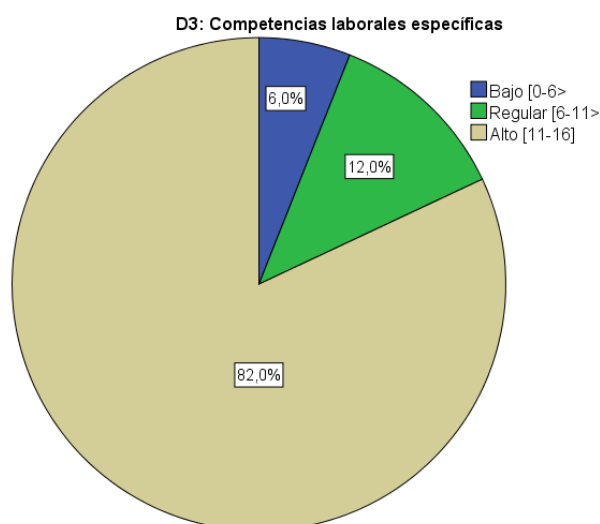
Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las competencias laborales a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 4,0% (2) trabajadores presentan un bajo nivel de competencias laborales básicas, el 18,0% (9) un regular nivel y el 78,0% (39) trabajadores presentan un alto nivel de competencias laborales básicas.

Tabla 9

*Competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-6>	3	6,0	6,0	6,0
	Regular [6-11>	6	12,0	12,0	18,0
	Alto [11-16]	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

*Figura 9. Competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las competencias laborales a los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 6,0% (3) trabajadores presentan un bajo nivel de competencias laborales específicas, el 12,0% (6) un regular nivel y el 82,0% (41) trabajadores presentan un alto nivel de competencias laborales específicas.

Tabla 10

*Estadígrafos de las variables liderazgo organizacional y Competencia laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.*

		D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	D4: Liderazgo para apoyar a los demás	Vx: Liderazgo organizacional	D1: Competencias laborales genéricas	D2: Competencias laborales básicas	D3: Competencias laborales específicas	Vy: Competencias laborales
N	Válido	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		7,8400	7,5400	7,1800	7,5600	30,1200	12,1000	12,1400	12,5400	36,7800
Error estándar de la media		,32871	,29026	,25824	,30661	1,04925	,46795	,44171	,44741	1,27529
Mediana		8,5000	8,0000	8,0000	8,0000	32,0000	13,0000	13,0000	13,0000	39,0000
Moda		10,00	8,00	8,00	9,00	34,00	13,00 <sup>a</sup>	14,00	14,00	37,00
Desviación estándar		2,32432	2,05247	1,82600	2,16804	7,41933	3,30892	3,12338	3,16363	9,01765
Varianza		5,402	4,213	3,334	4,700	55,047	10,949	9,756	10,009	81,318
Mínimo		2,00	2,00	2,00	3,00	10,00	3,00	3,00	3,00	9,00
Máximo		10,00	10,00	10,00	10,00	40,00	16,00	16,00	16,00	48,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

#### Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables gestión de la comunicación y la imagen corporativa con sus respectivas dimensiones.

Tabla 11

*Prueba de normalidad*

		D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	D4: Liderazgo para apoyar a los demás	Vx: Liderazgo organizacional	D1: Competencias laborales genéricas	D2: Competencias laborales básicas	D3: Competencias laborales específicas	Vy: Competencias laborales
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	7,8400	7,5400	7,1800	7,5600	30,1200	12,1000	12,1400	12,5400	36,7800
	Desviación estándar	2,32432	2,05247	1,82600	2,16804	7,41933	3,30892	3,12338	3,16363	9,01765
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,204	,229	,213	,200	,167	,187	,182	,192	,250
	Positivo	,176	,115	,107	,130	,091	,119	,108	,137	,112
	Negativo	-,204	-,229	-,213	-,200	-,167	-,187	-,182	-,192	-,250
Estadístico de prueba		,204	,229	,213	,200	,167	,187	,182	,192	,250
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

*Fuente: Data de resultados.*

Interpretación:

En la tabla se aprecia que muestral es de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales.

Hi: Existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,795 Valor de P=0,000

	Vx: Liderazgo organizacional	Vy: Competencias laborales
Rho de Spearman	Vx: Liderazgo organizacional	
	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,795**
	N	50
	Vy: Competencias laborales	
	Coefficiente de correlación	,795**
Sig. (bilateral)	1,000	
N	50	

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,795 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

### Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas.

Hi: Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,752 Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo organizacional	D1: Competencias laborales genéricas
Rho de Spearman	Vx: Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,752
		N	50
	D1: Competencias laborales genéricas	Coeficiente de correlación	,752**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,752 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

### Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas.

Hi: Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,640 Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Liderazgo organizacional	D2: Competencias laborales básicas
Rho de	Vx: Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,640**
		N	50
	D2: Competencias laborales básicas	Coeficiente de correlación	,640**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,640 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.



### Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas.

Hi: Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,702 Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo organizacional	D3: Competencias laborales específicas
Rho de Spearman	Vx: Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	D3: Competencias laborales específicas	Coefficiente de correlación	,702**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,702 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,795 que indica que a un buen nivel de liderazgo organizacional le corresponde un alto nivel de competencias laborales, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Villalón (2014) quien en su investigación señala que el liderazgo llevado a cabo por el personal directivo es aquel que se centra en que los trabajadores cumplan con sus actividades mediante premios o castigos, es decir refleja un liderazgo transaccional, pero también se ha observado en la investigación que existen indicios en desarrollar un liderazgo transformacional que busca promover la participación creativa de los trabajadores para resolver problemas, formar equipos de trabajos y buscar que los colaboradores sientan que la organización se preocupa por su desarrollo y bienestar.

Por su parte Ortiz (2017) quien en su investigación sostiene que las competencias laborales de las enfermeras son regulares, por otro lado también se determinó que a un mayor tiempo de servicios en el puesto de trabajo le corresponde un mayor desarrollo de competencias laborales.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Fernández (2018) señala que el liderazgo organizacional es un mecanismo de influencia entre el líder y las demás personas, que posee un propósito de su implicación voluntaria en la meta de los propósitos de la empresa; con respecto a la otra variable, según Monereo (2011) indica que las competencias laborales son la agrupación de conocimientos y habilidades que pueden aprobar a un trabajador afrontar con superación los problemas, conflictos y dificultades que de manera más frecuente se le demuestran durante su ejercicio profesional.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,752$ .

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,640$ .

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,702$ .

Se puede concluir señalando que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018.

## V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,795$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,752$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,640$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,702$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica realizar estrategias que contribuyan a desarrollar un liderazgo organizacional de manera que se cuenta con trabajadores que logren resolver con eficacia los problemas, logren operar con una fuerte orientación hacia los resultados, busquen diferentes perspectivas y logren apoyar a los demás.

Segunda: Al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú de la Sede Ica, identificar a sus trabajadores que demuestren liderazgo a fin de que se trabaje de manera conjunta para lograr conseguir las metas y objetivos trazados como institución.

Tercera: Al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica- capacitar al personal para mejorar las competencias laborales de manera global como en sus dimensiones las cuales son competencias laborales genéricas, básicas y específicas.

Cuarta: A los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica, asistir de manera periódica a capacitaciones y actualizaciones a fin de lograr una mayor capacidad de análisis, síntesis, manejo de TICs, y logren demostrar los dominios conceptuales.

## VII. REFERENCIAS

- Castrillón, D. (2011). *Del líder al humano en la organización*. Pensamiento y gestión, 31, 34-55
- Chavarrí, F. (2001). *Hacia un modelo complejo unificado de comportamiento de liderazgo en la organización moderna*. Validación de modelos e investigaciones.
- Chiriboga, F. (2015). *Vinculación del liderazgo estudiantil con la comunidad en la unidad educativa Riobamba del canton Manto*. Revista científica. Vol 1, Num 1, pp.18-30. Ecuador.
- Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM. Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI. Lima.
- Del castillo, C. (2016). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral del área de proyectos e inversión de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad de César Vallejo sede Ica.
- Fernández, L. (2018). *Liderazgo organizacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Flores, D. (2018). *Programa de identidad organizacional en las competencias laborales del personal no docente de una institución educativa de Ica, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Gómez de la O, J. (2013). *El cómo del liderazgo: La clave de cómo llegar a ser un verdadero líder sin esforzarse demasiado*. Daena: International Journal of Good Conscience, 8(2), 112-121.
- Guevara, A. y Tupia, L. (2015). *Análisis de las relaciones entre las competencias deseadas y el desempeño docente universitario*. Tesis de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; Ayacucho - Perú.
- Hernández, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva Institucionalista y Poskeynesiana*. (Tesis doctoral). Universidad de León, España.
- Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá.

- Hernández, S. (2017). Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia de Huehuetenango*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, México
- Marqués, P. (2011) *Los docentes, funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Revista electrónica Didáctica, Innovación y Multimedia. Recuperado de <http://peremarques.net/docentes2.htm>
- Mendez, Y. (2017). *Taller de legislación educativa en las competencias laborales de los docentes en una Institución Educativa de Santiago, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Ica.
- Monereo, C. (2011). *Competencias, incidentes críticos y evaluación auténtica en la formación del psicólogo de la educación*. En J.M. Román, M.A. Carbonero y J.D. Valdivieso. Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural. Valladolid: Asociación nacional de Psicología y Educación.
- Morales, D. (2015). *Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala*. Tesis Rafael Landívar, Retalhuleu – Guatemala.
- Morazán, S. (2013). *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del Municipio de Danlí*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional, Tegucigalpa - Honduras.
- Noriega, M. (2008). La importancia de liderazgo en las organizaciones. Disponible: [http://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Ortiz, M. (2017). *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé - Lima – 2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Prieto, M. (2013). *Programa de Relación Docente–Alumno para el Desarrollo de las Competencias Profesionales en los Profesores Universitarios del Núcleo*

Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. (Tesis doctoral).  
Universidad de Córdoba; España.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River,  
New Jersey: Prentice Hall.

