



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el
SENCICO, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carreño Arellano, Isabel Roxana (orcid.org/0000-0002-6288-4839)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

COASESOR:

Dr. Farfán Zapata, Wilmer (orcid.org/0000-0003-0648-5881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi hija Micaela por haberle quitado sus horas de dedicación y juegos para emplearlas en este nuevo reto y que sirva de inspiración para ella.

A mi esposo porque fue quien me alentó a emprender este desafío, siendo inspiración y ejemplo a seguir.

A mis padres y hermanos por su comprensión y apoyo incondicional en el desarrollo profesional y el legado de siempre salir adelante, a ellos dedico este esfuerzo académico.

Agradecimiento

A Dios porque siempre me acompañó durante este proceso y en mis momentos más difíciles fue mi roca fuerte, mi fortaleza y escudo protector y mi conexión se fortaleció cada vez más.

A mi familia por sus sabios consejos y apoyo en todo el sentido de la palabra, por demostrarme que puedo contar con ellos siempre.

A todos los participantes de este estudio, ya que su aporte fue fundamental para culminar la presente investigación, en especial al Dr. Paulo Seminario, Jefe del Departamento de Recursos Humanos, por las facilidades para la obtención de la información.

A todos los docentes quienes apoyaron con sus consejos y orientaciones metodológicas para la realización de este documento cuyo aporte aclararon siempre los objetivos de este estudio y una mención especial al Dr. Emil Renato Beraun Beraun por sus orientaciones, motivación y ánimo en seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	20
3.1.1. Tipo de Investigación	20
3.1.2. Diseño de Investigación	20
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	21
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	23
3.3.1. Población	23
3.3.2. Muestra	23
3.3.3. Muestreo	24
3.4. TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE	24
3.5. RECOLECCIÓN PROCEDIMIENTOS	25
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	26
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
Anexos	47

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la población según percepción del nivel de liderazgo en SENCICO.	27
Tabla 2: Distribución de la muestra que percibió los niveles de las dimensiones del liderazgo en SENCICO durante el año 2022.	27
Tabla 3: Distribución de la población según percepción del nivel de la gestión por competencias en SENCICO.	28
Tabla 4: Distribución de la muestra que percibió los niveles de las dimensiones de la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022.	28
Tabla 5: Distribución de la muestra según nivel de asociación de las variables.	29
Tabla 6: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para ambas variables	29
Tabla 7: Información sobre ajuste de los modelos entre liderazgo y gestión por competencias.	30
Tabla 8: Prueba de bondad de ajuste de los modelos	30
Tabla 9: Determinación del pseudo R –cuadrado entre liderazgo y gestión por competencias.	31
Tabla 10: Estimación de los parámetros entre liderazgo y gestión por competencia.	31
Tabla 11: Resumen de las pruebas para determinar las hipótesis específicas.	32

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la influencia del liderazgo en la gestión por competencias observadas de los datos emitidos por los trabajadores de SENCICO en el año 2022, considerando la importancia de conocer los niveles percibidos sobre el accionar de los ejecutivos (funcionarios) y de la eficiencia que debe mostrar la organización al servicio de la comunidad.

La metodología empleada se ajusta a los procedimientos del enfoque cuantitativo, en la misma se desarrolló un estudio de tipo aplicado de diseño no experimental, transversal, respecto al método de estudio fue el hipotético deductivo, para la misma se tomó datos de un total de 101 participantes, a ellos se les aplicó dos instrumentos con escala validados y con alta confiabilidad para ser analizado mediante el método de regresión ordinal para la prueba de hipótesis.

Las conclusiones indican que se alcanzó el objetivo general con los resultados de la prueba de regresión ordinal Wald = 26,436 mayor a 4 (punto de corte) y $p.0.000 < \alpha: 0,01$ determinando que el liderazgo influye significativamente en la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022 entre las características del liderazgo con las acciones cognitivas, procedimentales y de comportamiento en el quehacer de la función pública.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, transaccional, laissez faire – gestión por competencias.

Abstract

The objective of this study was to determine the influence of leadership in management by competencies observed from the data issued by SENCICO workers in the year 2022, considering the importance of knowing the levels perceived about the actions of executives and the efficiency that It must show the organization at the service of the community.

The methodology used conforms to the procedures of the quantitative approach, in which a study of applied type of non-experimental, cross-sectional design was developed, regarding the study method was the hypothetical deductive, for which data was taken from a total of 101 participants, to whom two instruments were applied with a validated scale and with high reliability to be analyzed using the ordinal regression method for hypothesis testing.

The conclusions indicate that the general objective was achieved with the results of the Wald ordinal regression test = 26,436 greater than 4 (cut-off point) and $p.0.000 < \alpha: 0.01$, determining that leadership significantly influences management by competencies. in SENCICO during the year 2022 between the characteristics of leadership with the cognitive, procedural and behavioral actions in the work of the public function.

Keywords: Leadership, transformational, transactional, laissez faire - competency management.

I. INTRODUCCIÓN

El impulso de las relaciones comerciales, así como de la producción, regidos por la denominada hegemonía del nuevo orden mundial, basado en la eficiencia de las acciones que deben desarrollar las organizaciones, han repercutido en la forma como se debe girar, el sistema de administración pública, a decir de Weller (2020) con una gerencia estratégica en todos los campos, en la cual interviene la necesidad de desarrollar planes de largo y corto plazo, como políticas de gestión gubernamental, para alcanzar el servicio a la sociedad, está determinando la real capacidad humana para responder a las exigencias dentro del sistema productivo.

A nivel global, Daza (2020) señaló que los reportes del crecimiento sostenido de las organizaciones dentro del aparato público, indican que en Finlandia la competencia humana está centrada en los niveles de ISO 9004, como estándar de medición sobre resultados de acción de gobiernos locales para el desarrollo poblacional, del mismo modo, esta temática de eficacia de la toma de decisiones de los gestores, directores, funcionarios en Singapur, alcanza un nivel de performance óptimo para la cual los funcionarios deben mostrar altos niveles de desarrollo cognitivo, valoración de condiciones del manejo de los recursos, lo cual es la muestra del liderazgo que se requiere para la gestión, que permita desarrollar la estructura de las bases sociales y formativas de la población.

En Brasil, el liderazgo y la competencia responde al modelo superior de la burocracia, es decir, este enfoque, ha permitido que la designación de nuevos funcionarios, se realicen mediante un sistema de medición de las competencias operativas, así como de la capacidad de liderar equipos diversos, para de esta manera garantizar el cumplimiento de la ejecución de políticas públicas, en esa misma línea, en Colombia, para Fonseca (2020), la dificultad del sostenimiento del desarrollo formativo, capacitaciones o mejoras del servicio público, está basada en la competencia que muestra el líder, dado que sus decisiones, su visión de futuro, así como de la integración de ideas a todos los servidores, conlleva a mostrar todas las condiciones para elevar los estándares de calidad en la administración de

recursos del estado, siendo efectivos en su concreción para anticiparse a posibles problemas dentro de la responsabilidad social del estado para con la población.

Para Martínez (2018), en el Perú, el modelo de competencias, ha partido de los cambios normativos sobre la administración pública, de ahí que, en la especificación de la denominada modernización del estado, fundamentado en la Ley N°27658, ha regulado y sigue promoviendo la meritocracia, como forma de alcanzar los altos estándares del desempeño en la función pública, en esta misma acción todas las organizaciones dependientes del sistema gubernamental, debían adecuarse, para de este modo, de acuerdo al perfil, los funcionarios respondan al nivel de un liderazgo que ayude en la transformación del estado, dado que ser competente exige resultados eficientes, así como de las decisiones que se tomen sean eficaces y pertinentes.

Si bien es cierto, que no todas las personas pueden ser líderes, las características formativas, según Pachas (2021) el manejo de los recursos, capacidad para gestionar interrelaciones, ejecutar presupuestos, alcanzar metas, corresponde al grado de conocimiento de las normas de funcionamiento de la organización, su propósito de función, así como de las líneas políticas que impacten dentro de la sociedad, es ahí cuando Daza-Herrera (2020) indicó que el liderazgo de quien está a cargo de una organización, demuestre que puede convencer a todo el equipo, compartiendo los propósitos, respetando las diferencias, generando la mejor forma para alcanzar las metas dentro del tiempo planificado, haciendo uso adecuado de los recursos, en lo que corresponde a las acciones técnicas, ejecutivas que exigen las actuales circunstancias del aparato productivo.

Respecto a la gestión en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), se determina que está regido dentro del sistema de formación técnica no universitaria, cuya misión es preparar técnicos profesionales para responder a la exigencia del sector vivienda y construcción, por ello, requiere que los directivos, jefes, respondan al perfil deseado, para de esta manera cumplir con los propósitos de preparar a personas para desempeñarse de manera eficaz, en todo el ámbito de la construcción a nivel nacional, de ahí que es

importante conocer la real competencia de los directores o gestores de cada programa, desde el punto de vista de los servidores directos, dado que una institución formadora de talentos en habilidades o capacidades específicas, debe tener el pleno conocimiento de las necesidades de expertos en las diversas actividades del sector construcción.

Por lo referido líneas arriba, es importante generar conocimientos sustantivos, para ello se formula la pregunta general ¿De qué manera el Liderazgo influye en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022?, de la misma manera se formularon la preguntas específicas: ¿De qué manera el Liderazgo transformacional influye en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022?; ¿De qué manera el Liderazgo transaccional influye en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022?; ¿De qué manera el Liderazgo laissez-faire influye en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022?

Para el logro de la resolución de las interrogantes, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022, asimismo en coherencia con lo anterior se planteó los objetivos específicos: Determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022; Determinar la influencia del Liderazgo transaccional en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022; Determinar la influencia del Liderazgo laissez-faire en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022.

A nivel teórico, la importancia del análisis sobre el liderazgo y la gestión por competencias radica en la generación del conocimiento del nivel de los servidores públicos, en comparación con los fundamentos de las teorías que refieren las características de manejo del conocimiento, dominio del campo laboral, así como de la tecnología de los servidores como lo refiere Torres y Mojica (2020), los fundamentos sobre la trascendencia de los líderes se expone en la capacidad de resolver situaciones con eficiencia involucrando a todos los integrantes en un trabajo mancomunado con una visión de desarrollo, del mismo modo, se justifica a nivel social, en la demostración del impacto que se percibe sobre las actuaciones

de los responsables de la formación de los profesionales técnicos, para de esta forma mejorar la capacidad de los trabajadores en todas las especialidades de la construcción.

En cuanto a la metodología, es importante ya que se fomenta el aporte de instrumentos de recolección de datos actualizado a este tiempo, así como de integrar la validez y confiabilidad en función a las nuevas exigencias formativas para desarrollar actividades estratégicas con alta competencia, así como de la observación sobre la forma como gestionan los líderes dentro de SENCICO.

En ese sentido, se formularon las hipótesis de trabajo, partiendo de la hipótesis general: El Liderazgo influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022, de esta hipótesis se formularon las hipótesis específicas: El Liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión por competencia en el SENCICO, Lima 2022; El Liderazgo transaccional influye significativamente en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022; El Liderazgo laissez-faire influye significativamente en la gestión por competencias en el SENCICO, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación realiza la construcción de los conocimientos en base a la síntesis de los estudios previos generados sobre las acciones del liderazgo, así como de las condiciones de la gestión por competencias comprendiendo las particularidades que se presenta en la gestión pública, como del ámbito privado, las cuales componen de forma resumida en los siguientes párrafos.

A nivel internacional, Acuña y Bolívar (2019), desarrollaron el análisis de un estudio sobre el liderazgo en la forma de trabajo del municipio ecuatoriano, teniendo como fin principal el establecimiento del grado de correlación entre el nivel de liderazgo y el desempeño con la función administrativa, se aplicó instrumentos con alta fiabilidad, tomando datos cualitativos en un estudio correlacional, contando con un total de 76 integrantes funcionarios del sistema contable y finanzas del referido municipio, se arribó a la conclusión que toda forma del liderazgo, impulsa el cumplimiento de las metas, así como del trabajo mancomunado, en la misma se visualizó una relación con la eficacia administrativa y la comunicación oportuna a los usuarios. De este trabajo se rescata la forma metodológica que da luz a los procedimientos de estudio en sobre la construcción de los instrumentos, así como del análisis de los datos.

En otra investigación, Laica (2018), demostró una relación positiva entre el liderazgo transformacional con el nivel de los resultados de labores de un total de 75 trabajadores que se dedican a la conducción administrativa dentro de la Oficina Regional de Transporte en Colombia, se fundamentaron en las teorías sobre el modelo de cambio de sistemas operativos en la cual el líder es el principal responsable del logro de metas conjuntas, para ello, se tomó 174 trabajadores quienes emitieron sus conocimientos sobre las acciones de los jefes, directores funcionarios del municipio de barranquilla, se siguió la metodología cuantitativa, analizando los datos mediante el sistema estadístico que fue para presentar las conclusiones sobre la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores con ideas consensuadas y un sistema de promoción, valoración dentro del municipio, siendo una correlación positiva.

Dentro del mismo territorio colombiano, Valiente et al. (2019), expusieron los procedimientos del estudio sobre la gestión por competencias en la formación técnica profesional en personas que contribuyen al trabajo de la construcción en Manizales, es un estudio de corte transversal, en la misma analizaron los factores de la gestión por competencias, conllevó a la organización a situarse dentro del nivel productivo, elevando el desempeño funcional de todos los equipos de trabajadores, esta relación hallada fue positiva, siendo de una magnitud significativa. Esta conclusión permite conocer la importancia de la gestión por competencias especialmente en la verificación del nivel de rendimiento de los conocimientos, así como de los procedimientos de las personas la misma que es importante por la similaridad del estudio.

En Chile Castro et al. (2019), desarrolló el estudio sobre el liderazgo en la gestión operativa de la Comuna de Valparaíso, destacando los procedimientos de organización del servicio esencial, se planteó como objetivo establecer el nivel de relación, para ellos obtuvo datos a través de la aplicación de dos escalas de percepción de un total de 210 personas entre usuarios y funcionarios de las instituciones internas de la comuna que regentan los servicios esenciales, establecieron los factores internos y externos que vinculan el trabajo, estas acciones llevaron a la relación entre el liderazgo situado y los niveles alcanzados en la forma de organización y de las acciones de reformulación de los proyectos integrados de gestión.

En España Cejas et al. (2021), desarrolló los procedimientos de diagnóstico a través de un estudio correlacional entre el liderazgo transformacional con el desempeño organizacional en la Universidad de Mallorca, determinó que una acción de estructuras sistémicas guiadas por el líder promueve el desarrollo formativo y sitúa a la Universidad dentro de los estándares de calidad que establecen el servicio, la curricula, así como de las capacitaciones que conllevan a la integración de los estudiantes en campos de la producción de las empresas, por lo que es inherente mantener un liderazgo que incluye a todos los servidores en la formación de las capacidades para alcanzar las metas organizacionales.