Rojas, A. (2012). El liderazgo transformacional en directores de tres liceos  
bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. (Tesis de  
maestría). Universidad de Chile.

Sáenz, M. (2016). *Las 4 dimensiones del Liderazgo*. (En línea). (Consultado el 23  
de mayo del 2018). Recuperado en:  
<https://excelencemanagement.wordpress.com/2016/02/24/decodificando-el-liderazgo-las-4-dimensiones-que-realmente-importan/>

Sánchez, E. (2012). Las competencias laborales en el desempeño de la función  
del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito  
institucional (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo - Venezuela.

Sulca, F. (2015). *Las competencias del docente y el aprendizaje en los  
estudiantes del VIII ciclo de la Escuela Profesional de Educación Secundaria  
de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. (Tesis doctoral).  
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima - Perú.

Vargas, V. (2015). *Desarrollo de liderazgo en el Perú: desafíos y oportunidades  
para empresas grandes y medianas*. Instituto de investigación científica.

Villalón, X. (2014). "El liderazgo organizacional como agente motivador en un  
establecimiento municipal". (Tesis de maestría) Universidad de Chile,  
Santiago de Chile - Chile.



## **VII. ANEXOS**

## ANEXO 1: Instrumentos

# Cuestionario sobre Liderazgo Organizacional

Código: .....002..... Fecha: .....22/06/18.....

### Instrucciones:

Se agradece anticipadamente proporcionar información clara y fidedigna sobre las preguntas de este cuestionario con respecto al liderazgo organizacional, a la cual debe marcar con una (X) la opción que crea conveniente con total sinceridad.

ÍTEMS		Opciones de respuesta		
		S	AV	N
Indicadores	D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas			
Toma de decisiones	El Director Zonal del SENAMHI de Ica resuelve los problemas que se suscitan dentro del área de trabajo.	X		
Evaluar y seleccionar alternativas	El Director Zonal del SENAMHI de Ica evalúa de manera minuciosa cada problema que se presenta durante las labores.	X		
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica trabaja de manera conjunta con los trabajadores para buscar alternativas de solución.	X		
Aspectos gerenciales	El Director Zonal del SENAMHI de Ica toma decisiones para resolver problemas que se presentan en el ámbito laboral	X		
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica realiza sugerencias para resolver cada problema que se presenta.	X		
Indicadores	D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados			
Desarrollo y comunicación	El Director Zonal del SENAMHI de Ica desarrolla estrategias que permiten al trabajador resolver problemas en el ejercicio de su función.		X	

Resaltar y priorizar	El Director Zonal del SENAMHI de Ica resalta la importancia de la eficiencia y productividad de los trabajadores.		X	
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica prioriza el trabajo eficiente en beneficio de la institución.	X		
Autodirección	El Director Zonal del SENAMHI de Ica orienta y supervisa las labores de los trabajadores para el cumplimiento de las metas trazadas.	X		
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica define las tareas de cada trabajador de acuerdo a su responsabilidad.	X		
<b>Indicadores</b>	<b>D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas</b>			
Tendencias	El Director Zonal del SENAMHI de Ica supervisa las tendencias de valores que afectan la labor de los trabajadores.		X	
Comprender y alentar	El Director Zonal del SENAMHI de Ica valora las políticas de trabajo que se desarrollan en la dirección.		X	
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica alienta a los trabajadores a contribuir con ideas que mejoran el rendimiento.	X		
Decisiones	El Director Zonal del SENAMHI de Ica toma decisiones respetando la opinión de los trabajadores.		X	
Prejuicios	El Director Zonal del SENAMHI de Ica evita los prejuicios laborales que pueden condicionar la toma de decisiones.		X	
<b>Indicadores</b>	<b>D4: Liderazgo para apoyar a los demás</b>			
Promoción del trabajo en equipo	El Director Zonal del SENAMHI de Ica estimula con premios el trabajo en equipo en su centro de labor.	X		
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica promueve la comunicación fluida con mis compañeros de trabajo.		X	
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica se esmera en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.		X	
Apoyo al trabajador	Recibo capacitación como reconocimiento de trabajo en equipo.	X		
	El Director Zonal del SENAMHI de Ica brinda orientaciones de capacitación para mejorar la efectividad del trabajo de equipo.	X		

**Leyenda:**

S: Siempre  
 AV: A veces  
 N: Nunca

<b>VARIABLE GENERAL</b>	
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	
<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de logro</b>
[0-14>	Deficiente
[14-27>	Regular
[27-40]	Bueno

<b>DIMENSIONES</b>	
D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	
D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	
D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	
D4: Liderazgo para apoyar a los demás	
<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de logro</b>
[0-4>	Deficiente
[4-7>	Regular
[7-10]	Bueno

## FICHA TÉCNICA

### A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

### B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel del liderazgo organizacional en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

### C. AUTOR:

Br. CAHUANA MENDOZA, Joseph Enrique.

### D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

### E. DURACIÓN:

30 minutos

### F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

### G. TÉCNICA:

- Encuesta

### H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
2	Siempre
1	A veces
0	Nunca

### I. DIMENSIONES INDICADORES:

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	Toma de decisiones. Evaluar y seleccionar alternativas. Aspectos gerenciales.	1, 2,3,4,5,
D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	Desarrollo y comunicación. Resaltar y priorizar. Autodirección.	6,7,8, 9,10,
D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	Tendencias. Comprender y alentar. Decisiones. Prejuicios.	11,12,13, 14, 15,

D4: Liderazgo para apoyar a los demás	Promoción del trabajo en equipo. Apoyo al trabajador.	16,17,18, 19,20
---------------------------------------	--	--------------------

## ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	$S_T^2$	
<b>1</b>	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	1	<b>27,00</b>	
<b>2</b>	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	0	0	0	0	0	1	2	0	2	<b>22,00</b>	
<b>3</b>	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	<b>13,00</b>	
<b>4</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	0	<b>20,00</b>	
<b>5</b>	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	<b>20,00</b>	
<b>6</b>	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	1	<b>25,00</b>	
<b>7</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	<b>35,00</b>	
<b>8</b>	0	2	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	<b>9,00</b>	
<b>9</b>	1	1	1	2	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	<b>13,00</b>	
<b>10</b>	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	0	2	1	2	0	<b>29,00</b>	
<b>r</b>	0,77	-0,14	0,88	0,25	0,55	0,42	0,55	0,74	0,83	0,51	0,78	0,85	0,60	0,69	0,79	0,26	0,73	0,35	0,82	0,17	<b>11,39</b>	
<b>Si<sup>2</sup></b>	0,29	0,24	0,41	0,24	0,29	0,36	0,24	0,49	0,69	0,44	0,41	0,41	0,61	0,24	0,80	0,44	0,36	0,29	0,96	0,40		
	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	

<b>K</b>	20
<b><math>\Sigma Si^2</math></b>	8,61
<b><math>S_T^2</math></b>	58,610
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0,898</b>



Anexo 1.2: Cuestionario sobre competencias laborales

# Cuestionario sobre las Competencias Laborales

Código:.....002..... Fecha:.....21/06/18.....

**Instrucciones:**

Se agradece anticipadamente proporcionar información clara y fidedigna sobre las preguntas de este cuestionario con respecto a las competencias laborales, a la cual debe marcar con una (X) la opción que crea conveniente con total sinceridad.

VARIABLE	ITEMS		Opciones de respuesta		
			S	AV	N
Variable: Competencias laborales	<b>Indicadores</b>	<b>D1: Competencias laborales genéricas</b>			
	Demuestra capacidad de análisis y síntesis	Demuestra capacidad de análisis y síntesis en su desempeño laboral.	X		
		Puede sintetizar en una conclusión o idea lo relacionado a las causas que generan un problema laboral.	X		
	Aplica conocimientos, organiza y planifica	Aplica con solvencia los conocimientos teóricos en la práctica.	X		
		Es fácil organizar y planificar el tiempo en realizar tus labores cotidianas.		X	
	Comunica tus conclusiones	Comunicas tus conclusiones e ideas de manera clara en las relaciones interpersonales en beneficio de la buena gestión de la institución.		X	
		Tiene dominio de las habilidades comunicativas para debatir y presentar tus ideas		X	
	Muestra espíritu emprendedor y sentido crítico.	Muestra espíritu emprendedor dando a conocer ideas para el desarrollo laboral de la dirección.	X		
		Demuestra sentido crítico y autocrítico con afán de superación.	X		
	<b>Indicadores</b>	<b>D2: Competencias laborales básicas</b>			
	Manejo de TICs	Haces uso frecuente de la ofimática para realizar actividades en tu trabajo	X		
		Utiliza las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo		X	