A nivel nacional, Contreras (2022), impulsó en un artículo científico el análisis del liderazgo en la gestión administrativa vinculado con la productividad laboral de una organización pública, el propósito fue la realización de una correlación múltiple, en ella se aplicó instrumentos contruidos en base a las consistencias teóricas, siendo validado a través de un examen de conocedores de los procedimientos de recolección de datos, incluyeron un total de 98 participantes de una institución, se halló tendencias moderadas en cada una de las medianas de los niveles establecidos, demostrando que las características de las dimensiones del liderazgo se relacionan positivamente con la estructura de la gestión administrativa que lleva a la productividad con eficacia del servicio en la organización.

Del mismo modo, el estudio de Arévalo (2022), sobre el liderazgo en la gestión del trabajo por equipos, se propuso determinar las relaciones entre los factores del liderazgo, en las acciones que fomenta el trabajo cuándo se trata de lograr metas a nivel de grupo, empleó una metodología hipotético deductivo, en la cual participaron 126 unidades de emisión de datos a través de instrumentos estandarizados, la prueba inferencial determinó la existencia de una relación de nivel positivo, con una magnitud alta del liderazgo, que implica generar conciencia de metas similares con las actividades desarrolladas por la forma del trabajo en grupo. Este estudio permite conocer los componentes del liderazgo, especialmente de las dimensiones que componen las características específicas del actuar del líder sobre el desarrollo de las organizaciones.

Siguiendo la misma línea, Ccala (2019), buscó conocimientos sobre las acciones del liderazgo en la determinación de las características de los recursos humanos en una entidad de salud, dentro de la capital del cuzco, tuvo el propósito de incrementar conocimientos de una relación con datos tomados sobre la postura teórica de Bass, empleando una metodología hipotético deductiva, arribó a la conclusión de que el liderazgo como forma de gestión del gerente de recursos humanos, se relaciona en toda su extensión y sus dimensiones con todos los procedimientos que compone el manejo de los recursos humanos dentro del contexto hospitalario.

En otro estudio sobre liderazgo y gestión de competencias, Guerra (2019), presentó el informe de su trabajo realizado en el área de registro de la SUNARP en la IX Lima, en dicho estudio se fundamentó básicamente en la teoría organizacional de Chiavenato (2015), y de Robbins y Coulter (2014), ambos dentro de la teoría general de sistemas, en un estudio de corte transversal alcanzó determinar una correlación directa de magnitud moderada en dichas variables y sus dimensiones, por lo que se estableció la importancia de la forma de gestionar en estos tiempos se basa en las acciones de toma de decisiones, consenso con los integrantes y comunicación oportuna, asertiva para el logro de las metas propuestas.

También Rosales et al. (2022), en un artículo científico, publicó sobre la trascendencia del liderazgo en la gestión de los directivos en Latinoamérica, estudio que revisó 24 trabajos cuantitativos, todas dentro del enfoque cuantitativo de diseño no experimental, se concentró en las conclusiones que relacionan las actuaciones del liderazgo en el director como máximo rector de las organizaciones educativas de distintos niveles, en la misma estableció relación que el crecimiento de las instituciones en sus áreas formativas, y enquistamiento dentro de la exigencia social, está basada en la trascendencia del liderazgo, dado que la toma de decisiones determina el grado de propuesta en el futuro.

Las investigaciones revisadas denotan, la importancia del liderazgo en estos tiempos, por ello, las condiciones básicas de toda organización requieren de una persona con competencia para gestionar, así como para impulsar los propósitos y líneas de desarrollo de las instituciones en el fin que tiene como función, en ese sentido, es importante que los tipos y características de las personas que tienen la responsabilidad de guiar los propósitos de las instituciones estén compuesto con acciones claras de desarrollo, lo que se busca conocer en el presente estudio, ya que se considera que una gestión acorde a estos tiempos de competencia debe establecer los procedimientos claros en responsabilidad de los líderes de cada área laboral. En la misma línea de acción, se denota la importancia de las investigaciones, dado la trascendencia del crecimiento de las organizaciones como efecto del accionar del grupo humano, dentro de la misma el líder encamina los objetivos para alcanzar las metas en común.

Sobre los fundamentos teóricos del liderazgo, en general la historia del desarrollo del hombre tipificado como aquel que conduce las organizaciones, han sido estudiadas desde diversos enfoques, de este modo, las primeras concepciones fueron sostenidas como aquella que se sustenta en la autoridad, que a decir de Maestro (2018), la misma que se impone en base a la aplicación de las diversas normas, o leyes que rigen dentro de la estructura social o de gobierno, esta concepción se basaba en las características autoritarias, que disponían la acción en concordancia con todos los procesos que se sostienen en la jerarquía del poder.

Otra de las formas de análisis Contreras (2022), concibió en la conducta, como aquella que se deriva de las acciones conducentes hacia la acción en la cual la meta individual es proyectada por el líder imponiendo su condición de hegemonía, esta forma concordaba con las acciones del liderazgo en la función administrativa, es decir la conducción de las organizaciones basadas en el empuje, la fuerza y la acción individual, dentro de esta misma tendencia se identificó el enfoque denominado situacional, como lo preciso Chinchay y Chávarry (2021), el nacimiento de un líder dentro de la coyuntura, sobre una problemática en común, la respuesta siempre fue la acción directa, la trascendencia basada en la oposición a las circunstancias del momento.

Por los años 80, Benny (2020), presentó el tipo de liderazgo de los rasgos, la misma que se sostuvo a lo largo de las décadas, considerando que cada ser humano nacía con una características que lo diferenciaba uno de otro, en ese sentido, mientras uno de ellos, tenía la capacidad de emprendimiento, de asumir retos, el otro solo esperaba las acciones y se limitaba al cumplimiento de las indicaciones lo que hacía un menor nivel de acción como lo sostuvo McGregor (1976), considerando las características de las personas que se establecen en las disposiciones y condiciones que se concretan en la aptitud para realizar tareas y la actitud para cumplirlas de manera eficiente.

Otro enfoque sostenido, fue el denominado teoría del gran hombre, sustentado por Daza (2020), quien citando a Daft (2006) y visto en el trabajo de Giraldo y Naranjo (2014), cuya condición fue en la precisión de los rasgos, ya que

determina desde el punto de vista psicológico, que las características innatas establecen la esencia de la conducción de las organizaciones, así como con la capacidad de influir en los demás, de este modo se sitúa en la capacidad de articular diversas situaciones en pro de los propósitos de la organización, la misma que se integra con la visión de desarrollo personal y del grupo, adicionando los seguidores sobre una causa en común.

Respecto al análisis de los comportamientos, para D'Alessio (2019), los estudios realizados en el campo social establece que las condiciones son innatas, sobre ello, recae las condiciones que determinan el comportamiento autocrático que es conllevado por las reacciones y acciones propias de sus fuerza, y su capacidad de convencimiento de las ideas, sobre una determinada acción, en la misma el comportamiento también fue evaluada por Fernández y Quintero (2017), como las acciones democráticas, es decir el saber escuchar, el saber articular las ideas de los demás, así como promover acciones conjuntas con participaciones equitativas y sostenidas bajo una sola idea que se genera las condiciones en común.

La contraposición de lo anterior para Guitián (2021), es la denominación del liderazgo *laissez-faire*, que indica un comportamiento poco claro, pues el solo espera las reacciones del grupo, y deja pasar como también de hacer, sin embargo genera diversas reacciones contrarias y negativas, generando conflictos entre compañeros, cabe señalar que las acciones del liderazgo, se concentran en la esencia de la conducción del grupo, el cumplimiento de las tareas, Llauce (2021), sostiene que así como de las relaciones que se generan en el contexto, las mismas que tienen trascendencia, pues las transacciones, acuerdos, satisfacción de necesidades, comprensión de urgencias, solución a problemas personales, así como de manejo del grupo, son acciones que demandan la decisión de las consistencias de las teorías.

En lo que respecta al desarrollo de la contingencia, Llauce (2021) concibió como las acciones que determina el líder dentro de las organizaciones, Guitián (2021) señaló que las mismas justo por su denominación, contingencia es la reacción sobre una determinada urgencia, de este modo para Tamyko y Salvador

(2015) en administración y/o gestión, se presenta en la capacidad de reacción del líder, proponiendo soluciones, así Giraldo y Naranjo (2014) precisaron como de reencaminar las actividades hacia el propósito de la organización en función a la filosofía, en la cual todos los seguidores se unen a la causa, como lo afirmó Zuzama (2015) concentrándose en las relaciones y necesidades particulares de los miembros de la organización.

Otra de las acciones del liderazgo Torres (2020), denominó dentro de la teoría de la influencia, debido que sus acciones son respaldadas en la forma de interacción, es decir por la carisma que se muestra entre el líder y los seguidores, esto se basa en la confianza y la compenetración para la realización de los cambios, es ajeno a la norma, pues su acción se basa en el cumplimiento de tareas relacionadas con la solución de los casos, así como de la visión de futuro considerándose un líder que cambia las acciones de manera constante en relación a la situación y del contexto.

Para Martín (2022), en la gestión estratégica dentro de todos los sistemas administrativos, el tipo de liderazgo de mayor reconocimiento y/o trascendencia es el denominado transformacional, dado la acción de conducción de la organización con ideas en común, basado en la motivación, contagio de las visiones de desarrollo integral, las cuales se establecen en la forma de realización de los trabajos mancomunados, así como de las interacciones con compromiso al trabajo en común.

En el Perú, Gobitz (2015), señaló que el sistema laboral está regido por las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, así como por aplicación de la modernización del estado, se han implementado una serie de disposiciones que regulan el funcionamiento de las instituciones y organizaciones públicas, ante ello, los funcionarios, asumen la conducción y desarrollo de las políticas del sector, en el manejo del presupuesto público, así como de los recursos humanos, quienes cumplen funciones administrativas y operativas dependiendo del nivel en la cual fue asignado, la meritocracia por fin ha establecido una serie de procedimientos que

proviene desde la selección del personal, su ingreso a la carrera pública y su desarrollo para la eficiencia del puesto de trabajo.

En ese sentido, Chinchay y Chávarry (2021), señalaron que los cargos de funcionarios, quienes asumen el liderazgo del sector y del nivel, pasa por la terminología de cargo de confianza, por lo que, las capacidades y competencias, deben establecerse para el periodo que fue designado, asumiendo un reto en corto plazo, primero la adaptación e integración al grupo, lo que deriva a una rápida comunicación sobre las interrelaciones funcionales, sustentadas en conocimientos de las necesidades de mejora, así como de la concreción de proyectos de desarrollo, especialmente en la ejecución presupuestal que muestra los indicadores de eficiencia que está a cargo del líder.

En la línea de análisis, relacionado a la función pública, así como de las leyes y normas que rigen el funcionamiento de instituciones públicas, se consigna el análisis de tres tipos de liderazgo desarrollados por Contreras (2022), lo que para este estudio se concibe como dimensiones del liderazgo dentro de una organización pública con ejecución de recursos directamente recaudados denominada Servicio Nacional para la Capacitación de la Industria y la Construcción (SENCICO), la misma que se adhiere a las políticas del estado en materia de formación a especialistas en los diversos trabajos y áreas del sector construcción.

En la dimensión: Liderazgo Transformacional, Contreras (2022), define como las acciones que denota el líder, en congruencia con todos los integrantes, quienes son parte del desarrollo a través del consenso de las ideas sobre el fin a la cual deben alcanzar, optimizando los recursos, así como del seguimiento de las acciones en concordancia con la misión visión de la organización, por ello, el emprendimiento, el saber hacer, y el saber trabajar en conjunto es parte de la esencia motivacional para la integración de todas las fuerzas del grupo.

Sobre lo anterior, Chinchay y Chávarry (2021), sostuvieron que la selección de personal, a través del perfil de competencias, exige que el líder tome decisiones,

aun en momentos de alta presión, comparta ideas comunes, establezca la secuencia a seguir, se involucre con todos los demás integrantes en un respeto mutuo, las acciones de logro de las actividades dentro de los instrumentos de gestión, la voluntad y el conocimiento más las acciones operativas del líder debe generar la misma voluntad, compromiso identificándose con los propósitos de la organización, especialmente en el cumplimiento del presupuesto programado, la ejecución de condiciones de gestión efectiva.

Ante ello, Lupano, y Castro (2022), concibieron que la actitud denota la expresión de los valores, el marco axiológico integrado a la imagen y trascendencia de la organización, en la cual, el liderazgo propone acciones que son posibles de lograrlo, integra y motiva a todos los componentes del equipo, promoviendo la eficacia como medio de desarrollo, las bases para una gestión operativa, por ello, la importancia de la capacidad humana, reflexiva, constructiva y motivacional del líder para que conduzca al grupo el logro de las metas trazadas.

Dentro del análisis del liderazgo en las instituciones Contreras (2022), señala el tipo o dimensión: Liderazgo Transaccional, que parte de las bases entre el estímulo y la respuesta, por ello inserta dentro de su terminología, la acción de ponerse de acuerdo, o tranzar y esto se presenta, en las necesidades e intereses del grupo y del líder responsable de la gestión, si bien es cierto que existe un fomento por las capacidades individuales, adolece de una acción conjunta, la debilidad del trabajo integrado determina en la ampliación del tiempo sobre acciones realizadas además de afectar la toma de decisiones oportunas para el mejoramiento.

Según Lupano y Castro (2022), el estilo transaccional es recurrente, pues el funcionario que se incorpora debe asumir con todas las responsabilidades y requiere un conocimiento del funcionamiento, así como de una interpretación rápida y efectiva de la concreción de los planes y programas para concordar el seguimiento y optimización de las estrategias o políticas de desarrollo del sector, como en el caso de la conducción de la organización que tiene el propósito de preparar, profesionalizar a la personas en la industria de la construcción.

Respecto a la dimensión: Laissez-faire, Contreras (2022), precisa que el líder asume las acciones como vienen, es decir deja hacer, como también es flexible en las decisiones que se toma pudiendo ser modificado según las circunstancias, estas en la mayoría de los casos no permite culminar las acciones concordantes con el fundamento de la gestión, el poco manejo de grupo como las inconsistencias de la concertación en general, no brinda seguridad en la tarea a realizar, por lo que la visión misión no se lleva a cabo con certeza.

En otro termino, Tamyko y Salvador (2015), este tipo de liderazgo deja las cosas que sucedan pues no se involucra, tampoco existe una fuerte conducción, siendo la motivación muy débil, que en la mayoría de acciones la concertación se impone por la fuerza de la mayoría, es decir no existe un direccionamiento hacia las metas finales, dejando pasar las tareas, sin exigencia pues solo se trata de lograr la convivencia, en el plano de las relaciones interpersonales, la ruptura de la confianza degenera la consistencia del líder.

Sobre el análisis de la teoría de la gestión por competencias, para Cuadra et al. (2018), la primera consistencia, se encuentra en los principios de eficacia de la Teoría General de Sistemas, dado que las acciones del ser humano, es el desarrollo para una condición de mejora de todo el entorno, sin embargo es de sostener, que el análisis de la competencia determina el grado de competencia, así como de acción que muestra el ser humano frente a una determinada situación que requiere un conjunto de acciones como toma de decisiones, saber conocer, y sobre todo saber operar para brindar soluciones e impulsar hacia una acción de sostenimiento hacia el futuro.