Solución de problemas	Comprende los problemas del ámbito propio de cada trabajo, acorde con los procesos que implican su generación.		X	
	Participa activamente en la solución de problemas que se presentan en su trabajo.	X		
Trabajo en equipo	Trabaja en equipo utilizando el desempeño laboral para realizar tareas a desarrollarse.	X		
	Trabaja en equipo según los conocimientos y valores de quienes participan en las tareas que se desarrollaran.		X	
Actúa creativa, crítica y éticamente	Actúa éticamente como fundamento del desarrollo personal y profesional con base en los valores institucionales.	X		
	Actúa creativa, crítica y permanentemente en concordancia con las distintas ideas de los demás	X		
<b>Indicadores</b>	<b>D3: Competencias laborales específicas</b>			
Participa de eventos de capacitación	Participa de eventos de capacitación continua para mejorar tu dominio en el área donde laboras.		X	
	Busca mejorar su desempeño mediante sugerencias y/o apoyo de un especialista para mejorar su trabajo.	X		
Demuestra dominio conceptual	Aplica tus conocimientos de manera frecuente en el desempeño de su labor.	X		
	Demuestra dominio conceptual en el área de labores para realizar tareas propias de su desempeño.		X	
Elabora y sustenta informes	Elabora y sustenta informes mensuales para reportar algunas observaciones en las actividades que realiza	X		
	Comunica y sustenta adecuadamente algún informe que solicita la dirección.	X		
Capacidad técnica.	tiene capacidad para solucionar problemas en el área de trabajo relacionados al desempeño laboral.	X		
	demuestra destreza técnica al realizar tus propias labores.	X		

**Leyenda:**

S: Siempre

AV: A veces

N: Nunca

Leyenda:

<b>VARIABLE GENERAL</b>	
COMPETENCIAS LABORALES	
<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de logro</b>
[0-16>	Deficiente
[16-32>	Regular
[32-48]	Bueno

<b>DIMENSIONES</b>	
D1: Competencias laborales genéricas D2: Competencias laborales básicas D3: Competencias laborales específicas	
<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de logro</b>
[0-6>	Deficiente
[6-11>	Regular
[11-16]	Bueno

## FICHA TÉCNICA

### A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

### B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de las competencias laborales en el servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

### C. AUTOR:

Br. CAHUANA MENDOZA, Joseph Enrique.

### D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

### E. DURACIÓN:

31 minutos

### F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

### G. TÉCNICA:

- Encuesta

### H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
2	Siempre
1	A veces
0	Nunca

### I. DIMENSIONES INDICADORES:

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
D1: Competencias laborales genéricas	Demuestra capacidad de análisis y síntesis. Aplica conocimientos, organiza y planifica. Comunica tus conclusiones. Muestra espíritu emprendedor y sentido crítico.	1, 2,3,4,5, 6, 7, 8
D2: Competencias laborales básicas	Manejo de TICs. Solución de problemas. Trabajo en equipo. Actúa creativa, crítica y éticamente.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
D3: Competencias laborales específicas	Participa de eventos de capacitación. Demuestra dominio conceptual. Elabora y sustenta informes.	17, 18, 19, 20, 21, 22,

	Capacidad técnica.	23, 24
--	--------------------	--------

**ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH**

**CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES**

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>	
<b>1</b>	0	2	1	0	1	1	0	1	1	1	0	2	2	1	1	0	1	1	2	0	2	1	2	0	<b>23,00</b>	
<b>2</b>	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	<b>38,00</b>	
<b>3</b>	1	0	1	2	0	1	1	1	1	0	2	1	2	0	1	2	1	0	2	2	1	0	2	1	<b>25,00</b>	
<b>4</b>	2	0	2	2	2	0	2	2	2	0	2	1	2	0	2	2	1	0	1	2	0	2	2	0	<b>31,00</b>	
<b>5</b>	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	<b>39,00</b>	
<b>6</b>	1	2	0	2	2	0	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	<b>32,00</b>	
<b>7</b>	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	<b>13,00</b>	
<b>8</b>	1	0	2	1	1	2	1	0	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	0	1	1	2	0	<b>28,00</b>	
<b>9</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	<b>45,00</b>	
<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	<b>44,00</b>	
<b>r</b>	0,88	0,41	0,61	0,42	0,52	0,60	0,48	0,55	0,89	0,31	0,45	0,53	0,35	0,75	0,84	0,54	0,50	0,41	0,57	0,57	0,40	0,61	0,66	0,63	<b>13,50</b>	
<b>Si<sup>2</sup></b>	0,61	0,76	0,61	0,44	0,41	0,69	0,36	0,44	0,45	0,60	0,45	0,36	0,24	0,69	0,44	0,44	0,36	0,56	0,44	0,65	0,40	0,44	0,36	0,76		
	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	

<b>K</b>	24
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	11,96
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup></b>	90,560
<b>α</b>	<b>0,906</b>

## Validación de los instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

**Título:** Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

**Autor:** Br. CAHUANA MENDOZA, Joseph Enrique.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable: Competencias laborales	D1: Competencias laborales genéricas	Demuestra capacidad de análisis y síntesis	1. Demuestra capacidad de análisis y síntesis en su desempeño laboral.				/	/	/	/					
			2. Puede sintetizar en una conclusión o idea lo relacionado a las causas que generan un problema laboral.				/	/	/	/					
		Aplica conocimientos, organiza y planifica	3. Aplica con solvencia los conocimientos teóricos en la práctica.				/	/	/	/					
			4. Es fácil organizar y planificar el tiempo en realizar tus labores cotidianas.				/	/	/	/					
		Comunica tus conclusiones	5. Comunicas tus conclusiones e ideas de manera clara en las relaciones interpersonales en beneficio de la buena gestión de la institución.				/	/	/	/					
			6. Demuestra dominio de habilidades comunicativas en reuniones o asambleas al presentar sus ideas.				/	/	/	/					
		Muestra espíritu emprendedor y sentido crítico.	7. Muestra espíritu emprendedor dando a conocer ideas para el desarrollo laboral de la dirección.				/	/	/	/					
			8. Demuestra sentido crítico y autocrítico con afán de superación.				/	/	/	/					
	D2	Manejo de TICs	9. Haces uso frecuente de la ofimática para realizar actividades en tu trabajo.				/	/	/	/					

D3: Competencias laborales específicas	Solución de problemas	10. Utiliza las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo			/	/	/	/			
		11. Comprende los problemas del ámbito propio de cada trabajo, acorde con los procesos que implican su generación.			/	/	/	/			
		12. Participa activamente en la solución de problemas que se presentan en su trabajo.			/	/	/	/			
		Trabajo en equipo	13. Trabaja en equipo utilizando el desempeño laboral para realizar tareas a desarrollarse.			/	/	/	/		
			14. Trabaja en equipo según los conocimientos y valores de quienes participan en las tareas que se desarrollarán.			/	/	/	/		
		Actúa creativa, crítica y éticamente	15. Actúa éticamente como fundamento del desarrollo personal y profesional con base en los valores institucionales.			/	/	/	/		
	16. Actúa creativa, crítica y permanentemente en concordancia con las distintas ideas de los demás				/	/	/	/			
	Participa de eventos de capacitación	17. Participa de eventos de capacitación continua para mejorar tu dominio del área en que laboras.			/	/	/	/			
		18. Busca mejorar su desempeño mediante sugerencias y /o apoyo de un especialista para mejorar su trabajo.			/	/	/	/			
	Demuestra dominio conceptual	19. Aplica tus conocimientos de manera pertinentes en el desempeño de su labor.			/	/	/	/			
		20. Demuestra dominio conceptual en el área de labores para realizar tareas propias de su desempeño.			/	/	/	/			
	Elabora y sustenta informes	21. Elabora y sustenta informes mensuales para reportar algunas observaciones en las actividades que realiza.			/	/	/	/			



			22. Comunica y sustenta adecuadamente algún informe que solicita la dirección.			/		/		/		/	
		Capacidad técnica.	23. tiene capacidad para solucionar problemas en el área de trabajo relacionados al desempeño laboral.			/		/		/		/	
			24. demuestra destreza técnica al realizar tus propias labores.			/		/		/		/	



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**DIRIGIDO A** : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : HERNANDEZ HUARCAYA GUISELA  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA  
**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

  
Mg. Guisela Hernández Huarcaya  
GLAD N° 11374  
Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**DIRIGIDO A** : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR  
**VALORACIÓN** 85%

Muy <del>Bu</del> eno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------------------	-------	---------	------------	----------------

  
Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

**DIRIGIDO A** : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA - 2018

2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : MG. RAMOS CORDOVA, GABRIELA OLIVIA

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER

**VALORACION**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
-----  
Gabriela Oliva Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: COMPETENCIAS LABORALES

**Título:** Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

**Autor:** Br. CAHUANA MENDOZA, Joseph Enrique.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Variable: Liderazgo organizacional	D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas	Toma de decisiones	1. El Director Zonal del SENAMHI de Ica resuelve los problemas que se suscitan dentro del área de trabajo.				/		/		/				
		Evaluar y seleccionar alternativas	2. El Director Zonal del SENAMHI de Ica evalúa de manera minuciosa cada problema que se presenta durante las labores.				/		/		/				
			3. El Director Zonal del SENAMHI de Ica trabaja de manera conjunta con los trabajadores para buscar alternativas de solución.				/		/		/				
			4. El Director Zonal del SENAMHI de Ica toma decisiones para resolver problemas que se presentan en el ámbito laboral				/		/		/				
		Aspectos gerenciales	5. El Director Zonal del SENAMHI de Ica realiza sugerencias para resolver los problemas que se presentan.				/		/		/				
	D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados	Desarrollo y comunicación	6. El Director Zonal del SENAMHI de Ica desarrolla estrategias que permiten al trabajador resolver problemas en el ejercicio de su función.				/		/		/				
		Resaltar y priorizar	7. El Director Zonal del SENAMHI de Ica resalta la importancia de la eficiencia y productividad de los trabajadores.				/		/		/				
			8. El Director Zonal del SENAMHI de Ica prioriza el trabajo eficiente en beneficio de la institución.				/		/		/				
		Autodirección	9. El Director Zonal del SENAMHI de Ica orienta y supervisa las labores de los trabajadores para el cumplimiento de las metas trazadas.				/		/		/				
			10. El Director Zonal del SENAMHI de Ica define las tareas de cada trabajador de acuerdo a su responsabilidad.				/		/		/				