En lo que respecta a la teoría organizacional, para Madero y Rodríguez (2018), la competencia es la consistencia del ser humano dentro de los principios de recursos humanos, que a través del talento es adecuado para un determinado perfil, el cual, responde a una exigencia que debe ser consolidada a través del cumplimiento de todos los procesos, para el establecimiento de la competencia, es necesario el desarrollo del conjunto de capacidades inherentes a la actividad para la cual fue designado, en esa línea, Alles (2007), señala que no solo debe estar

compuesto por un gran bagaje de conocimientos, sino que estas deben estar integradas al marco axiológico, dado que una persona competente, su muestra principal es el valor humano, es decir ser persona, para la cual es necesario el desarrollo de sus condiciones cognitivas, así como de su fortaleza física y sus habilidades sociales que le son esenciales para las interrelaciones que debe plasmarse, a la vez que debe concretarse dentro del contexto laboral.

Respecto a las definiciones conceptuales de la competencia, se inicia en la especificaciones de Lora et al. (2020), como el conjunto de acciones de forma integral que sustentan los saberes, los haceres, así como de las acciones que sirven para integrarse y desarrollarse dentro de un grupo humano, de estas acciones son posibles condiciones del nivel de conocimientos y sus resoluciones de carácter cognitivo que le lleva a combinar diversos conocimientos a fin de solucionar diversas situaciones de gestión, del mismo modo, se concibe como el dominio de la gestión comercial, donde resalta las estrategias en función a las líneas de desarrollo de la organización, de esta misma forma el desarrollo del trabajo colaborativo, así como de la capacidad de generar espacios de autodesarrollo.

Otra definición de Don Hellriegel et al. (2009), determina la mixtura de condiciones afectivas, procedimentales y cognitivas, que se traducen en acciones mentales y operativas dentro de un ambiente laboral, que sirve para determinar el nivel de funcionamiento y desarrollo de las acciones en conjunto de los planes previstos por la organización. También se define como los niveles de habilidades integradas en una acción que lleva a la concreción y gestión de cambios y adaptaciones que se concretan en función a las responsabilidades de la producción, administración y comercialización elevando el nivel de desarrollo organizacional.

Desde el enfoque de la psicología organizacional, Fonseca, Monterrosa y López (2020), consideraron que las capacidades inherentes a la acción de la competencia pasa por la condición mental, tanto del estado emotivo interno como de los factores externos, de este modo, la motivación es indispensable, ya que en

forma interna le lleva a la satisfacción de sus necesidades de desarrollo así como de logro personal, lo que se adapta a los factores externos que pasan por alcanzar una habilidad y ser necesario dentro de la organización. En esa misma línea, para Urrelo (2021), los rasgos de la persona son indispensable, pues requiere de una habilidad y estabilidad social, emocional, así como de la seguridad de sus habilidades y de su formación inicial, por lo que se conoce como rasgos internos que determinan la personalidad y el grado de determinación de las funciones a la cual se le asigna.

En la gestión, Albini, Pérez y Almeida (2021), señalaron que el conocimiento de la persona, predomina, sobre diversas condiciones personales, ya que, para ser altamente competente, requiere la experticia sobre la materia en la cual se está direccionando la ejecución de diversas acciones, dentro de la misma el gestor con alta competencia, cuenta con un bagaje de conocimientos que le lleva a la resolución de las distintas problemáticas que requiere dentro del contexto laboral. De esta forma, Da Silva y Fleitas (2021) sostuvieron que la competencia se reduce al grado de solución de un determinado problema, con eficacia, eficiencia sobre el proceso, así como de la solución directa de los elementos en el uso de las herramientas del objetivo a resolver.

Las competencias del liderazgo en el sector público, Rodríguez et al. (2021), concibieron que son todos aquellos funcionarios de carrera o nombrados, que laboran en el sistema de gestión pública, dentro de la estructura del estado en los diferentes ministerios que se encargan del desarrollo de los lineamientos de política de estado, aplicado por los gobiernos, ante ello, es sustantivo las acciones de manejo de los recursos humanos, así como de los planes y proyectos, con el presupuesto destinado que debe ejecutarse dentro de los procesos que se establecieron según las normas que rigen.

Estas condiciones, para Riente y Beck (2018), dentro de las teorías se refiere al conocimiento que debe mostrar, así como del desarrollo de las habilidades y capacidades que deben ser concretados aunados con la practica principal que son los valores, relacionados con su personalidad, y los rasgos propios de liderar las

acciones con el conjunto de personas que comprenden las distintas funciones con diferentes niveles de responsabilidad, las mismas que generan las condiciones para evaluar los progresos y poder corregir a tiempo las deficiencias para de este modo optimizar la gestión, reduciendo los riesgos así como impulsando la perspectiva de desarrollo que se debe alcanzar.

Por ello, en la gestión pública, el proceso de selección del personal para ser director o funcionario, requiere no solo del dominio del conocimiento, sino de la capacidad de poder concertar, motivar, dirigir, la misma que debe mostrarse antes de asumir responsabilidades que tienen un impacto sobre la población en general, ya que de acuerdo a la teoría de la psicología organizacional, la muestra más fácil de evaluar son el conocimiento y las habilidades y estas se pueden impulsar mediante un programa de inducción sobre la temática a desarrollar, por lo que los rasgos internos solo afloran al ser estimulados, pues las motivaciones pasan por la capacidad de ser como personas, pues es propio de cada persona, pero es la más importante, ya que se determina que es mejor tener una persona de calidad que un poco de conocimiento de calidad.

De acuerdo, a los perfiles establecidos según las normas de SERVIR, para el cargo de funcionario, en la mayoría de los sectores, se determina que las habilidades que requiere el funcionario son los logros y habilidades operativas como experiencia y estas se basan a la orientación de alcanzar las metas propuestas, siendo esa la prioridad, es decir el final de la gestión que debe alcanzarse, ya que dentro de los lineamientos generales, debe establecer orden calidad y eficacia, sin embargo, estas no siempre son logradas, ya que la iniciativa, encuentra demasiadas restricciones en su aplicación, por lo que el manejo de la información solo permite la aplicación de estrategias para con el grupo desarrollar lo que ya está escrito.

En ese sentido, para Lora et al. (2020), en la gestión pública, los líderes no tienden a desarrollar todas sus potencialidades, de ahí que las acciones corresponden a estrategias que debe poseer para involucrar a las demás personas, compartir responsabilidades funcionales, comprendiendo el estado emocional de las personas, así como de las deficiencias operativas, para alcanzar las metas, con

la cual el servicio al ciudadano, debe ser una responsabilidad prioritaria, ya que esa es la determinación de la gestión pública, por lo que el líder en el sector público, se concentra en las acciones que establezcan en las interrelaciones con todos los trabajadores que realizan trabajos de distintas responsabilidades, y la integración de esas fuerzas pasa por la capacidad de influir sobre los demás en el logro de las metas de la organización.

Finalmente, para Cuadra et al. (2018), de acuerdo a la teoría de la psicología organizacional, en el ámbito personal, el líder muestra su capacidad de autocontrol de sus emociones, siempre busca las reacciones positivas, evita el estrés y genera un ambiente agradable, estas acciones denotan la confianza en sus intervenciones para con los demás y para afrontar los retos, de esta manera los fracasos lo convierte en ganancia, así como propicia una oportunidad de desarrollo, a la vez es flexible en las diversa situaciones siendo esta flexibilidad regulada para obtener mejores compromisos de los demás.

Respecto a las dimensiones Lora (2020), indicó que en la gestión por competencias para el sector público, es que se busca la percepción de los servidores quienes conviven con los distintos funcionarios y saben de su actuar, por lo que se establece si llegan a las características de un líder transformacional, o transaccional, así como de un dejar hacer y dejar pasar, traducido en los conocimientos operativos, gerenciales y cardinales que conlleva al actuar general de los líderes, con la cual lo primero que establece es el grado de conocimiento de los procesos administrativos dentro de la gestión pública.

Dimensión: Competencias Gerenciales, a decir de Lora et al. (2020), es indispensable que el líder dentro de la gestión pública, conozca los procedimientos de aplicación administrativa dentro de la normatividad vigente, por ello, al ser designado en la función debe en primer lugar adaptarse al grupo, a la situación o nivel de gestión, para de manera oportuna e inmediata generar influencia sobre los demás integrantes, de esta manera obtener las fuerzas de trabajo en conjunto, delegar responsabilidades, enfatizando en la eficiencia para realizar las acciones,

así como de la eficacia para alcanzar resultados positivos que llevan a la realización de las líneas estratégicas a la cual está destinada la gestión.

Por ello, las competencias gerenciales de las personas, requiere conocimientos fundamentados para desarrollar a las demás personas, es decir conoce el manejo de los comportamientos dentro de una organización, en ese sentido el manejo de los recursos humanos, requiere un direccionamiento estratégico para compenetrarse en base a la política de relaciones interpersonales con la cual se denota la autoridad del caso, por lo que el fomento del trabajo en equipo denota su capacidad de liderar de manera eficaz en el grupo.

Dimensión: Competencias Cognitivas, en esta etapa, para Lora et al. (2020), el gerente o gestor, muestra las condiciones que parten del saber manejar los conflictos, generar eficiencia, promover y explotar las habilidades de los integrantes respetando sus potencialidades y sus particularidades, en conjunción con la aplicación del respeto, la ética, para alcanzar compromisos de logro en conjunto, por lo que es necesario el desarrollo del nivel analítico del pensamiento para una adecuada toma de decisiones, las cuales debe estar sustentado en el pensamiento racional, que brinde soluciones bajo principios y leyes, para sostener con coherencia los proyectos frente a las distintas situaciones o factores que influyen de manera positiva o negativa.

Dimensión: Competencias Dominio de Áreas, Lora et al. (2020), refiere a las acciones operativas que insertan el marco axiológico, así como del conocimiento normativo, que involucra el fin del sector que debe dirigir, las cuales se establecen en los niveles de optimización de los procedimientos que coadyuven a concretar la ejecución de los planes y programas de la política especial.

III. METODOLOGIA

La investigación se desarrolló en los fundamentos del paradigma positivista, dado que los procedimientos son sistemáticos, diacrónico, teniendo como fin la medición de las características y/o propiedades de la variable, en tal sentido como refiere Hernández y Mendoza (2018), la medición de las variables responden a los objetivos de búsqueda de conocimientos con la cual se explica una realidad o fenómeno de estudio, en este caso se buscó analizar la influencia que se deriva de la variable independiente liderazgo sobre la gestión por competencias y de sus componentes, en el contexto de un espacio de estudios en la cual se establece una relación causal dentro de la gestión pública.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

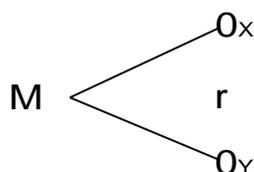
En este caso el tipo de estudio como lo refiere Hernández y Mendoza (2018), se aplicó para realizar el análisis de los niveles percibidos del liderazgo y la gestión de competencias dentro del sistema laboral del sector público, en esa línea se concibe que esta modalidad de investigación tuvo como propósito el incremento del conocimiento a las bases teóricas de cada una de las variables, en este estudio se describió y explicó las circunstancias de estudio por lo que se considera una condición de investigación aplicada.

Respecto al método de estudio, se encamina con los procedimientos del método hipotético deductivo, ya que el estudio parte de un problema, se sustenta en un marco teórico de cada una de las variables, y se formulan hipótesis para ser probado con datos del campo de estudio, de este modo se lleva al contraste con los postulados teóricos, al falsear una de las hipótesis señala por Popper (como se citó en Marfull, 2017), de este modo se acrecienta el marco teórico.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio concordante, es no experimental, transversal y correlacional, sostenido por Hernández y Mendoza (2018), ya que no se buscó manipular ninguna de las variables, sino que se estudió tal como se presenta,

siendo el investigador ajeno a la problemática observada, del mismo modo se indica que es transversal, ya que la toma de los datos de los participantes se realizó en un solo momento, y de ella se generan las descripciones y explicaciones sobre las situaciones percibidas, asimismo tiene alcance correlacional, ya que se establece una relación causal entre las características observadas, para ello, el diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Es la muestra de estudio.

O = Observación a cada una de las variables.

X = Variable 1 = Liderazgo

Y = Variable 2 = Gestión por competencias

R = Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente Liderazgo, en su definición conceptual, Contreras (2022), definió como la acción que realizan los líderes entre sí para fomentar el desarrollo de las personas, alcanzar objetivos, impulsar frente a los cambios asumiendo retos, que permite organizar las actividades convencidos del propósito con la motivación de alcanzar mejores condiciones de éxito dentro de la organización, las mismas que comparten el ideal de todo el grupo, identificándose con todos y cada uno de los procedimientos de la organización.

Sobre la definición operacional, se considera que es la determinación de la forma de evaluación de cada uno de los componentes que identifican las funciones de los líderes, en la modalidad de logro de metas, las cuales son posibles de adaptación, por ello, se observa las acciones de los directivos o líderes, se evaluó con tres dimensiones, nueve indicadores, 45 ítems, que llevan a la estructuración de un liderazgo fuerte, moderado y débil.

En lo que respecta a la forma de medición, los datos fueron recolectados a través del instrumento estandarizado cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X), el mismo que tiene por respuesta organizada en una escala que van desde Nunca, Pocas veces, A veces, Casi siempre y Siempre, con cuyos datos se establecieron rangos para determinar los niveles de Fuerte, Moderado y Débil del Liderazgo en el actuar del funcionario público, para de este modo, generar las relaciones causales y alcanzar el nivel de influencia sobre otra variable.

En cuanto a la variable dependiente Gestión por Competencias, en su definición conceptual, fue establecido por Lora (2020), fundamenta que es la acción conjunta de saberes y haceres que muestra las habilidades para desarrollar un conjunto de procedimientos integrados, productivos, que identifican a un trabajador, la misma que se puede medir a través de los conocimientos que demuestra en el mismo campo de acción, para ello, debe tener los conocimientos suficientes para el manejo de la tecnología, así como de las normas y relaciones que involucran sus competencias genéricas y específicas que se representan dentro de un perfil estructurado, la misma que exige autocontrol, toma de decisiones, resolución de conflictos y manejo de procedimientos de manejo normativo y de relaciones interpersonales.

Respecto a la definición operacional, se considera que es el procedimiento de evaluación de las acciones que se realizan dentro de un contexto laboral en la cual las personas demuestran sus habilidades, conocimientos y actitudes que les permite realizar tareas, proponer soluciones, para ello se establecen competencias gerenciales, cognitivas referidas al dominio del tema, así como de las áreas integradas, se evaluó con nueve indicadores, y un total de 27 ítems, que determinaron tres niveles de gestión.

Sobre la forma de medición, la variable es de tipo ordinal, los datos son percepciones emitidas por la muestra de estudio, en consecuencia, el instrumento es una escala que tiene respuestas de orden, con cinco opciones que parten desde Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, estableciendo los niveles de una gestión por competencias Alta, Regular y Baja.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se consideró como población a todos los trabajadores que son 135 personas vinculados a la función pública cuyas características son homogéneas por las funciones que cumplen dentro del SENCICO, concordante con los fundamentos de Hernández y Mendoza (2018), en la cual precisó que la población es todos los elementos, personas que son posibles de ser evaluados sobre una misma problemática.

Sobre el criterio de inclusión aplicado se incluyó a todos los trabajadores por vínculo laboral, especialmente aquellos que tienen permanencia dentro del sistema laboral de SENCICO por más de tres años quienes son conocedores de la forma de gestión realizada por el responsable de la dirección general del organismo.

En el criterio de exclusión: no fueron participes del estudio, las personas que tienen contrato de trabajo menor a tres años, así como de aquellos que fueron removidos de sus funciones a otras áreas por causales de responsabilidad funcional.

3.3.2. Muestra

La muestra es probabilística, ya que según Hernández y Mendoza (2018), el tamaño se determinó mediante la aplicación de un procedimiento de cálculo matemático, siendo el resultado del siguiente modo:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(135)}{(0.05)^2 (129.6 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 101.2$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra; Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 5%

3.3.3. Muestreo

En concordancia con Hernández y Mendoza (2018), El procedimiento acorde a este copamiento del tamaño de la muestra, es aleatorio simple, aplicándose en la realidad un sorteo con todos los trabajadores participantes del estudio, quienes a su vez tuvieron la misma posibilidad de ser sorteado y de este modo ser parte del estudio.

Todas las personas que pertenecen a la muestra de estudios y son participes de la realidad problemática, por lo que es una condición homogénea.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo al enfoque del estudio, se utilizó la encuesta como medio para recolectar datos, como menciona Carrasco (2009), es acorde para intervenir en una muestra grande y obtener datos en un solo momentos siendo posible su administración, en un tiempo establecido, por lo que su aplicación fue de manera directa, mediante el uso de observadores y/o los medios virtuales, en consecuencia su concreción se realizó para obtener las percepciones del conjunto de personas seleccionadas para este estudio.

Para el estudio se tomaron dos instrumentos estandarizados, básicamente presentaron validez y confiabilidad, se trata de dos instrumentos con escala Likert, cuyo objetivo es la recolección de las percepciones sobre las variables en base a la experiencia dentro del campo de estudio, respondiendo al objetivo del estudio y resolver las interrogantes planteadas.

En su origen los instrumentos fueron validados y son estandarizados, sin embargo, se adaptó en la coherencia del lenguaje para la comprensión de los integrantes de la muestra, por lo que se sometió a evaluación de expertos integrados por docentes con grado académico de doctorado y experiencia en investigación y temático, siendo su dictamen favorable y recomendado para su aplicación de acuerdo al objetivo del estudio (véase anexos).

Los instrumentos tanto para la captación de datos sobre el liderazgo como para la gestión por competencias, determinaron la confiabilidad a través del método de prueba piloto, para ello se convocó a 10 personas de la población quienes no fueron sorteados para la muestra, sus respuestas se ordenaron en una base de datos y a través del software SPSS 25.0 se calculó el índice de confiabilidad con Alpha de Cronbach por tratarse de una escala ordinal, es decir instrumentos con cinco alternativas de respuesta, los resultados fueron un coeficiente Alpha de Cronbach para el instrumento de liderazgo ,0951 mientras que para la gestión por competencias y sus derivados fue de ,911 siendo altamente confiable para el estudio.

3.5. Procedimientos

La identificación del problema se generó, con el propósito de conocer cómo perciben los trabajadores el liderazgo que muestran los funcionarios de carrera y de los designados por cargo de confianza en SENCICO, dado la preocupación del deterioro de la captación de estudiantes para la preparación técnico profesional en el sector construcción, a nivel de Lima Metropolitana como base central y de todas las zonas de las regiones, considerando que la gestión por competencias exigido por el sistema laboral en el sector público debería ser acorde a las capacitaciones, al trabajo mancomunado.

Por ello, luego de la descripción de la problemática, se plantearon las interrogantes basado en el liderazgo y de sus derivados o componentes frente a la gestión por competencias de los trabajadores, precisando la importancia de la investigación, especialmente para determinar los niveles de la gestión pública, en esa línea se formuló los objetivos e hipótesis que deben ser alcanzados a lo largo del trabajo de campo, en la misma se fundamentó las bases teóricas partiendo de los resúmenes de antecedentes de tesis, para luego detallar los conceptos de las características de cada variable.

Para los aspectos metodológicos, se consideró el enfoque cuantitativo, para realizar las mediciones correspondientes de cada una de las variables en un estudio de tipo aplicado de diseño no experimental siendo el fin encontrar una relación causal, de este modo establecer el grado de influencia, finalmente se establecen

los métodos de recolección de datos y del sistema de análisis de datos, considerando los aspectos éticos y la rigurosidad de la investigación, para seguir con la presentación de los datos procesados a través del método estadístico descriptivo e inferencial para arribar a las conclusiones en base al logro de los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

El método apropiado dentro del enfoque cuantitativo, es estadístico, de acuerdo a la operacionalización de las variables, la medición se realizó a nivel descriptivo para presentar los niveles percibidos de cada variable y para la prueba de hipótesis se realizó el análisis de regresión ordinal ya que el objetivo fue determinar el nivel de influencia la misma que se establece mediante el análisis de regresión ordinal, estableciendo la asociación o independencia de cada una de las variables, a razón de los datos propuestos en cada instrumento y ser procesados en la prueba de hipótesis, para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de los procedimientos de elaboración de tesis según el reglamento de la Escuela de Posgrado, se sigue de forma rigurosa la estructuración de cada sección que corresponde a la tesis, de este modo en congruencia con los lineamientos del enfoque cuantitativo, se desarrolló mediante las acciones diacrónicas por cada etapa del estudio, de este modo, todo el documento es de elaboración propia original debidamente sustentada, y sometida a la evaluación de originalidad mediante el software Turnitin, de la misma forma se guarda reserva de los participantes, así como se referencia a todos los autores cuyas ideas fueron base para la construcción de los fundamentos teóricos.

IV. RESULTADOS

Los datos descriptivos se exponen en las siguientes tablas en concordancia con los objetivos del estudio.

Resultados descriptivos del liderazgo.

Tabla 1

Distribución de la población según percepción del nivel de liderazgo en SENCICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	12	11,9	11,9	11,9
	Moderado	48	47,5	47,5	59,4
	Fuerte	41	40,6	40,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

El reporte de los datos muestra que una mayoría conformada por el 47.5% de los encuestados otorga el nivel de Moderado al liderazgo, mientras que el 40.6% asignó como un nivel fuerte, sin embargo, se observa que un 11.9% percibe que el liderazgo es débil dentro de la organización analizada, cabe precisar que la tendencia percibida es positiva, infiriéndose al proceso de modernización a la cual está adscrito la organización.

Resultados por dimensiones del liderazgo.

Tabla 2

Distribución de la muestra que percibió los niveles de las dimensiones del liderazgo en SENCICO durante el año 2022

Nivel	Transformacional		Transaccional		Laissez faire	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Débil	17	16,8	8	7,9	13	12,9
Moderado	58	57,4	58	57,4	53	52,5
Fuerte	26	25,7	35	34,7	35	34,7
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0

La organización de los datos sobre las dimensiones percibidas del liderazgo, indican una tendencia positiva del nivel intermedio hacia el nivel superior, de este modo para el 57.4% el nivel de liderazgo transformacional es de nivel moderada; el mismo resultado se reitera en la percepción de la dimensión liderazgo transaccional, mientras que para el 52.5% también es moderada la dimensión

liderazgo laissez faire, esto indica la coherencia con los datos presentados sobre la variable liderazgo, acotando que un menor porcentaje en todos los casos afirma que es de nivel débil.

Resultados descriptivos de la gestión por competencias.

Tabla 3

Distribución de la población según percepción del nivel de la gestión por competencias en SENCICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	11	10,9	10,9	10,9
	Regular	48	47,5	47,5	58,4
	Alta	42	41,6	41,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

El reporte descriptivo de la gestión por competencias indica que una mayoría de encuestados conformado por el 47.5% asignó el nivel de Regular, entendiéndose que los resultados no son claros respecto a las metas alcanzadas, así como aun no asimilan los procesos de la forma de gestión en este modelo, además de observar que solo el 41.6 % logra alcanzar una alta gestión, mientras que para el 10.9% el nivel es baja gestión.

Resultados de las dimensiones de la gestión por competencias.

Tabla 4

Distribución de la muestra que percibió los niveles de las dimensiones de la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022

Nivel	Gerenciales		Cognitivas		Dominio del área	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Baja	11	10,9	16	15,8	21	20,8
Regular	46	45,5	48	47,5	46	45,5
Alta	44	43,6	37	36,6	34	33,7
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0

El resumen de los datos agrupados en la tabla indica que en todos los casos el nivel Regular predomina, en la percepción de la gestión por competencias respecto a sus derivados, como es el caso que en la dimensión gerenciales el 45.5% estableció nivel regular; asimismo en la dimensión cognitivas el 47.5% también asignó el nivel regular, y en la dimensión dominio del área el 45.5%

considero que es de nivel regular, de este modo, la gestión por competencias en sus dimensiones también muestran una tendencia positiva hacia el nivel alta.

Resultados sobre la asociación entre las variables

Tabla 5

Distribución de la muestra según nivel de asociación de las variables

Tabla cruzada Liderazgo*Gestión por competencias

			Gestión por competencias			Total
			Baja	Regular	Alta	
Liderazgo	Débil	Recuento	10	2	0	12
		% del total	9,9%	2,0%	0,0%	11,9%
	Moderado	Recuento	1	46	1	48
		% del total	1,0%	45,5%	1,0%	47,5%
	Fuerte	Recuento	0	0	41	41
		% del total	0,0%	0,0%	40,6%	40,6%
Total		Recuento	11	48	42	101
		% del total	10,9%	47,5%	41,6%	100,0%

En la tabla y figura se observa que el 45.5% de los encuestados indica que el nivel de liderazgo es Moderado, ellos mismos consideran que la gestión por competencias es de nivel Regular; asimismo, para un importante 40.6% el liderazgo es fuerte, siendo ellos quienes determinan que la gestión por competencias es Alta, del mismo modo, para el 9.9% tanto el liderazgo es débil, como la gestión es baja. En ese sentido se puede afirmar que esto puede deberse al proceso de cambio lento que se observa en el comportamiento laboral de los trabajadores de SENCICO.

Prueba de Normalidad

Los datos se captaron en una escala ordinal, sin embargo, al establecer niveles y rangos se precisa la prueba de normalidad que para este caso se ajusta el coeficiente Kolmogorov – Smirnov, los resultados fueron:

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para ambas variables

Variables	K-S	Sig.
Liderazgo	,226	,002
Gestión por competencias	,254	,002

Los datos indican que el índice de significancia es menor al nivel de 0,05 en ambas pruebas, en consecuencia, se debe aplicar una prueba no paramétrica, y en

coherencia con el objetivo del estudio se debe realizar mediante el coeficiente rho Spearman

Prueba de hipótesis

Para el tratamiento de la prueba según los objetivos, se previó un nivel de 95% de confianza, así como se estableció la hipótesis estadística y la regla de decisión siguiente: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 ; $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

H_0 . El Liderazgo no influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022

H_1 . El Liderazgo influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022

Para la prueba de hipótesis se debe cumplir los siguientes supuestos:

- (1) Prueba de ajuste de los modelos; (2) Prueba de bondad de ajuste; (3) estimación de parámetros; (4) Prueba de pseudo R cuadrado.

Tabla 7

Información sobre ajuste de los modelos entre liderazgo y gestión por competencias

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	88,263			
Final	27,390	104,873	2	,000

Función de vínculo: Logit.

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla, el modelo se ajusta para el contraste de hipótesis, considerando que chi cuadrado = 104,873 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es menor a 0,05.

Tabla 7

Prueba de bondad de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	134,007	2	,000
Desviación	21,964	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos que se exponen en la tabla indican que ambas variables no tienen dependencia, fundamentado con un valor chi cuadrado = 134,007 con 2 grados de libertad y una significancia = 0,000 menor a 0,05

Tabla 8

Determinación del pseudo R-cuadrado entre liderazgo y gestión por competencias

Cox y Snell	,802
Nagelkerke	,936
McFadden	,833
Función de vínculo: Logit.	

En este resultado, la Nagelkerke estima una variabilidad al 93.6% en la cual la gestión por competencias (dependiente) se encuentra asociada al nivel de liderazgo (independiente) como muestra el coeficiente de determinación R2.

Tabla 9

Estimación de los parámetros entre liderazgo y gestión por competencia

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CONCIENCIAMB = 1]	-29,451	,722	1662,483	1	,000	-30,867	-28,036
	[CONCIENCIAMB = 2]	-3,714	1,012	13,462	1	,000	-5,697	-1,730
Ubicación	[PENSAMIENTOCRIT=1]	-31,754	1,273	621,748	1	,000	-34,250	-29,258
	[PENSAMIENTOCRIT=2]	-26,316	,000	.	1	.	-26,316	-26,316
	[PENSAMIENTOCRIT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

La prueba de estimación sobre los parámetros del modelo de cada predictor y el intervalo estimado en la confianza de los parámetros, en todos los casos el nivel de significancia es menor a 0,05 la misma que no es posible de ser eliminado, además muestra que el resultado de Wald fue 1662,483 mayor a 4 (punto de corte) y $p.0.000 < \alpha: 0,01$ con lo que se determina que el liderazgo influye significativamente en la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Sobre las pruebas específicas, se presenta de forma resumida en la siguiente tabla se precisa de la siguiente forma:

Tabla 10

Resumen de las pruebas para determinar las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específicas	Ajuste de los modelos		Bondad de ajuste		Pseudo R – cuadrado Nagelkerke	Estimación de los parámetros	
	Chi cuadrado	Sig	Chi cuadrado	Sig		Wald	Sig
Transformacional – Gestión por competencias	35,091	,000	15,564	,000	,445	29,218	,000
Transaccional – Gestión por competencias	81,198	,000	12,361	,000	,547	39,590	,000
Laissez faire – Gestión por competencias	82,874	,000	32,999	,000	,656	45,047	,000

En la prueba de hipótesis específicas los resultados indican que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión por competencias, con pseudo R cuadrado la Nagelkerke influye al 44.5% de la población analizada y con un wald 29,218 y una significancia =,000 estableciendo que las características del liderazgo transformacional si influye en las condiciones de la gestión por competencias, de la misma forma, con un pseudo R cuadrado que indica una Nagelkerke = ,547; Wald = 39,590 y una significancia = ,000 menor al nivel de ,05 se determina que el liderazgo transaccional influye significativamente en la gestión por competencia, reiterándose que el liderazgo laissez faire influye en la gestión por competencia con un wald = 45,047 y una significancia = ,000.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue comprobar el liderazgo que predomina en los funcionarios de alta dirección del SENCICO, relacionado con la gestión por competencias que se demuestra en la misma institución como resultado del modelo de función que se ha impuesto en los últimos años, concordante con el proceso de modernización del estado, en todas las áreas, organismos, instituciones que conforman el servicio público, por ello, se internó en las diversas áreas relacionadas con el funcionamiento integral, en la formación técnica profesional de los usuarios dedicados al rubro de la construcción civil.

Los instrumentos aplicados para recabar las percepciones sobre la forma como dirigen, guían, transmiten ideas y ejecutan los planes operativos de la institución, son los profesionales técnicos y especialistas de las diversas áreas quienes tienen visión directa de la forma de comportamiento, resolución de problemas que demuestran los funcionarios a quienes se les denomina líderes de la organización, así como son responsables del cumplimiento de los planes y metas en ejecución presupuestal, eficiencia administrativa, y otros procesos vinculados con la formación del servicio para la construcción.

En esa línea de análisis, los datos reportados del tratamiento de los datos muestran una tendencia positiva del nivel moderada hacia el nivel fuerte, respecto a la percepción del liderazgo siendo que el 47.5% consideró que el liderazgo desarrolla las acciones de voluntad de compromiso, las mismas que se encuentran dentro del nivel intermedio Moderada, siendo concordante con el resultado de la gestión por competencias, expresadas en relación con la experiencia de la gestión de los tres últimos años, la misma que la mayoría de los encuestados determinó perceptivamente que alcanza el nivel regular 47.5% con tendencia positiva hacia el nivel bueno. Al respecto este hallazgo, es coherente con las conclusiones emitidas en la tesis de Acuña y Bolívar (2019) quienes afirmaron que los cambios que se suscitan en la gestión pública, requiere de tiempo y mayor trascendencia de quienes lo dirigen, por ello que el proceso solo alcanza el nivel regular, así como la efectividad del servicio es moderada, siendo la calidad un proceso lento, pero sostenible y aceptado en la organización, a la vez que el liderazgo democrático,

presenta acciones que hacen que las personas, no muestren su real potencialidad de compromiso laboral.

Sobre los resultados del análisis de las dimensiones, la tendencia reitera la percepción de las percepciones sobre un liderazgo moderado tanto en el componente transformacional 57.4% en la cual el líder promueve el involucramiento de todos los trabajadores, así como de comunicar los planes de manera asertiva, generando confianza, seguido del liderazgo transaccional, dado que aún se observa que un 57.4% de trabajadores suelen mejorar su producción mediante el sistema de estímulo por resultados, de la misma forma para un 52.5% el nivel es moderado en el liderazgo laissez-faire, dado que son pocos los líderes que dejan que los trabajadores realicen casi de forma autónoma, mecánica, sus labores sin contribuir a las mejoras y/o optimización del servicio, en este respecto la tesis realizada por Valiente et al. (2019), muestra que el liderazgo no es eficaz cuando aún no se visualiza con total claridad la toma de decisiones, la resolución de problemas basadas en el cumplimiento y ejecución de planes, así como de la poca capacidad de transmitir mensajes relacionándose con éxito en la organización.

Del mismo modo, el análisis de los datos sobre las dimensiones de la gestión por competencias, también fue percibida en su mayoría como del nivel Regular, siendo que en las competencias gerenciales se alcanzó un 45.5% del nivel Regular, mientras que para otro 47.5% la competencia cognitiva es de nivel regular, así como el conocimiento y dominio de las funciones del área fue percibida de manera Regular por un 45.5%, este resultado tiene una similaridad con las conclusiones emitidas por Castro et al. (2019), quien afirmó que las estrategias de gestión, basado en el desarrollo normativo, así como del cumplimiento de los procesos técnicos en la gestión del estado, solo alcanzan el nivel intermedio de desarrollo, esto como consecuencia de la permanencia de trabajadores con derechos laborales que datan de las formas de trabajo antes del proceso de modernización del estado.

En otro estudio basado en el análisis de la competencia laboral, Ccala (2019), demostró que los procesos del cambio en las personas pasan por aspectos culturales y por condiciones laborales, el temor a la pérdida de la estabilidad y

seguridad laboral genera una serie de controversias las cuales son impedimentos físicos y ambientales para desarrollar sus habilidades operativas, fomentar el desarrollo de la capacitación para mejorar conocimiento de gestión en el sector público.

El procesamiento de los datos a nivel inferencial, se realizó en base a los objetivos del estudio, para ello se probó las hipótesis, en la cual se buscó establecer la relación entre los resultados de la percepción del liderazgo y sus derivados, así como de la gestión por competencias con sus componentes dentro del ambiente laboral, el reporte de la prueba de regresión ordinal Wald fue 1662,483 mayor a 4 (punto de corte) y $p.0.000 < \alpha: 0,01$ con lo que se determina que el liderazgo influye significativamente en la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022 entre las características del liderazgo con las acciones cognitivas, procedimentales y de comportamiento en el quehacer de la función pública, confirmando que esta relación es de una magnitud moderada, siendo que a mayor liderazgo, mayor nivel de competencia de gestión en SENCICO, percibida como experiencia de los últimos años de gestión.

El resultado mostrado, tiene sustento con las conclusiones de Arévalo (2022), quien, en la tesis sobre liderazgo y gestión, comprobó la relación lineal moderada en los servicios de salud, percibida por los servidores públicos, resaltando la guía de los procedimientos desarrollada por los líderes fomentan el cumplimiento de las tareas, así como del direccionamiento y consenso para alcanzar optimizar el servicio, especialmente en las relaciones con los usuarios. De la misma manera se halló en la tesis de Contreras (2022), la confirmación de las relaciones positivas entre los factores del liderazgo y la competencia laboral de los docentes en una universidad pública, en este análisis el coeficiente rho Spearman fue de ,586 con un nivel de significancia ,000 siendo menor al planteado como parámetro de estudios, tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula confirmado que el liderazgo participativo se relaciona con el desarrollo de la competencia laboral.

Otro estudio presentado por Valiente et al. (2019), demuestra que toda acción de liderazgo se relaciona con la forma de planificación y organización de los planes, programas y ejecución de proyectos, considerando la condición

administrativa, dentro del sistema de función pública en los municipios colombianos en ella se observa un r Pearson = 718 y un valor Alpha de ,000 confirmando una relación directa, desde este aspecto se debe considerar que en todos los sistemas laborales, la gerencia, o los directores de programas tienen una alta responsabilidad de generar las nuevas acciones de resolución de tareas de forma eficaz, siendo que de ello se establecen el nivel de impulso de los trabajadores quienes siguen las disposiciones del jefe.

En lo que concierne a la prueba de hipótesis específicas, la tendencia de los datos emitidos del SPSS 25.0 basado en los objetivos específicos, determinaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión por competencias, con pseudo R cuadrado la Nagelkerke influye al 44.5% de la población analizada y con un Wald 29,218 y una significancia =,000 estableciendo que las características del liderazgo transformacional si influye en las condiciones de la gestión por competencias y establece que las acciones del líder concertando, integrando, así como de transmitir una acción de cambio y visión de futuro se complementan con el desarrollo de las actividades de gestión consolidadas en lograr objetivos en común, siendo conocedores de los procesos que tienen como fin la conducción de la organización al servicio de la comunidad.

Este resultado es coherente y comparativo con las conclusiones emitidas por Valiente et al. (2019), quien también estableció un grado de correlación entre el liderazgo transformacional con el cumplimiento de metas dentro del sistema de ejecución presupuestal de un organismo del estado ($r= ,817$ y $p= ,000$) esta relación demuestra que un líder que tiene fortaleza y personalidad para conducir los propósitos de una empresa a través de las acciones positivas, demuestra alto nivel de conocimiento, así como es consciente de las responsabilidades que de ella se desprende para convencer a todos los integrantes a seguir los propósitos de la empresa, la misma que brinda seguridad, responsabilidad e identidad con cada una de las acciones dentro de la empresa.

Asimismo, Castro et al. (2019), estableció en su tesis una correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de servidores de una universidad basado en el modelo por competencias, parte de las acciones

motivacionales así como de la acción de fomento de los compromisos de mejora, los hallazgos precisaron que toda acción de concertación, así como de dominio de la competencia aunado a los conocimientos sobre el desarrollo del procedimiento de gestación curricular, hacen que los docentes líderes, impulsen el logro de todos los propósitos, motivando al crecimiento profesional, así como del desarrollo de las habilidades, mejora del ambiente laboral y sobre todo establecimiento de un canal de comunicación de forma asertiva que garantice, la transparencia hacen que los seguidores observen con entusiasmo y sentido positivo a todos los procedimientos que generan en el marco de la seguridad de forma estratégica.

Sobre los resultados del análisis de la segunda prueba de hipótesis, en la cual se determinó con un pseudo R cuadrado que indica una Nagelkerke = ,547; Wald = 39,590 y una significancia = ,000 menor al nivel de ,05 se determina que el liderazgo transaccional influye significativamente en la gestión por competencias confirmando que las motivaciones, como las recompensas son elementos claves que permiten al funcionario o trabajador incrementar su grado de compromiso, así como de realizar convenios sobre resultados dentro de la organización, cabe precisar que esta relación siendo moderada, también estableció los niveles moderados percibidos sobre la gestión de los funcionarios, lo que incide en el nivel de responsabilidad, así como de, las transacciones que representa los estímulos sobre las acciones a desarrollar, tanto a nivel de cumplimiento como de la posibilidad de asumir responsabilidades que fomente el desarrollo de las habilidades laborales de los trabajadores.

Los resultados encontrados en esta prueba, son comparativos con las conclusiones emitidas en la investigación difundida como artículo de Laica (2018), quienes señalaron que el liderazgo transaccional es un tipo de comportamiento del jefe que busca motivar a los trabajadores a través de estímulos y/o recompensas en función al logro de metas o con la verificación de los índices de superación dentro de la producción, en este sentido, los jefes acuerdan la forma de trabajo, establecen el tiempo, y proponen resultados, estando en correlación con las respuestas de los trabajadores quienes se unen solo por el nivel de cumplimiento de las transacciones realizadas en el mundo laboral, sin embargo no existe relación con el dominio ni la identidad organizacional.

En la misma concordancia, la tesis de Acuña y Bolívar (2019), comprobó la relación de las transacciones como forma de contrato en la gestión de competencias en la ejecución de proyecto de desarrollo y evaluación de planes de desarrollo de las comunidades laborales, así como de las funciones de los gerentes de ejecución de proyectos, esta relación se considera moderada, ya que toda condición de desarrollo de las funciones basadas en concertaciones.

En la prueba de hipótesis sobre el liderazgo denominado *laissez faire* establecido como dejar hacer, dejar pasar, las acciones desarrolladas dentro de las oficinas del SENCICO en relación con la gestión por competencias vista desde la óptica de los empleados, técnicos y especialistas, se halló que el liderazgo *laissez faire* influye en la gestión por competencia con un Wald = 45,047 y una significancia = ,000 determinando que las condiciones de la forma de trabajo por la función mecánica, es decir los trabajadores saben lo que hacen y lo hacen como pueden, tienen una moderada correlación con los resultados de la gestión en el modelo por competencias, esto se corrobora al mencionar que en la actualidad, la modernización del estado requiere de funcionarios altamente comprometidos competentes que respondan a las necesidades de impulso y crecimiento de la organización.

En ese sentido, solo existe similitud con la conclusión de Laica (2018) quien estableció que el liderazgo en su componente autonomía, se encuentra relacionada en una magnitud baja con los procesos de rendición de cuentas, dado que el escaso compromiso del jefe no responde a las responsabilidades de autonomía que tienen los trabajadores, ya que se exige que todos deben realizar acciones concordantes con las metas de la organización, en ese sentido esta baja correlación denota el nivel de una gestión poco transparente y de escaso resultado positivo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se alcanzó el objetivo general con los resultados de la prueba de regresión ordinal Wald = 1662,483 mayor a 4 (punto de corte) y $p.0.000 < \alpha: 0,01$ determinando que el liderazgo influye significativamente en la gestión por competencias en SENCICO durante el año 2022 entre las características del liderazgo con las acciones cognitivas, procedimentales y de comportamiento en el quehacer de la función pública.

Segunda: Se logró el primer objetivo específico, al determinar que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión por competencias, con pseudo R cuadrado la Nagelkerke influye al 44.5% de la población analizada y con un Wald 29,218 y una significancia =,000 estableciendo que las características del liderazgo transformacional si influye en las condiciones de la gestión por competencias y establece que las acciones del líder concertando, integrando, así como de transmitir una acción de cambio y visión de futuro.

Tercera: Se alcanzó el segundo objetivo específico con la segunda prueba de hipótesis, en la cual se determinó con un pseudo R cuadrado que indica una Nagelkerke = ,547; Wald = 39,590 y una significancia = ,000 menor al nivel de ,05 se determina que el liderazgo transaccional influye significativamente en la gestión por competencias confirmando que las motivaciones, como las recompensas son elementos claves que permiten al funcionario o trabajador incrementar su grado de compromiso.

Cuarta: Se logró el tercer objetivo específico con la prueba de hipótesis sobre el liderazgo denominado laissez faire con la gestión por competencias vista desde la óptica de los empleados, técnicos y especialistas, se halló que el liderazgo laissez faire influye en la gestión por competencia con un Wald = 45,047 y una significancia = ,000 determinando que las condiciones de la forma de trabajo por la función mecánica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al haber encontrado que el liderazgo influye en la gestión por competencias, se recomienda a los responsables de la conducción de SENCICO, aplicar el perfil del cargo para captar los mejores recursos humanos con alto conocimiento sobre gestión por competencias en un trabajo integrado con la finalidad de fortalecer las habilidades laborales e impulsar la producción de los trabajadores.

Segunda: En este estudio se demostró que el liderazgo transformacional influye en la gestión por competencias, en ese sentido es necesario captar personas que alcancen el perfil de un profesional de alto nivel que muestre un liderazgo para realizar tareas conjuntas sobre metas de desarrollo, así como de integración en la cual a través de una comunicación asertiva sea parte fundamental de la gestión dentro de SENCICO, comprendiendo la importancia de la visión de alcanzar una gestión de éxito

Tercera: Considerando que el liderazgo transaccional consiste en estímulos y recompensas se recomienda a todos los directivos de SENCICO, precisar en sus líderes el trabajo integrado ya que el propósito de la gestión por resultados es desarrollar con mayor énfasis la producción laboral eficiente de todos los trabajadores bajo la conducción de un líder concertador.

Cuarta: Al haber demostrado que el tipo de liderazgo Laissez faire influye en la gestión por competencias, se recomienda a los directivos de la organización, evaluar el desempeño de los trabajadores considerando las dificultades que causa esa forma de trabajo, especialmente de los líderes que no asumen con responsabilidad sus funciones pues al dejar hacer y dejar pasar es insuficiente el trabajo autónomo que dista de una visión de trabajo en conjunto y con principios de desarrollo organizacional.

REFERENCIAS

- Acuña, A. I., & Bolívar, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de Barranquilla. Colombia]. Repositorio Institucional <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Albini, A., Pérez, A. M., & Almeida, M. (2021). Aportes del Modelo Simplificado de Gestión por Competencias a una Secretaría Municipal de Salud. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 29, e3429. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3385.3429>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Ediciones Granica S.A. 3ª edición. ISB-13:978-950-641- 123-7.
- Arévalo, Y. (2022). *El liderazgo y su relación con la gestión de equipos en una compañía de seguros de Perú en el año 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., y Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the covid-19 pandemic. [Liderazgo transformacional y competencias digitales en institutos de educación superior: durante la pandemia de covid-19]. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01252>
- Geys, B., Connolly, S., y Kassim, H. (2020). Follow the Leader? Leader Succession and Staff Attitudes in Public Sector Organizations. *Public Administration Review*, 80(4), 555-564. <https://doi.org/10.1111/puar.13189>
- Castro A., Flores, F. E., Cornejo, C. A., y Castro, M. A. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*, 43(2), 26. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31834>
- Cejas, M., Mendoza, D., Navarro, M. y Morales, J. (2021). Pedagogical leadership within the framework of human talent management. *Интеграция образования*, 25 (1 (102)), 8-21. <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogical-leadership-within-the-framework->

- Ccala, M. (2019). *Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte*. Cusco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco] Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3678?locale-attribute=en>
- Contreras. F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081-4101.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151of-human-talent-management-a-comprehensive-approach-from-the-perspective-of-higher/viewer
- Chinchay, D. & Chávarry, Y. (2021). *Liderazgo en el sector público*.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36469/39149>
- Cuadra, D. Castro, P. y Juliá, M. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación universitaria*, 11(5), 19-30.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019>
- Da Silva, A. R., & Fleitas, I. F. (2021). Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional? *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 190–202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100>
- Don Hellriegel, Jackson S.E. y Slocum, J.W. (2009). *Administración Un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning Editores, S.A. 11a ed. Recuperado de <http://latinoamerica.cengage.com>
- Daza H. (2020). *Liderazgo en la gestión pública*.
<https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/download/105/96/312>
- D'Alessio (2019). *Liderazgo ¿mito o realidad?* <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/02/Pastillas-Para-La-Gerencia-2-Fernando-Dalessio-Ipinza.pdf>
- D'Alessio (s.f). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/17847/18101>
- Fonseca, L., Monterrosa, J. y López, D. (2020). *Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría*. *Económicas CUC.41* (1).229-240.
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.org.6>

- Fernández, J. & Quintero, M. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Giraldo, D., y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto*. Madrid: Paidós
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gutián, G. (2021). Liderazgo virtuoso. Construir el presente y preparar el futuro. *Scripta Theologica*, vol. 53, no. 2, Aug. 2021, pp. 552+. Gale Academic OneFile,
<https://scholar.google.es/citations?user=LHI5bb8AAAAJ&hl=en>
- Gobitz, M. (2015). *Liderazgo social: el caso del programa liderazgo para la transformación en el Perú*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/46C06825129991D40525804A00726955/\\$FILE/gobimor.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/46C06825129991D40525804A00726955/$FILE/gobimor.pdf)
- Guerra, S. (2019). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el área de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos Zona IX - Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S,A de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). Derechos Reservados © 2014, respecto a la sexta edición por.
- Hernández, R., Mendoza, C., & Méndez, S. (2021). *Online Learning Center*. Obtenido de Online Learning Center - Metodología de la investigación: https://highered.mheducation.com/sites/1456260960/student_view0/capitulos.html
- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Quito, Ecuador. Repositorio Institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>

- Ley N° 27658 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27658-ley-marco-decreto-legislativo-n-1446-1692078-21/>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lupano, N., y Castro, S. (2022). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-EstudiosSobreELiderazgo-5645396%20(2).pdf
- Llauce, M. (2021). *Sonnenfeld, Alfred: Liderazgo Ético*. Anuario Filosófico, vol. 54, no. 1, Apr. 2021, pp. 203+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A681408566/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=2f48bddf. Accessed 25 Nov. 2021.
- Madero S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Martín, J. (2022). *La dimensión ética del liderazgo en la administración pública*. http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XII/Juan_Ignacio_Martin_Castilla.pdf
- Maestro, J. (2018). Repensando el liderazgo estratégico. *Política y Sociedad*, vol. 56, no. 3, Sept.-Dec. 2019, pp. 807+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A610763861/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=750506e8
- Martínez, R., Vera, M., Vera, J., & Martínez, R. (2018). Estilos de Liderazgo en las Pequeñas Empresas Manufactureras. *Revista Global de Negocios*, 39.
- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliaga, A., & Prado, H. (2020). La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03–Lima. *International Journal of Information Research and Review*, 7(02), 6714-6719. http://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf

- Paredes, A. (2019). *Teorías científicas del Liderazgo*. (Panorama de todas las teorías de liderazgo). <http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). El Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4, e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Riente, C., & Beck, I. (2018). Selection and monitoring of public entrepreneurs using competency-based management. *Brasilian Journal of Public Administration*, 52(3), 469–485. <https://doi.org/10.1590/0034-7612169702>
- Rodríguez, J. M., Pérez, M. E., Álvarez, L., & Palomino, G. del P. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas Management by Competences in Public Institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897–2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Urrelo, J.A. (2021). *Gestión por competencias y desempeño de los profesionales de la empresa consultora Solución Inocua S.A.* [Trabajo de grado, maestro en Administración de Negocio Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61061>
- Valiente, M., Díaz, A., Vásquez, E., Grados, M., Méndez, J., Pérez, A., Carruitero, R. y Rojas, W. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*. V. 16 (1). <https://drive.google.com/drive/folders/1alm4oRfriUZnTVvbHDEN2yHxGBTaRtFi>
- Tamyko, C., y Salvador, J. (2015). *Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo*. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357539626002.pdf>
- Torres, M. (2020). *La relación de liderazgo*. [Tesis doctoral, Universidad de Navarra] Repositorio Institucional https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Weinstein, J., Muñoz, G., Sembler, M., y Marfan, J. (2019). Una década de investigación empírica sobre el liderazgo educativo en Chile. Una revisión sistemática de los artículos publicados en revistas indexadas 2008-2019. *Calidad En La Educación* N°51, 15–52.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias en los mercados laborales*. LC/TS.2020/67. Editorial CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zuzama J., (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo, análisis de un caso real*. [Tesis de grado, Universitat de Les Illes Balears] Repositorio Institucional
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES					
<p>Problema General ¿De qué manera el Liderazgo influye en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera el Liderazgo transformacional influye en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera el Liderazgo transaccional influye en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera el Liderazgo laissez-faire influye en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la influencia del Liderazgo transformacional en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>Determinar la influencia del Liderazgo transaccional en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>Determinar la influencia del Liderazgo laissez-faire en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p>	<p>Hipótesis General El Liderazgo influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>Hipótesis Específicos El Liderazgo transformacional influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>El Liderazgo transaccional influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p> <p>El Liderazgo laissez-faire influye significativamente en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022</p>	VARIABLE: LIDERAZGO					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MULTIFACTORIAL (MLQ-5X) Escala 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A Veces 4) Casi siempre 5) Siempre	NIVEL RANGO	
			Transformacional	Consenso de ideas compartidas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7			Fuerte 67 - 90 Moderado 43 - 66 Débil 18 - 42
				Convencimiento del cumplimiento de la visión organizacional	8, 9, 10, 11, 12			
				Motivación por el logro de metas	13, 14, 15, 16, 17, 18			
			Transaccional	Fomento de la capacidad individual	19, 20, 21, 22, 23			Fuerte 67 - 90 Moderado 43 - 66 Débil 18 - 42
				Confianza y responsabilidad individual	24, 25, 26, 27, 28			
				Compensación de logro de metas	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36			
			Laissez-faire	Gestión programada sin monitoreo	37, 38			Fuerte 35 - 45 Moderado 23 - 34 Débil 9 - 22
				Gestión pasiva dejando que se imponga ideas	39, 40, 41			
Dejar pasar acciones que impiden el consenso	42, 43, 44, 45							
VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS								
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala Nunca Casi nunca A Veces Casi siempre Siempre	NIVEL RANGO				
Competencias Gerenciales	Autocontrol	1, 2, 3			Alta 34 - 45 Regular 22 - 33 Baja 9 - 21			
	Adaptabilidad	4, 5, 6						
	Capacidad de influencia	7, 8, 9						
Competencias Cognitivas	Resolución de conflictos	10, 11, 12			Alta 34 - 45 Regular 22 - 33 Baja 9 - 21			
	Desempeño eficiente	13, 14, 15						
	Conocimiento de la actividad	16, 17, 18						
Competencias Dominio de áreas	Valores	19, 20, 21			Alta 34 - 45 Regular 22 - 33 Baja 9 - 21			
	Orientación al logro	22, 23, 24						
	Negociación normativa	25, 26, 27						

Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>Investigación aplicada, es el tipo de estudio como lo refiere Hernández y Mendoza (2018), se aplica para realizar el análisis de los niveles percibidos del liderazgo y la gestión de competencias dentro del sistema laboral del sector público</p> <p>El diseño de estudio concordante, es no experimental, transversal y correlacional, sostenido por Hernández y Mendoza (2018), ya que no se busca manipular ninguna de las variables, sino que se estudia tal como se presenta, siendo el investigador ajeno a la problemática observada para ello, el diseño es el siguiente: OX M r OY Dónde: M = Es la muestra de estudio. O = Observación a cada una de las variables. X = Variable 1 = Liderazgo Y = Variable 2 = Gestión por competencias r = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población: se considera como población a todos los trabajadores vinculados a la función pública cuyas características son homogéneas por las funciones que cumplen dentro del SENCICO, concordante con los fundamentos de Hernández y Mendoza (2018), en la cual preciso que la población es todos los elementos, personas que son posibles de ser evaluados sobre una misma problemática</p> <p>Muestra: La muestra es probabilística, ya que el tamaño se determinó mediante la aplicación de un procedimiento de cálculo matemático, siendo el resultado del siguiente modo:</p> $n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$ $n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(135)}{(0.05)^2 (129.6 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$ $= 101.2$ <p>Dónde: n: es el tamaño de la muestra; Z: es el nivel de confianza: 1.96 p: es la variabilidad positiva: 50% q: es la variabilidad negativa: 50% N: es el tamaño de la población e: es la precisión o error: 5%</p> <p>Muestreo: El procedimiento acorde a este copamiento del tamaño de la muestra, es aleatorio simple, aplicándose en la realidad un sorteo con todos los trabajadores participantes del estudio, quienes a su vez tuvieron la misma posibilidad de ser sorteado y de este modo ser parte del estudio.</p>	<p>Técnica de la encuesta: De acuerdo al enfoque del estudio, se utiliza la encuesta como medio para recolectar datos, como menciona Carrasco (2009), es acorde para intervenir en una muestra grande y obtener datos en un solo momentos siendo posible su administración, en un tiempo establecido, por lo que su aplicación es de manera directa, mediante el uso de observadores y/o los medios virtuales, en consecuencia su concreción se realiza para obtener las percepciones del conjunto de personas seleccionadas para este estudio.</p> <p>Instrumentos: Para el estudio se tomaron dos instrumentos estandarizados, básicamente presentaron validez y confiabilidad, se trata de dos instrumentos con escala Likert, cuyo objetivo es la recolección de las percepciones sobre las variables en base a la experiencia dentro del campo de estudio, respondiendo al objetivo del estudio y resolver las interrogantes planteadas.</p>	<p>El método apropiado dentro del enfoque cuantitativo, es estadístico, de acuerdo a la operacionalización de las variables, la medición se realiza a nivel descriptivo para presentar los niveles percibidos de cada variable y para la prueba de hipótesis se realiza el análisis de regresión ordinal ya que el objetivo es determinar el nivel de influencia la misma que se establece mediante el análisis de regresión ordinal, estableciendo la asociación o independencia de cada una de las variables, a razón de los datos propuestos en cada instrumento y ser procesados en la prueba de hipótesis, para luego llegar a las conclusiones.</p>

Anexo 2: Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE: LIDERAZGO

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVEL RANGO	
Contreras (2022), definió como la acción que realizan los líderes entre sí para fomentar el desarrollo de las personas, alcanzar objetivos, impulsar frente a los cambios asumiendo retos, que permite organizar las actividades convencidos del propósito con la motivación de alcanzar mejores condiciones de éxito dentro de la organización, las mismas que comparten el ideal de todo el grupo, identificándose con todos y cada uno de los procedimientos de la organización.	Es la determinación de la forma de evaluación de cada uno de los componentes que identifican las funciones de los líderes, en la modalidad de logro de metas, las cuales son posibles de adaptación, por ello, se observa las acciones de los directivos o líderes, se evalúa con tres dimensiones, nueve indicadores, 45 items, que llevan a la estructuración de un liderazgo fuerte, moderado y débil	Transformacional	Consenso de ideas compartidas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MULTIFACTORIAL (MLQ-5X) Escala 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	FUERTE 67 - 90	
			Convencimiento del cumplimiento de la visión organizacional	8, 9, 10, 11, 12		MODERADO 43 - 66	
			Motivación por el logro de metas	13, 14, 15, 16, 17, 18		DEBIL 18 - 42	
		Transaccional	Fomento de la capacidad individual	19, 20, 21, 22, 23		FUERTE 67 - 90 MODERADO 43 - 66 DEBIL 18 - 42	
			Confianza y responsabilidad individual	24, 25, 26, 27, 28			
			Compensación de logro de metas	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36			
		Laissez-faire	Gestión programada sin monitoreo	37, 38			FUERTE 35 - 45 MODERADO 23 - 34 DEBIL 9 - 22
			Gestión pasiva dejando que se imponga ideas	39, 40, 41			
			Dejar pasar acciones que impiden el consenso	42, 43, 44, 45			

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL RANGO
Lora (2020), fundamenta que es la acción conjunta de saberes y haceres que muestra las habilidades para desarrollar un conjunto de procedimientos integrados, productivos, que identifican a un trabajador, la misma que se puede medir a través de los conocimientos que demuestra en el mismo campo de acción, para ello, debe tener los conocimientos suficientes para el manejo de la tecnología, así como de las normas y relaciones que involucran sus competencias genéricas y específicas que se representan dentro de un perfil estructurado, la misma que exige autocontrol, toma de decisiones, resolución de conflictos y manejo de procedimientos de manejo normativo y de relaciones interpersonales.	Es el procedimiento de evaluación de las acciones que se realizan dentro de un contexto laboral en la cual las personas demuestran sus habilidades, conocimientos y actitudes que les permite realizar tareas, proponer soluciones, para ello se establecen competencias gerenciales, cognitivas referidas al dominio del tema, así como de las áreas integradas, se evalúa con nueve indicadores, y un total de 27 ítems, que determinan tres niveles de gestión.	Competencias Gerenciales	Autocontrol	1, 2, 3	1)Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre	Baja 34 - 45 Regular 22 - 33 Alta 9 - 21
			Adaptabilidad	4, 5, 6		
			Capacidad de influencia	7, 8, 9		
		Competencias Cognitivas	Resolución de conflictos	10, 11, 12		
			Desempeño eficiente	13, 14, 15		
			Conocimiento de la actividad	16, 17, 18		
		Competencias Dominio de Áreas	Valores	19, 20, 21		
			Orientación al logro	22, 23, 24		
			Negociación normativa	25, 26, 27		
						Baja 34 - 45 Regular 22 - 33 Alta 9 - 21

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de variables

Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X versión corta)

Estimado participante

El presente cuestionario tiene como propósito reunir información sobre el liderazgo en SENCICO. El cuestionario es anónimo y la información que se obtenga será utilizada para fines académicos, se garantiza la confidencialidad de la información.

Instrucciones:

A continuación, se presentan cuarenta y cinco afirmaciones, se solicita marcar con una “X” la frecuencia que identifica en el comportamiento del líder (Responsable, Coordinador, Jefe, Director, Gerente) de equipo.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
1	Brinda ayuda cuando observa los esfuerzos de los miembros del equipo.					
2	Proporciona nuevas formas de enfocar problemas.					
3	Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar los problemas.					
4	Habla de forma optimista sobre el futuro.					
5	Ayuda a ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
6	Ayuda a mejorar las capacidades de los miembros del equipo.					
7	Incentiva el esfuerzo y motivación.					
8	Esta orgulloso/a trabajar con el equipo.					
9	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo.					
10	Establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.					
11	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
12	Enfatiza la importancia de una misión común.					
13	Lidera un grupo que es efectivo.					
14	Ha ganado respeto por su forma de actuar.					
15	Hace un seguimiento de los errores detectados.					
16	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
17	Presenta una convincente visión del futuro.					
18	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
19	Centra la atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. (Irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).					
20	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
21	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.					
22	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
23	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
24	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
25	Motiva a hacer más de lo que se tenía previsto.					
26	Trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.					
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
29	Demuestra autoridad.					
30	Trabaja con el equipo de manera satisfactoria.					
31	Considera que todos los miembros del equipo tienen necesidades y habilidades.					
32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
33	Expresa satisfacción cuando el equipo cumple las expectativas.					
34	Incentiva a tener éxito.					
35	Consigue que la organización sea eficiente.					
36	Intercambia condiciones personales para alcanzar un objetivo en común.					
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE						
37	No interviene hasta que los problemas se agravan.					
38	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.					

39	Está ausente cuando el equipo lo necesita.					
40	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.					
41	Muestra que es partidario de “si yo no lo he roto, yo no arreglo”.					
42	Espera que los problemas sean crónicos antes de actuar.					
43	Evita tomar decisiones.					
44	Demora en responder los temas urgentes.					
45	Satisface las necesidades del equipo relacionadas con el trabajo.					

Instrumento de Medición de la Variable Gestión por Competencias

Estimado trabajador (a):

El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre la gestión por competencia en los colaboradores de SENCICO; en ese sentido, agradeceré su apoyo en responder con objetividad las preguntas que se indican a continuación.

Instrucciones:

En la escala de 1 al 5, marcar con una “X” el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. A continuación, se muestra una tabla que representa el significado de la escala mencionada.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Competencias Gerenciales						
1	Asume usted el cumplimiento de las metas como un elemento decisivo e importante para la institución.					
2	Acepta y comprende usted la manera de pensar y actuar de sus compañeros de trabajo.					
3	Se considera usted persona confiable, recta y moral en el cumplimiento de sus funciones.					
4	Está usted integrado (a) con la institución y se practica en sus relaciones.					
5	Se siente usted capacitado (a) para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado.					
6	Considera usted que puede llevar a cabo, de manera ágil, eficiente y satisfactoria, las tareas encomendadas.					
7	Mantiene usted una postura correcta con las relaciones individuales, grupales e interactúa con las personas y la institución.					
8	Se siente usted motivado (a), satisfecho (a) y positivo (a) para asumir sus funciones laborales que garantice el logro de los objetivos institucionales.					
9	Logra terminar con su trabajo diario y da por concluido el asunto presentado.					
DIMENSIÓN 2: Competencias Cognitivas						
10	Resuelve con facilidad dificultades obteniendo resultados que le sirvan para establecer causales y lógicas.					
11	Toma decisiones teniendo en cuenta valiosa información y asume posibles riesgos y consecuencias.					
12	Se considera persona responsable y capaz de administrarse para organizar sus actividades y cumplir en tiempo y formas con las tareas establecidas.					
13	Se siente capaz de llevar a cabo, día a día, múltiples tareas en su puesto de trabajo.					
14	Ejecuta sus actividades laborales dentro del horario establecido para tal fin.					
15	Posee una actitud de compromiso al realizar las labores diarias con sus compañeros de trabajo.					

16	Ha sido usted capacitado (a) más de una vez al año, en asuntos técnicos de sus funciones.					
17	Está dispuesto (a) a dar un poco más de su tiempo a cambio de terminar con las labores.					
18	Cuenta con las herramientas básicas que le ayude a desempeñarse en forma óptima en sus funciones.					
DIMENSIÓN 3: Competencias Dominio de Áreas						
19	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de labores.					
20	Siente que el trabajo que realiza es impulsado al logro de la meta institucional.					
21	Se motiva para el logro de objetivos trazados.					
22	Considera usted que puede hacer línea de carrera en la institución.					
23	Se involucra en las actividades institucionales.					
24	Cumple eficientemente las funciones del puesto que le asignaron sin necesidad de supervisión.					
25	Considera usted que ejerce una labor adecuada de acuerdo a su entorno laboral.					
26	Cree que al ser desplazado (a) a otra área debe, primero, recibir capacitación para desempeñarse idóneamente en sus funciones.					
27	Dirige sus funciones acordes a la gestión y al contexto.					

Anexo 4: Juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Brinda ayuda cuando observa los esfuerzos de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
2	Proporciona nuevas formas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
3	Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
4	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
5	Ayuda a ver los problemas desde muy distintos ángulos.	✓		✓		✓		
6	Ayuda a mejorar las capacidades de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
7	Incentiva el esfuerzo y motivación.	✓		✓		✓		
8	Esta orgulloso/a trabajar con el equipo.	✓		✓		✓		
9	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo.	✓		✓		✓		
10	Establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	✓		✓		✓		
11	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
12	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
13	Lidera un grupo que es efectivo.	✓		✓		✓		
14	Ha ganado respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
15	Hace un seguimiento de los errores detectados.	✓		✓		✓		
16	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
17	Presenta una convincente visión del futuro.	✓		✓		✓		
18	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
19	Centra la atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. (Irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	✓		✓		✓		
20	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
21	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	✓		✓		✓		
22	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
23	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
24	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
25	Motiva a hacer más de lo que se tenía previsto.	✓		✓		✓		

26	Trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	✓		✓		✓		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
29	Demuestra autoridad.	✓		✓		✓		
30	Trabaja con el equipo de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
31	Considera que todos los miembros del equipo tienen necesidades y habilidades.	✓		✓		✓		
32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	✓		✓		✓		
33	Expresa satisfacción cuando el equipo cumple las expectativas.	✓		✓		✓		
34	Incentiva a tener éxito.	✓		✓		✓		
35	Consigue que la organización sea eficiente.	✓		✓		✓		
36	Intercambia condiciones personales para alcanzar un objetivo en común.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE	SI	No	SI	No	SI	No	
37	No interviene hasta que los problemas se agravan.	✓		✓		✓		
38	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	✓		✓		✓		
39	Está ausente cuando el equipo lo necesita.	✓		✓		✓		
40	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	✓		✓		✓		
41	Muestra que es partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".	✓		✓		✓		
42	Espera que los problemas sean crónicos antes de actuar.	✓		✓		✓		
43	Evita tomar decisiones.	✓		✓		✓		
44	Demora en responder los temas urgentes.	✓		✓		✓		
45	Satisface las necesidades del equipo relacionadas con el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS

DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO

14 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. José Luis Aguilar Saenz
 Céd. Org.º000-0002-7338-3749
 METODÓLOGO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias Gerenciales								
1	Asume usted el cumplimiento de las metas como un elemento decisivo e importante para la institución.	✓		✓		✓		
2	Acepta y comprende usted la manera de pensar y actuar de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se considera usted persona confiable, recta y moral en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
4	Está usted integrado (a) con la institución y se practica en sus relaciones.	✓		✓		✓		
5	Se siente usted capacitado (a) para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que puede llevar a cabo, de manera ágil, eficiente y satisfactoria, las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
7	Mantiene usted una postura correcta con las relaciones individuales, grupales e interactúa con las personas y la institución.	✓		✓		✓		
8	Se siente usted motivado (a), satisfecho (a) y positivo (a) para asumir sus funciones laborales que garantice el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Logra terminar con su trabajo diario y da por concluido el asunto presentado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Competencias Cognitivas								
10	Resuelve con facilidad dificultades obteniendo resultados que le sirvan para establecer causales y lógicas.	✓		✓		✓		
11	Toma decisiones teniendo en cuenta valiosa información y asume posibles riesgos y consecuencias.	✓		✓		✓		
12	Se considera persona responsable y capaz de administrarse para organizar sus actividades y cumplir en tiempo y formas con las tareas establecidas.	✓		✓		✓		
13	Se siente capaz de llevar a cabo, día a día, múltiples tareas en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Ejecuta sus actividades laborales dentro del horario establecido para tal fin.	✓		✓		✓		
15	Posee una actitud de compromiso al realizar las labores diarias con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Ha sido usted capacitado (a) más de una vez al año, en asuntos técnicos de sus funciones.	✓		✓		✓		
17	Está dispuesto (a) a dar un poco más de su tiempo a cambio de terminar con las labores.	✓		✓		✓		
18	Cuenta con las herramientas básicas que le ayude a desempeñarse en forma óptima en sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Competencias Dominio de Áreas								
19	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de labores.	✓		✓		✓		
20	Siente que el trabajo que realiza es impulsado al logro de la meta institucional.	✓		✓		✓		
21	Se motiva para el logro de objetivos trazados.	✓		✓		✓		
22	Considera usted que puede hacer línea de carrera en la institución.	✓		✓		✓		
23	Se involucra en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		

24	Cumple eficientemente las funciones del puesto que le asignaron sin necesidad de supervisión.	✓		✓		✓	
25	Considera usted que ejerce una labor adecuada de acuerdo a su entorno laboral.	✓		✓		✓	
26	Cree que al ser desplazado (a) a otra área debe, primero, recibir capacitación para desempeñarse idóneamente en sus funciones.	✓		✓		✓	
27	Dirige sus funciones acordes a la gestión y al contexto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS

DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO

14 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Luis Aguilar Saenz
 Orid. Org/0006-0002-7338-3749
 METODÓLOGO

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUILAR SAENZ, JOSE LUIS DNI 40366469	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUILAR SAENZ, JOSE LUIS DNI 40366469	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 01/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUILAR SAENZ, JOSE LUIS DNI 40366469	MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE - Fecha de diploma: 05/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUILAR SAENZ, JOSE LUIS DNI 40366469	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2013 Fecha egreso: 12/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Brinda ayuda cuando observa los esfuerzos de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
2	Proporciona nuevas formas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
3	Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
4	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
5	Ayuda a ver los problemas desde muy distintos ángulos.	✓		✓		✓		
6	Ayuda a mejorar las capacidades de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
7	Incentiva el esfuerzo y motivación.	✓		✓		✓		
8	Esta orgulloso/a trabajar con el equipo.	✓		✓		✓		
9	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo.	✓		✓		✓		
10	Establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	✓		✓		✓		
11	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
12	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
13	Lidera un grupo que es efectivo.	✓		✓		✓		
14	Ha ganado respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
15	Hace un seguimiento de los errores detectados.	✓		✓		✓		
16	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
17	Presenta una convincente visión del futuro.	✓		✓		✓		
18	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
19	Centra la atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. (Irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	✓		✓		✓		
20	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
21	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	✓		✓		✓		
22	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
23	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
24	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
25	Motiva a hacer más de lo que se tenía previsto.	✓		✓		✓		
26	Trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	✓		✓		✓		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
29	Demuestra autoridad.	✓		✓		✓		
30	Trabaja con el equipo de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
31	Considera que todos los miembros del equipo tienen necesidades y habilidades.	✓		✓		✓		

32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	✓		✓		✓	
33	Expresa satisfacción cuando el equipo cumple las expectativas.	✓		✓		✓	
34	Incentiva a tener éxito.	✓		✓		✓	
35	Consigue que la organización sea eficiente.	✓		✓		✓	
36	Intercambia condiciones personales para alcanzar un objetivo en común.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE		Si	No	Si	No	Si	No
37	No interviene hasta que los problemas se agravan.	✓		✓		✓	
38	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	✓		✓		✓	
39	Está ausente cuando el equipo lo necesita.	✓		✓		✓	
40	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	✓		✓		✓	
41	Muestra que es partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".	✓		✓		✓	
42	Espera que los problemas sean crónicos antes de actuar.	✓		✓		✓	
43	Evita tomar decisiones.	✓		✓		✓	
44	Demora en responder los temas urgentes.	✓		✓		✓	
45	Satisface las necesidades del equipo relacionadas con el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

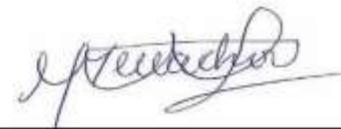
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022



Isabel Menacho Vargas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Competencias Gerenciales								
1	Asume usted el cumplimiento de las metas como un elemento decisivo e importante para la institución.	✓		✓		✓		
2	Acepta y comprende usted la manera de pensar y actuar de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se considera usted persona confiable, recta y moral en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
4	Está usted integrado (a) con la institución y se practica en sus relaciones.	✓		✓		✓		
5	Se siente usted capacitado (a) para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que puede llevar a cabo, de manera ágil, eficiente y satisfactoria, las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
7	Mantiene usted una postura correcta con las relaciones individuales, grupales e interactúa con las personas y la institución.	✓		✓		✓		
8	Se siente usted motivado (a), satisfecho (a) y positivo (a) para asumir sus funciones laborales que garantice el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Logra terminar con su trabajo diario y da por concluido el asunto presentado.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Competencias Cognitivas								
10	Resuelve con facilidad dificultades obteniendo resultados que le sirvan para establecer causales y lógicas.	✓		✓		✓		
11	Toma decisiones teniendo en cuenta valiosa información y asume posibles riesgos y consecuencias.	✓		✓		✓		
12	Se considera persona responsable y capaz de administrarse para organizar sus actividades y cumplir en tiempo y formas con las tareas establecidas.	✓		✓		✓		
13	Se siente capaz de llevar a cabo, día a día, múltiples tareas en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Ejecuta sus actividades laborales dentro del horario establecido para tal fin.	✓		✓		✓		
15	Posee una actitud de compromiso al realizar las labores diarias con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Ha sido usted capacitado (a) más de una vez al año, en asuntos técnicos de sus funciones.	✓		✓		✓		
17	Está dispuesto (a) a dar un poco más de su tiempo a cambio de terminar con las labores.	✓		✓		✓		
18	Cuenta con las herramientas básicas que le ayude a desempeñarse en forma óptima en sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Competencias Dominio de Areas								
19	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de labores.	✓		✓		✓		
20	Siente que el trabajo que realiza es impulsado al logro de la meta institucional.	✓		✓		✓		
21	Se motiva para el logro de objetivos trazados.	✓		✓		✓		
22	Considera usted que puede hacer línea de carrera en la institución.	✓		✓		✓		
23	Se involucra en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
24	Cumple eficientemente las funciones del puesto que le asignaron sin necesidad de supervisión.	✓		✓		✓		

25	Considera usted que ejerce una labor adecuada de acuerdo a su entorno laboral.	✓		✓		✓	
26	Cree que al ser desplazado (a) a otra área debe, primero, recibir capacitación para desempeñarse idóneamente en sus funciones.	✓		✓		✓	
27	Dirige sus funciones acordes a la gestión y al contexto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

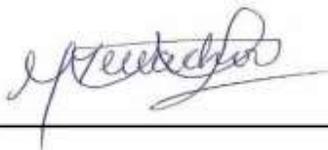
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022



Isabel Menacho Vargas

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 18/09/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 18/08/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 30/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

<p>MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395</p>	<p>MAGISTER EN EVALUACION Y ACREDITACION DE CALIDAD EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395</p>	<p>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 06/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>MENACHO VARGAS, ISABEL DNI 09968395</p>	<p>DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Brinda ayuda cuando observa los esfuerzos de los miembros del equipo.	X		X		X		
2	Proporciona nuevas formas de enfocar problemas.	X		X		X		
3	Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
4	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
5	Ayuda a ver los problemas desde muy distintos ángulos.	X		X		X		
6	Ayuda a mejorar las capacidades de los miembros del equipo.	X		X		X		
7	Incentiva el esfuerzo y motivación.	X		X		X		
8	Esta orgulloso/a trabajar con el equipo.	X		X		X		
9	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo.	X		X		X		
10	Establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	X		X		X		
11	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
12	Enfatiza la importancia de una misión común.	X		X		X		
13	Lidera un grupo que es efectivo.	X		X		X		
14	Ha ganado respeto por su forma de actuar.	X		X		X		
15	Hace un seguimiento de los errores detectados.	X		X		X		
16	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	X		X		X		
17	Presenta una convincente visión del futuro.	X		X		X		
18	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
19	Centra la atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. (Irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	X		X		X		
20	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	X		X		X		
21	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	X		X		X		
22	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	X		X		X		
23	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
24	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	X		X		X		
25	Motiva a hacer más de lo que se tenía previsto.	X		X		X		
26	Trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	X		X		X		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	X		X		X		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	X		X		X		
29	Demuestra autoridad.	X		X		X		
30	Trabaja con el equipo de manera satisfactoria.	X		X		X		
31	Considera que todos los miembros del equipo tienen necesidades y habilidades.	X		X		X		
32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
33	Expresa satisfacción cuando el equipo cumple las expectativas.	X		X		X		
34	Incentiva a tener éxito.	X		X		X		
35	Consigue que la organización sea eficiente.	X		X		X		
36	Intercambia condiciones personales para alcanzar un objetivo en común.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE		Si	No	Si	No	Si	No
37	No interviene hasta que los problemas se agravan.	X		X		X	
38	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	X		X		X	
39	Está ausente cuando el equipo lo necesita.	X		X		X	
40	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	X		X		X	
41	Muestra que es partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".	X		X		X	
42	Espera que los problemas sean crónicos antes de actuar.	X		X		X	
43	Evita tomar decisiones.	X		X		X	
44	Demora en responder los temas urgentes.	X		X		X	
45	Satisface las necesidades del equipo relacionadas con el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

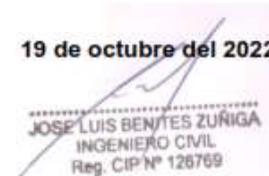
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **Gestión Publica.....** **DNI: 42414842**

Especialidad del validador: **Ingeniero civil**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de octubre del 2022



JOSE LUIS BENITES ZUÑIGA
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP Nº 126769

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Competencias Gerenciales								
1	Asume usted el cumplimiento de las metas como un elemento decisivo e importante para la institución.	X		X		X		
2	Acepta y comprende usted la manera de pensar y actuar de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
3	Se considera usted persona confiable, recta y moral en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
4	Está usted integrado (a) con la institución y se practica en sus relaciones.	X		X		X		
5	Se siente usted capacitado (a) para desempeñarse en el puesto de trabajo asignado.	X		X		X		
6	Considera usted que puede llevar a cabo, de manera ágil, eficiente y satisfactoria, las tareas encomendadas.	X		X		X		
7	Mantiene usted una postura correcta con las relaciones individuales, grupales e interactúa con las personas y la institución.	X		X		X		
8	Se siente usted motivado (a), satisfecho (a) y positivo (a) para asumir sus funciones laborales que garantice el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Logra terminar con su trabajo diario y da por concluido el asunto presentado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias Cognitivas								
10	Resuelve con facilidad dificultades obteniendo resultados que le sirvan para establecer causales y lógicas.	X		X		X		
11	Toma decisiones teniendo en cuenta valiosa información y asume posibles riesgos y consecuencias.	X		X		X		
12	Se considera persona responsable y capaz de administrarse para organizar sus actividades y cumplir en tiempo y formas con las tareas establecidas.	X		X		X		
13	Se siente capaz de llevar a cabo, día a día, múltiples tareas en su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Ejecuta sus actividades laborales dentro del horario establecido para tal fin.	X		X		X		
15	Posee una actitud de compromiso al realizar las labores diarias con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Ha sido usted capacitado (a) más de una vez al año, en asuntos técnicos de sus funciones.	X		X		X		
17	Está dispuesto (a) a dar un poco más de su tiempo a cambio de terminar con las labores.	X		X		X		
18	Cuenta con las herramientas básicas que le ayude a desempeñarse en forma óptima en sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias Dominio de Áreas								
19	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de labores.	X		X		X		
20	Siente que el trabajo que realiza es impulsado al logro de la meta institucional.	X		X		X		
21	Se motiva para el logro de objetivos trazados.	X		X		X		
22	Considera usted que puede hacer línea de carrera en la institución.	X		X		X		
23	Se involucra en las actividades institucionales.	X		X		X		
24	Cumple eficientemente las funciones del puesto que le asignaron sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
25	Considera usted que ejerce una labor adecuada de acuerdo a su entorno laboral.	X		X		X		
26	Cree que al ser desplazado (a) a otra área debe, primero, recibir capacitación para desempeñarse idóneamente en sus funciones.	X		X		X		
27	Dirige sus funciones acordes a la gestión y al contexto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **Gestión Pública.....** **DNI: 42414842**

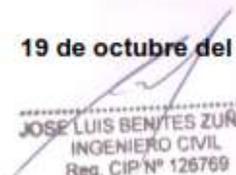
Especialidad del validador: **Ingeniero civil**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de octubre del 2022


JOSE LUIS BENITES ZURIGA
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP N° 126769

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 12/02/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 18/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 29/03/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

Anexo 5: Autorización de Organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131377810
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN – SENCICO	
Nombre:	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Nombres y Apellidos	DNI:
PAULO NICANOR SEMINARIO BOHORQUEZ	02884019

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Isabel Roxana Carreño Arellano	10051563

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 16 de marzo de 2023.

Firma: _____



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Constancia de Aplicación de Instrumentos en SENCICO



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO.

HACE CONSTAR: Que la Lic. **CARREÑO ARELLANO, Isabel Roxana**, identificada con DNI N°10051563, realizó la aplicación de los instrumentos de medición (encuesta) para el recojo de datos a los colaboradores de la entidad del 10 al 11 y del 16 al 17 de noviembre, para desarrollar su tesis titulada **"Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias del SENCICO, Lima 2022"** para obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

Se le expide la presente constancia a petición de la interesada por los fines que estime conveniente.

San Borja, 24 de noviembre del 2022

Atentamente,

Abg. Paulo Seminario Bohorquez
Jefe del Departamento de Recursos Humanos



Firmado digitalmente por:
SEMINARIO BOHORQUEZ Paulo
Nicanor FAU 20131377810 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 16:02:53-0500



Anexo 7: Confiabilidad de Instrumentos – Alpha de Cronbach

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO CONFIABILIDAD CON ALPHA DE CRONBACH

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	1	5	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	1	5	4	4	5	4	2	5	1	5	4	4
2	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4
3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5
4	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4
5	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3
6	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4
7	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3
8	2	5	1	5	4	2	1	1	2	1	2	3	1	5	1	5	4	2	1	1	2	5	1	5	4
9	1	1	3	4	2	1	2	3	4	2	1	1	2	1	3	4	2	1	2	3	4	1	3	4	2
10	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1
	2.29	2.56	2.29	0.56	1.24	2.09	1.56	1.56	1.41	1.56	2.2	0.81	1.81	2.56	2.29	0.56	1.24	2.09	1.56	1.56	1.41	2.56	2.29	0.56	1.24

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	TOT
5	4	2	5	1	5	4	4	5	4	2	5	1	5	4	4	5	4	2	5	167
3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	172
5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	186
1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	154
4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	150
2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	119
4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	138
2	1	1	2	5	1	5	4	2	1	1	2	5	1	5	4	2	1	1	2	114
1	2	3	4	1	3	4	2	1	2	3	4	1	3	4	2	1	2	3	4	107
2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	79
2.09	1.56	1.56	1.41	2.56	2.29	0.56	1.24	2.09	1.56	1.56	1.41	2.56	2.29	0.56	1.24	2.09	1.56	1.56	1.41	

i. Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

α 0.95

k: 45

V_i: 75

V_t: 1008

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO CONFIABILIDAD POR ALPHA DE CRONBACH

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS																												
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	TOTAL
1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	2	4	3	4	2	4	1	4	3	1	4	4	1	4	3	1	4	3	73
2	5	2	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5	109
3	4	5	5	2	2	4	2	2	3	3	3	5	4	5	5	2	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	5	88
4	2	1	1	5	4	2	3	2	1	5	1	3	1	2	1	5	4	2	3	2	1	5	4	2	3	2	1	68
5	5	5	5	2	5	4	5	2	3	2	3	5	4	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	4	5	2	5	106
6	3	1	2	2	1	2	3	5	5	3	2	3	1	5	2	2	1	2	3	5	2	2	1	2	3	5	2	70
7	1	3	2	2	4	4	2	2	3	1	3	1	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	5	72
8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	121
9	3	3	1	2	2	4	2	1	5	2	3	3	4	3	1	2	2	4	2	1	1	2	2	4	2	1	3	65
10	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	105
var	2.05	2.89	2.64	2.2	1.64	1.01	1.16	1.89	2.24	1.36	0.76	1.45	1.64	1.56	2.64	2.2	1.64	1.01	1.16	1.89	2.64	2.2	1.64	1.01	1.16	1.89	1.96	

i. Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

α	0.9111
k:	27
V _i :	47.53
V _t :	387.61

Anexo 8: Resultados encuestas

DE DATOS: VARIABLE LIDERAZGO																																																		
Nº	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																		DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL																		DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	37	38	39	40	41	42	43	44	45	ST	TOT	
1	3	1	5	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	1	5	4	4	5	66	4	2	5	1	5	4	4	5	4	2	5	1	5	4	4	5	4	2	66	5	1	5	4	4	5	4	2	5	35	167	
2	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	2	5	38	186		
4	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
5	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150	
6	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	45	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	50	2	4	1	3	4	2	1	5	2	24	119	
7	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	54	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	55	4	1	4	4	3	4	2	3	4	29	138	
8	2	5	1	5	4	2	1	1	2	1	2	3	1	5	1	5	4	2	47	1	1	2	5	1	5	4	2	1	1	2	5	1	5	4	2	1	1	44	2	5	1	5	4	2	1	1	2	23	114	
9	1	1	3	4	2	1	2	3	4	2	1	1	2	1	3	4	2	1	38	2	3	4	1	3	4	2	1	2	3	4	1	3	4	2	1	2	3	45	4	1	3	4	2	1	2	3	4	24	107	
10	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	33	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	30	2	3	1	3	1	2	1	1	2	16	79	
11	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
12	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	5	2	5	38	186	
13	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
14	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150	
15	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	45	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	50	2	4	1	3	4	2	1	5	2	24	119	
16	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	54	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	55	4	1	4	4	3	4	2	3	4	29	138	
17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
18	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	5	2	5	38	186	
19	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
20	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150
21	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	45	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	50	2	4	1	3	4	2	1	5	2	24	119	
22	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	54	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	55	4	1	4	4	3	4	2	3	4	29	138	
23	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
24	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	5	2	5	38	186	
25	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
26	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150	
27	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	45	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	50	2	4	1	3	4	2	1	5	2	24	119	
28	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	4	3	4	2	54	2	3	4	1	4	4	3	4	2	1	5	2	4	1	4	4	3	55	4	1	4	4	3	4	2	1	5	2	24	119	
29	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
30	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	5	2	5	38	186	
31	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
32	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150	
33	4	4	1	3	4	2	1	5	2	1	1	1	2	4	1	3	4	2	45	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	2	1	5	50	2	4	1	3	4	2	1	5	2	24	119	
34	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	54	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	55	4	1	4	4	3	4	2	3	4	29	138	
35	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	69	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4	68	4	5	4	5	4	3	2	4	4	35	172	
36	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	75	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	73	5	1	5	5	5	5	5	2	5	38	186	
37	4	3	3	5	4	1	2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	1	62	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	3	3	5	4	1	2	4	60	5	3	3	5	4	1	2	4	5	32	154	
38	1	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	57	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32	150	
39	4	4																																																

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS																															
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	TOTAL
1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	21	2	4	3	4	2	4	1	4	3	27	1	4	4	1	4	3	1	4	3	25	73
2	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
3	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
4	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
5	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
6	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
7	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
9	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
10	5	5	5	4	3	4	3	4	3	36	4	3	4	3	5	5	4	3	4	35	3	4	5	4	3	4	3	4	4	34	105
11	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
12	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
13	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
14	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
15	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
16	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
18	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
19	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
20	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
21	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
22	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
23	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
24	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
25	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
26	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
27	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
28	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
29	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
30	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
31	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
32	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
34	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
35	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
36	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
37	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
348	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
39	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
40	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
42	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
43	5	5	5	4	3	4	3	4	3	36	4	3	4	3	5	5	4	3	4	35	3	4	5	4	3	4	3	4	4	34	105
44	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
45	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
46	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
47	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
48	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
49	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121
51	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
52	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS																															
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	TOTAL
53	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
54	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
55	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
56	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
57	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
58	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121	
59	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
60	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
61	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
62	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
63	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
64	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
65	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
66	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121	
67	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
68	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
69	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
70	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
71	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
72	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
73	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
74	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121	
75	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
76	5	5	5	4	3	4	3	4	3	36	4	3	4	3	5	5	4	3	4	35	3	4	5	4	3	4	3	4	4	34	105
77	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
78	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
79	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
80	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
81	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
82	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
83	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121	
84	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
85	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
86	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
87	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
88	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
89	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
90	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
91	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
92	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68
93	5	5	5	2	5	4	5	2	3	36	2	3	5	4	5	5	2	5	4	35	5	2	5	2	5	4	5	2	5	35	106
94	3	1	2	2	1	2	3	5	5	24	3	2	3	1	5	2	2	1	2	21	3	5	2	2	1	2	3	5	2	25	70
95	1	3	2	2	4	4	2	2	3	23	1	3	1	4	3	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	4	2	2	5	25	72
96	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	2	2	3	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	41	121	
97	3	3	1	2	2	4	2	1	5	23	2	3	3	4	3	1	2	2	4	24	2	1	1	2	2	4	2	1	3	18	65
98	5	5	5	4	3	4	3	4	3	36	4	3	4	3	5	5	4	3	4	35	3	4	5	4	3	4	3	4	4	34	105
99	5	2	4	5	4	5	4	2	5	36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	4	2	4	5	4	5	4	2	5	35	109
100	4	5	5	2	2	4	2	2	3	29	3	3	5	4	5	5	2	2	4	33	2	2	5	2	2	4	2	2	5	26	88
101	2	1	1	5	4	2	3	2	1	21	5	1	3	1	2	1	5	4	2	24	3	2	1	5	4	2	3	2	1	23	68



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del Liderazgo en la Gestión por Competencias en el SENCICO, Lima 2022", cuyo autor es CARREÑO ARELLANO ISABEL ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 20-12- 2022 08:46:39

Código documento Trilce: TRI - 0496175