D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas	Tendencias	11. El Director Zonal del SENAMHI de Ica supervisa las tendencias de valores que afectan la labor de los trabajadores.			/	/	/	/		
	Comprender y alentar	12. El Director Zonal del SENAMHI de Ica valora las políticas de trabajo que se desarrollan en la institución.			/	/	/	/		
		13. El Director Zonal del SENAMHI de Ica alienta a los trabajadores a contribuir con ideas que mejoran el rendimiento.			/	/	/	/		
	Decisiones	14. El Director Zonal del SENAMHI de Ica toma decisiones respetando la opinión de los trabajadores.			/	/	/	/		
	Prejuicios	15. El Director Zonal del SENAMHI de Ica evita los prejuicios laborales que pueden condicionar la toma de decisiones.			/	/	/	/		
D4: Liderazgo para apoyar a los demás	Promoción del trabajo en equipo	16. El Director Zonal del SENAMHI de Ica estimula con premios el trabajo en equipo en su centro de labor.			/	/	/	/		
		17. El Director Zonal del SENAMHI de Ica promueve la comunicación fluida con mis compañeros de trabajo.			/	/	/	/		
		18. El Director Zonal del SENAMHI de Ica se esmera en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.			/	/	/	/		
	Apoyo al trabajador	19. Recibo capacitación como reconocimiento de trabajo en equipo.			/	/	/	/		
		20. El Director Zonal del SENAMHI de Ica brinda orientaciones de capacitación para mejorar la efectividad del trabajo de equipo.			/	/	/	/		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES  
**DIRIGIDO A** : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : HERNANDEZ HUARCAY A GUISELA  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA  
**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Guisela Hernández Huarcaya  
CLAD N° 11874  
\_\_\_\_\_  
Firma del evaluador



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES  
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA 2018  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR  
VALORACIÓN 85%

Muy Buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Dr. Jesús Alberto Ochoa Carbaño  
DIRECTOR

Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES

**DIRIGIDO A** : TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E  
HIDROLOGIA DE PERU, SEDE ICA - 2018

2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : MG. RAMOS CORDOVA, GABRIELA OLIVIA

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER

**VALORACION**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
-----  
Gabriela Oliva Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública



## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.

**Autora:** Br.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p> <p><b>Objetivo específicos</b> Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p> <p>Analizar la relación que existe entre liderazgo organizacional y las</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales genéricas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p> <p>Existe relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p> <p>Existe relación positiva</p>	<p><b>Variable X: Liderazgo organizacional</b></p> <p>D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas D4: Liderazgo para apoyar a los demás</p> <p><b>VY; Competencias laborales</b> D1: Competencias laborales genéricas D2: Competencias laborales básicas D3: Competencias laborales específicas.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental <b>Diseño:</b> Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra probabilista. O1 = Liderazgo organizacional. O2 = Competencias laborales r = Relación</p> <p><b>Población:</b> Estuvo constituida por los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018 Constituida por 50 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> 50 trabajadores</p>

<p>organizacional y las competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018?</p>	<p>competencias laborales básicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Establecer la relación que existe entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p>	<p>significativa entre liderazgo organizacional y las competencias laborales específicas en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018.</p>	<p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre el Liderazgo organizacional. Cuestionario sobre competencias laborales. <b>Métodos de análisis de datos</b> Para ver la correlación entre las variables se hará uso de la prueba de bondad de Kolmogorov para de este modo saber qué tipo de prueba inferencial es la más recomendable utilizar, usando los siguientes criterios de significación estadística: <math>p &gt; 0,05</math>: prueba paramétrica de distribución normal (correlación de Pearson), <math>p &lt; 0.05</math>: prueba no paramétrica difiere de la distribución normal (correlación de Rho Spearman).</p>
--	---	--	--

### Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

Dirección Zonal 5

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ZONAL 5 ICA - SERVICIO NACIONAL DE  
METEOROLOGIA E HIDROLOGIA DEL PERU, EXPIDE LA PRESENTE

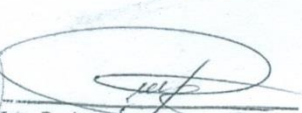
## CONSTANCIA

Que, Joseph Enrique Cahuana Mendoza, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" - Sede Ica, aplicó los instrumentos de evaluación a los trabajadores de la Dirección Zonal 5 Ica; siendo los instrumentos "*Cuestionario sobre Liderazgo Organizacional*" y "*Cuestionario sobre Competencias laborales*" correspondiente a la Tesis de investigación titulada: "*Liderazgo Organizacional y Competencias Laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica 2018*"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Ica, 23 Julio del 2018.



  
Ing. Darío Marcelo Flores Zapata  
Director Zonal 5  
SENAMHI

## Anexo 4: Registro de datos

### Anexo 4.1 Registro de datos de liderazgo organizacional

#### LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

	D1: Liderazgo para resolver con eficacia problemas					D2: Liderazgo para operar con una fuerte orientación hacia los resultados					D3: Liderazgo para buscar diferentes perspectivas					D4: Liderazgo para apoyar a los demás				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
7	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
8	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
11	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
12	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
13	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
14	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
17	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1
20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
24	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
27	1	1	0	2	1	1	0	1	2	2	0	2	1	2	0	1	1	0	1	1
28	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2

29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
30	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	0
31	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
32	1	2	0	0	2	1	2	0	1	1	0	2	2	1	0	1	1	0	2	2
33	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	0	2	1	1	2	2	2	2	2
34	0	1	1	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1
35	1	0	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2
36	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2
38	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0
39	1	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	2	1	0
40	2	0	2	1	0	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	1	1	2	2	0
41	0	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	0	2	1	1	2	2
42	0	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	2	0	1
43	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
44	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
46	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	2
47	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
48	2	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
49	1	1	0	2	0	1	0	2	0	1	1	0	2	1	2	0	0	1	0	2
50	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2

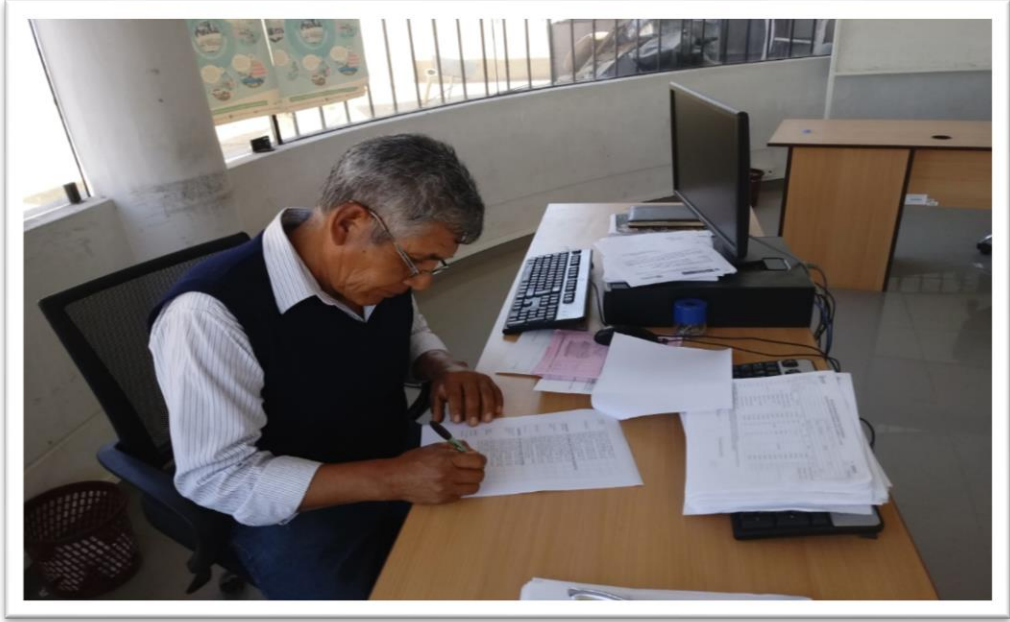
## Anexo 4.2 Registro de datos de competencias laborales

### COMPETENCIAS LABORALES

	D1: Competencias laborales genéricas								D2: Competencias laborales básicas								D3: Competencias laborales específicas							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
6	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
7	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
8	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
11	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
12	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
14	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
16	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
17	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
19	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
23	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
27	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
28	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2
29	1	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
31	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
32	1	1	2	0	2	2	1	1	1	1	2	0	2	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2
33	1	0	2	2	2	2	1	0	2	0	2	2	1	2	1	1	2	0	2	1	1	2	1	2
34	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
35	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
36	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1

37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
38	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	
39	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	0	2	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	1	
40	0	1	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	2	
41	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
42	0	2	2	1	0	1	1	2	1	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	1	2	1	0	1	
43									2	2	2	1	2				2	1	2						
	2	2	2	2	2	2	2	1						2	2	2				2	1	2	2	2	
44	1	2	1	2	2	0	0	1	0	2	1	1	2	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	2	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46									1	2	2	2	2				2	2	2						
	2	2	2	2	2	2	2	2						2	1	1				2	2	2	1	2	2
47	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	
48	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
49	0	0	1	1	0	2	0	1	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1	1	1	0	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Anexo 5: Evidencia fotográfica













## APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS