



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral
del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene
y Mantaro en Ayacucho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Vásquez Cabrera George Antony

ASESOR:

Dr. Sandoval Ríos José Elías

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Reyes Alva William Armando
Presidente

Mg. Agreda Romero Lourdes Zhuleim
Secretaria

Dr. Sandoval Ríos José Elías
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres por alentarme al cumplimiento de mis metas, a mi querida esposa por creer en mí, a mi hermana y sobrino por su apoyo incondicional. De la misma forma dedico de manera especial a mi futuro hijo.

El autor

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de estudios que brindan a los profesionales al alcance de los niveles remunerativos del Sector Público, a mis docentes por la calidad y profesionalismo que nos brindaron, al personal directivo y demás compañeros de mi Institución, por todas las facilidades que me otorgaron y que han permitido lograr ver realizado este trabajo de investigación.

El autor

DECLARACION JURADA

Yo, **George Antony Vásquez Cabrera**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 44151120, con la tesis titulada Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, 03 de diciembre del 2017



Bach. George Antony Vásquez Cabrera

DNI N° 44151120

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017 , con la finalidad de determinar cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

El estudio tiene como fin conocer de qué manera se relaciona las habilidades directivas en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, se considera la formación y experiencia de los directivos, el cual generará un mejor desempeño laboral.

El trabajo tiene carácter preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

Pág.

| | |
|---|------------|
| PAGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| DECLARACION JURADA | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| ÍNDICE..... | vii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 12 |
| 1.1. Realidad Problemática | 13 |
| 1.2. Trabajos Previos | 15 |
| 1.2.1. En el ámbito internacional | 15 |
| 1.2.2. En el ámbito nacional..... | 17 |
| 1.2.3. En el ámbito local..... | 18 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 18 |
| 1.3.1. Teoría sobre desarrollo de habilidades directivas | 18 |
| 1.3.2. Teoría sobre desempeño laboral | 21 |
| 1.4. Marco Normativo..... | 23 |
| 1.5. Marco Conceptual..... | 23 |
| 1.6. Formulación del Problema | 24 |
| 1.6.1. Problema General..... | 24 |
| 1.6.2. Problemas Específicos | 24 |
| 1.7. Justificación del Estudio | 25 |
| 1.7.1. Conveniencia de la investigación | 25 |

| | |
|---|-----------|
| 1.7.2. Relevancia social..... | 25 |
| 1.7.3. Valor teórico | 26 |
| 1.7.4. Implicancia práctica: | 26 |
| 1.7.5. Utilidad metodológica:..... | 26 |
| 1.8. Hipótesis | 27 |
| 1.8.1. Hipótesis General..... | 27 |
| 1.8.2. Hipótesis Específicos..... | 27 |
| 1.9. Objetivos | 28 |
| 1.9.1. Objetivo General..... | 28 |
| 1.9.2. Objetivos Específicos | 28 |
| II. METODOLOGIA..... | 30 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 30 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 30 |
| 2.2.1. Variables..... | 30 |
| 2.2.2. Operacionalización | 32 |
| 2.3. POBLACION Y MUESTRA..... | 34 |
| 2.3.1. Población..... | 34 |
| 2.3.2. Muestra | 34 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 35 |
| 2.4.1. Técnicas..... | 35 |
| 2.4.2. Instrumentos..... | 35 |
| 2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento..... | 36 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos..... | 37 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 37 |
| III. RESULTADOS | 38 |
| IV. DISCUSION..... | 56 |
| V. CONCLUSIONES..... | 57 |

| | |
|---|------------|
| VI. RECOMENDACIONES | 60 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 61 |
| VIII. ANEXOS..... | 62 |
| ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA | 63 |
| ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 65 |
| ANEXO N° 3: CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES | 69 |
| ANEXO N° 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS..... | 71 |
| ANEXO N° 5: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN..... | 101 |
| ANEXO N° 6: BASE DE DATOS..... | 102 |
| ANEXO N° 7: GALERÍA FOTOGRÁFICA | 104 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización..... | 32 |
| Tabla 2: Distribución de la población de trabajadores de la institución. | 34 |
| Tabla 3: Técnicas e Instrumentos | 35 |
| Tabla 4: Confiabilidad para variable 1 | 36 |
| Tabla 5: Confiabilidad para variable 2 | 37 |
| Tabla 6: Variable 01 - Nivel de desarrollo de las Habilidades directivas | 38 |
| Tabla 7: Variable 02 - Nivel del desempeño laboral..... | 39 |
| Tabla 8: Correlación entre el desarrollo habilidades directivas y el desempeño laboral | 41 |
| Tabla 9: Rechazo de hipótesis nula..... | 42 |
| Tabla 10: Correlación entre Habilidades directivas y la eficacia en el desempeño laboral..... | 42 |
| Tabla 11: Rechazo de hipótesis nula - HE1 | 43 |
| Tabla 12: Correlación entre Habilidades directivas con la productividad laboral | 44 |
| Tabla 13: Rechazo de hipótesis nula - HE2 | 44 |
| Tabla 14: Correlación entre Habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral..... | 45 |
| Tabla 15: Rechazo de hipótesis nula - HE3 | 45 |
| Tabla 16: Correlación entre la supervisión de las habilidades directivas con el desempeño laboral..... | 46 |
| Tabla 17: Rechazo de hipótesis nula - HE4 | 47 |
| Tabla 18: Correlación entre la comunicación de las habilidades directivas con el desempeño laboral..... | 48 |
| Tabla 19: Rechazo de hipótesis nula - HE5 | 48 |
| Tabla 20: Correlación entre la motivación de las habilidades directivas con el desempeño laboral..... | 49 |
| Tabla 21: Rechazo de hipótesis nula – HE6 | 50 |
| Tabla 22: Correlación entre la motivación de las habilidades directivas con el desempeño laboral..... | 51 |
| Tabla 23: Rechazo de hipótesis nula – HE7 | 51 |
| Tabla 24: Correlación entre las habilidades técnicas con el desempeño laboral..... | 52 |
| Tabla 25: Rechazo de hipótesis nula – HE8 | 53 |
| Tabla 26: Correlación entre las habilidades interpersonales con el desempeño laboral | 54 |
| Tabla 27: Rechazo de hipótesis nula – HE9 | 54 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Nivel de desarrollo de las Habilidades directivas. | 39 |
| Gráfico 2: Nivel de desempeño laboral..... | 40 |

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio, fue conocer la relación existente con las habilidades directivas y el desempeño laboral en el proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, de tal manera se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho. El diseño de investigación fue correlacional, el método de análisis de datos tuvo como base la estadística descriptiva e Inferencial y el procesamiento de datos se realizó mediante el programa SPSS 24, contrastándose la hipótesis; asimismo la población estuvo constituida por un total de 42 trabajadores, entre directivos, personal administrativo y técnico; el instrumento que se utilizó como técnica de recolección de datos fueron 02 cuestionarios de 25 ítems cada uno. Se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0.74$ entre las variables de estudio y la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis formulada en el trabajo. Como resultado los trabajadores opinaron que es indispensable el desarrollo de las habilidades directivas para un buen desempeño laboral de los trabajadores de la institución, dinamizando y alcanzando así una gestión eficiente.

Palabras Clave: Habilidades directivas, desempeño laboral, gestión, recurso humano.

ABSTRACT

The general objective of the present study was to know the existing relationship with the managerial skills and work performance in the special project of the valley of the Apurímac, Ene and Mantaro rivers in Ayacucho, in the year 2017, in such a way The hypothesis: There is a significant relationship between the development of managerial skills and labor performance of the special project of the valley of the Apurímac, Ene and Mantaro rivers in Ayacucho. The research design was correlational, the method of data analysis was based on the descriptive and inferential statistics and the data processing was carried out through the SPSS 24 program, contrasting the hypothesis; also the population was constituted by a total of 42 workers, among managers, administrative and technical personnel; The instrument that was used as a data collection technique was 02 questionnaires with 25 items each. It has been determined that there is a significant relationship between the development of managerial skills and labor performance of the special project of the valley of the Apurímac, Ene and Mantaro rivers in Ayacucho. Using the Pearson correlation coefficient of $r = 0.74$ among the variables of study and the test of hypothesis Student's of Correlation that indicates the acceptance of the hypothesis formulated in the work. As a result, the workers felt that it is essential to develop the skills for a good work performance of the workers of the institution, energizing and achieving efficient management.

Keywords: managerial skills, job performance, management, human resource

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo moderno la administración de las organizaciones es un tema muy amplio y complejo, fundamentalmente la administración de los recursos humanos con el cual se tiene un mejor enfoque a la motivación del personal, desde el reclutamiento y selección hasta la capacitación y organización operacional del personal. Por lo cual en una institución pública es muy importante conocer y saber motivar al personal para un mejor desempeño laboral.

“La motivación es importante en la producción del personal, realizando actividades laborales en su puesto de trabajo, con un entusiasmo y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.” (Sum, 2015).

No obstante, en los últimos años en todas las organizaciones se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado desarrollo de las habilidades a nivel gerencial, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

En la presente investigación se planteó como problema general ¿En qué medida el Desarrollo de habilidades directivas se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

Para poder tener una mejor visión del contenido, se detalla la presente investigación en capítulos. En el Capítulo I, se presenta la introducción, que comprende la realidad problemática, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación, hipótesis, objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, se presenta el marco metodológico que comprende el diseño de investigación, las variables, operacionalización de variables, población y

muestra, técnicas de instrumento de recolección de datos y por último los aspectos éticos.

En el capítulo III, se exponen los resultados encontrados en la investigación, los cuales se presentan en tablas, seguida de la interpretación. Consecutivamente en el capítulo IV, se precisa la discusión de los resultados teniendo en cuenta los antecedentes, los objetivos y las hipótesis planteadas.

En los capítulos subsiguientes, se establecen las conclusiones del estudio, se proponen las recomendaciones, se presentan las referencias bibliográficas consultada y finalmente se adjuntan los anexos correspondientes.

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad a nivel mundial el desarrollo habilidades directivas cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos de las habilidades directivas o gerenciales pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado desarrollo de las habilidades a nivel gerencial, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

Desde hace un tiempo atrás, los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al desarrollo de habilidades directivas que puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Tradicionalmente, ha sido visto como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración burocrática, rígida, sin tomar importancia alguna, las opiniones del personal. Aún en la actualidad existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel

internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento y mejora. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad. Pero para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo.

A nivel internacional, la importancia de una buena gestión de desarrollo de habilidades directivas, el cual corresponde a una de las variables del presente trabajo de investigación; como un modelo basado en competencias para lograr un mejor desempeño, el diseño y desarrollo de un modelo de evaluación de gestión en una institución, así como también la administración y control por parte de gestión directiva.

A nivel nacional, se realizan una gran cantidad de investigaciones que demuestran que la motivación en el trabajo tiene una fuerte repercusión en la actividad productiva, a través de sus efectos como el ausentismo, las actividades de protesta, el comportamiento cívico en la organización, el mal desempeño en las tareas encomendadas. La falta de motivación en el trabajo tiene fuertes implicancias para la sociedad, como la poca contribución al producto nacional y el derroche de recursos nacionales, ocasionando el aumento de costos y disminución en la calidad de servicio.

En la región Ayacucho, en lo que se refiere al desempeño laboral, existen diferentes investigaciones que describen niveles bajos en el personal. Quispe (2016) entre el personal de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, que describe como malo el nivel de desempeño en un 36,2%, 35% regular y 28,2 % lo describe como bueno, de la misma forma Huaranca (2016) en la Municipalidad Distrital de San Juan bautista describe que muestran un desempeño malo en un 35%, regular en 45% y bueno en un 20%.

En la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, se ha observado en los colaboradores síntomas de agotamiento físico y emocional, los cuales

repercutían en la tardía realización de las tareas, perjudicando de esta manera la toma de decisiones de la alta dirección y por ende una gestión deficiente.

En relación Chiavenato (2001), fundamenta que el principal problema de las organizaciones, es saber cómo motivar al personal en una sociedad moderna, lo cual no es una labor fácil, por distintos factores como la insatisfacción laboral, sobrecarga de trabajo, trabajo rutinario; por lo que es necesario identificar las causas de manera particular o grupal, y así los directivos de las instituciones públicas o privadas puedan motivar al personal y como consecuencia el desempeño mejoraría en gran escala.

1.2. Trabajos Previos

Como parte del marco teórico están los antecedentes encontrados de la investigación, que son los trabajos previos sobre el tema que constituyen tesis internacionales, nacionales y regionales

1.2.1. En el ámbito internacional

Ojeda Galindo, M (2015), realizó la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización mejorando el desempeño del personal, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio. trabajo ha permitido conocer las teorías en estudio y la metodología aplicada en el trabajo.

Uría Calderón, J (2014), realizó la investigación: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato, Ecuador, en la Universidad Técnica de Ambato. En el

Ecuador un gran porcentaje de empresas aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen y se ven afectados por ese sistema rígido persecuidor que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso. Sin embargo, también se habla de estructuras orgánicas, flexibles y ligeras al tiempo que reconoce a las organizaciones como sistemas abiertos con capacidad de autorenovación y aprendizaje.

Dado que el recurso humano es el recurso más valioso dentro de la organización, el tiempo que dediquemos para brindarle un adecuado ambiente de trabajo debe ser considerado como una inversión a largo plazo, ya que un trabajador motivado se siente impulsado para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a la excelencia; Analizado desde otro punto de vista un clima organizacional desfavorable, en términos de modos de comunicación, estilos de liderazgo y sistemas de reconocimiento, se ve reflejado en los ausentismos, retrasos, aparición de conflictos, entre otros. Pero fundamentalmente en un desempeño laboral bajo. Por lo mencionado anteriormente es necesario optar por un clima agradable de trabajo que se verá reflejado en el mejoramiento de dicho desempeño.

La justificación de la investigación es que en los tiempos actuales existe una problemática empresarial que ha impulsado a los trabajadores a exigir sus derechos a través de sus propios medios y en ciertos casos a causar daño a la empresa empleadora, esto se debe a que los directivos pasan por alto muchos aspectos que para los trabajadores son primordiales en el desarrollo de su trabajo diario, es por ello que se debe incitar al cambio de mentalidad y de estrategia empresarial, tomando en cuenta no solo el aspecto económico favorable para la empresa sino también los beneficios que ésta ofrece a sus colaboradores, ya que el recurso humano es el motor fundamental de la organización y merece reconocimiento e incentivos que lo motiven a continuar trabajando y poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma.

La población es de 40 trabajadores, número pequeño por lo cual no fue necesario realizar el muestreo. Se utilizó en 02 cuestionarios para la recolección de información.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones: El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario; Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos. Asimismo, existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Iturralde Torres, D (2016), realizó la investigación: La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato, Ecuador, en la Universidad Técnica de Ambato. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno.

1.2.2. En el ámbito nacional

Huamaní Córdova, S (2016), realizó la investigación: El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1, en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral; Los supervisores y jefes juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador.

Quispe Vargas, E (2015), realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, en

la Universidad Nacional José María Arguedas. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Con relación al objetivo general se determina la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, existiendo una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Bedoya Sánchez, A (2014), realizó la investigación: La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.

1.2.3. En el ámbito local

Gómez Tineo, R (2015), realizó la investigación: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, con una muestra de 32 trabajadores, el instrumento empleado fue el cuestionario, llegando a la conclusión; que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2015. Lo cual es verificado con el valor de coeficiente de correlación de 0,687 y un nivel de significancia (valor p) de 0,04.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría sobre desarrollo de habilidades directivas

a) Resumen de la teoría desarrollo de habilidades directivas

- (Frederick W. Taylor) señala en su teoría Escuela de la Administración Científica que el deber de un líder es buscar la satisfacción de las necesidades de una organización y más no las del trabajador, su primordial

responsabilidad para lograr los objetivos y las metas de la organización, es el rendimiento del personal.

- Max Weber, señala en su teoría de la acción social, a partir de los valores del supervisor en relación con el entorno de la conducta humana establecen sus procesos y acciones de realizar el liderazgo en la toma de decisiones y la motivación.
- Según Griffin (2011), Las habilidades gerenciales o habilidades directivas se refieren a las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización; éstas pueden ser estratégicas, tácticas, operativas.
- Abraham Maslow, en su teoría sobre la motivación humana, refiere que los factores que motivan al hombre y la jerarquía de sus necesidades, se muestran en forma ascendente y en cinco fases, según la importancia y motivación que tenga para sobrevivir.
- (R. Tannenbaum y W. Schmidt) señalan en su teoría sobre liderazgo, que los líderes además de enfocarse en un trabajo habitual, tienen como objetivo el trabajo en equipo, valorando a las personas como seres humanos y no como maquinas, porque tienen necesidades cambiantes continuamente.
- (Blake y Mounton, 1964) establecen en su teoría Grid Gerencial o Malla Administrativa la diferencia de dos factores en una matriz: identifica fases diferentes de liderazgo, basándose en la preocupación por la producción y por las personas. Presentándose en una cuadrícula, siendo el eje X la preocupación por producción y el eje Y la preocupación por las personas, con valores que varían del 1 al 9, bajo y alta respectivamente.
- (Whetten, David y Kim Cameron. 2005) Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones.

b) Definición de desarrollo de habilidades directivas

La dirección es la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra sus subordinados obtengan los objetivos de la organización mediante la supervisión, la comunicación y la motivación. BUCHELE, R. (2011)

La Habilidad es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, a través de 03 habilidades: conceptual, técnica e interpersonal. Knapp G. (2011)

c) Dimensiones de habilidades directivas

- **Supervisión:** La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.
- **Comunicación:** Es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. Chiavenato I, (2004)
- **Motivación:** Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. Chiavenato I, (2004)
- **Habilidad conceptual:** Se refiere a la capacidad de analizar sucesos, tendencias, identificar cambios, escenarios posibles hipotéticos, depende en buena medida de la formación, pero especialmente de las capacidades del directivo. Esta habilidad, si bien está presente en todos los niveles, es

de especial importancia en los niveles más altos de la estructura (alta dirección), ya que son los directivos que necesitan tener una visión más orientada al largo plazo de la empresa, por lo que la capacidad de percibir y analizar escenarios posibles es idónea.

- **Habilidad técnica:** Referido a las habilidades y conocimientos técnicos específicos y necesarios para poder realizar una actividad de la organización. Esta capacidad de dominar una metodología de trabajo, las técnicas y la tecnología necesaria, así como resolver los eventuales problemas es una habilidad necesaria en los niveles de directivos medios más cercanos a la actividad operativa de la empresa. Conforme más en contacto con el día a día operativo del personal no directivo es necesaria una habilidad técnica mayor.
- **Habilidad interpersonal:** Relacionado con la capacidad de interaccionar e interactuar con sus subordinados. Incluye aspectos como la capacidad de liderar, motivar, coordinar y dirigir. Los primeros estudios planteaban esta habilidad como fundamental en los directivos de línea media por estar en contacto con todo el flujo de información de la organización y ser el personal de anclaje entre la alta dirección y personal operativo. Actualmente, se considera a la habilidad humana como cada vez más decisiva, por la necesidad de implicar a todos los miembros de la organización en la consecución de los objetivos de la empresa.

1.3.2. Teoría sobre desempeño laboral

a) Resumen de la teoría desempeño laboral

- (Chiavenato, 2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.
- (Bittel, 2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros

y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

- (Ghiselli, 1998), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

b) Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan eficaz ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición de la productividad laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins, S. (2013)

c) Dimensiones de desempeño laboral

- **Eficacia:** Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. Da Silva R. (2002)
- **Productividad laboral:** Es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Gallacher M. (2002)
- **Evaluación:** Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. Macario B. (2007)

1.4. Marco Normativo

- La Constitución Política del Perú de 1993
- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Decreto Supremo N° 004 – 2013-PCM – Aprueba la política nacional de modernización de la gestión pública al 2021
- Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057
- Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública R.M N° 156-2013-PCM
- Ley Marco del sector público – Ley N° 28175
- Ley del código de Ética de la función pública – Ley N° 27815

1.5. Marco Conceptual

Desempeño laboral:

Es la manera como los colaboradores ceden valor y favorecen en el logro de los objetivos institucionales. Gubman (2000)

Gestión pública:

Es la coordinación y motivación a las personas de una organización pública o privada para el logro de los objetivos planteados. Milgrom y Roberts (1992)

Liderazgo:

“La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Idalberto Chiavenato (2001)

Habilidades:

Según la RAE (2007) hace referencia al talento o la aptitud que tiene una persona para desarrollar una tarea en particular.

1.6. Formulación del Problema

1.6.1. Problema General

¿En qué medida el Desarrollo de habilidades directivas se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

1.6.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE3. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE4. ¿En qué medida la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE5. ¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE6. ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE7. ¿En qué medida las habilidades conceptuales se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE8. ¿En qué medida las habilidades técnicas se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

PE9. ¿En qué medida las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?

1.7. Justificación del Estudio

1.7.1. Conveniencia de la investigación

El presente trabajo de investigación es conveniente porque va permitir realizar una exploración bibliográfica de diversos investigadores, así como recabar información válida y confiable referente a las habilidades directivas a fin de mejorar el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho

1.7.2. Relevancia social

La investigación al desarrollarse en un contexto organizacional es importante ya que los resultados dotan de instrumentación para la toma de decisiones de los directivos o encargados de cumplir y hacer cumplir los parámetros de implementación y desarrollo de habilidades directivas; estas decisiones influyen no solo en el estado de los trabajadores de manera consiguiente en el bienestar de la ciudadanía a través de adecuados servicios prestados.

Esta investigación se justifica socialmente en la medida en que surgen dinámicas que superen la capacidad de las organizaciones vigentes, tanto en el ámbito privado como en el público y hacen necesarios los cambios para lograr una adaptación a la realidad y particularmente un cambio en el desempeño laboral que hoy en día se encuentran desmotivados, dando como resultado un trabajo retrasado y de mala calidad.

1.7.3. Valor teórico

La investigación pretende contribuir a la comunidad científica, en cuanto los resultados y la información tienen una relevancia teórica con respecto a la literatura de la administración y gestión de recursos en referencia. La investigación aporta al manejo del talento humano, el desarrollo de habilidades directivas relacionado con el desempeño laboral, mejorando la calidad de la prestación de servicios en el sector público a partir de la mejora de la eficiencia, efectividad y calidad del funcionario público.

1.7.4. Implicancia práctica:

Los resultados de la presente investigación proporcionan las directrices o elementos necesarios para la identificación, implementación y desarrollo de habilidades directivas para un mejor desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro, además estos resultados pueden ser aplicados en diferentes escenarios, como otras instituciones del sector público o privado, y de esta manera contribuir a mejorar a las organizaciones que presenten similares problemáticas.

1.7.5. Utilidad metodológica:

La investigación tiene utilidad metodológica ya que ayuda a crear un instrumento de medición de la variable 1, habilidades directivas, que puede ser utilizado en otros organismos de carácter público, además el presente contribuye a reforzar el concepto del desarrollo de las habilidades directivas del sector público bajo una perspectiva de competencias, eficiencia, eficacia y calidad, y proporciona a la comunidad científica resultados que servirán para la toma de decisiones y acciones comparativas y referencia para posteriores investigaciones.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

H₁. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

H₀. No Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

1.8.2. Hipótesis Específicos

HE1. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE2. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE3. Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE4. Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE5. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE6. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE7. Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE8. Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

HE9. Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

1.9. Objetivos

1.9.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

1.9.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

OE2. Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

OE3. Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

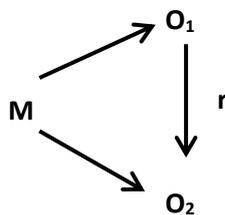
OE4. Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

- OE5. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017
- OE6. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017
- OE7. Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017
- OE8. Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017
- OE9. Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

La utilidad y el principal propósito de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación. Hernández, Fernández y Batista (2010)



- M = Muestra
- O₁ = Habilidades directivas
- O₂ = Desempeño laboral
- r = Incidencia

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

a) Variable 1 : Habilidades directivas

Las dimensiones son:

- D1: Supervisión
- D2: Comunicación
- D3: Motivación
- D4: Habilidades conceptuales
- D5: Habilidades Técnicas

D6: Comunicación interpersonal

b) Variable 2 : Desempeño laboral

Las dimensiones son:

D7: Eficacia

D8: Productividad laboral

D9: Evaluación

2.2.2. Operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------------|--|--|----------------------------|--|----------------------|
| VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS | Las habilidades directivas se refieren a las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización, estas pueden ser estratégicas, tácticas, operativas (Griffin, R. 2011) | Las habilidades directivas son los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas o técnicas favoritas a la práctica. Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones. Para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 20 ítems de acuerdo a las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | Supervisión | Satisfacción de necesidades | Escala de intervalos |
| | | | | Gestión | |
| | | | Comunicación | Manejo de información Comunicación verbal | |
| | | | Motivación | Predisposición para alcanzar metas Reconocimiento laboral | |
| | | | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones Generación de ideas | |
| | | | Habilidades Técnicas | Procedimiento institucional Comunicación directa | |
| | | | Comunicación interpersonal | Sensibilidad directa | |
| | | | | Comportamiento empático | |
| | | | | Coordinación | |
| | | | | Motivación | |
| | | | | Liderazgo | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|---|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laborales la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2000) | Es un proceso continuo de enseñanza – aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución. Para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 20 ítems de acuerdo a las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | Eficacia | Formación de equipos | Escala de intervalos |
| | | | | Manejo de decisiones individuales | |
| | | | | Delegación de funciones | |
| | | | | Comunicación verbal | |
| | | | Productividad laboral | Manejo de tiempo | |
| | | | | Liderazgo | |
| | | | Evaluación | Toma de decisiones | |
| | | | | Autoconocimiento | |
| | | | | | |
| | | | | | |

2.3. POBLACION Y MUESTRA

2.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por todos los directivos y trabajadores del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho.

La población es un conjunto agregado de elementos de estudio, en este sentido toda investigación hace referencia a una población de estudio. Zabala A. (1999)

Para el presente estudio se considera como muestra toda la población por ser un número representativo.

Tabla 2: Distribución de la población de trabajadores de la institución.

| Clasificación del personal | Servidores públicos | % |
|-----------------------------------|----------------------------|------------|
| Directivos | 09 | 21 |
| Personal técnico | 22 | 52 |
| Personal Administrativo | 11 | 27 |
| TOTAL | 42 | 100 |

*Fuente: CAP
Elaboración propia*

En la tabla 01 se puede observar la distribución del personal que labora en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, de acuerdo al cuadro de asignación del personal CAP-2017.

2.3.2. Muestra

Para el presente estudio se considera como muestra toda la población por ser un número representativo

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

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la Encuesta, mediante el cuestionario permitió investigar sobre la opinión de los trabajadores de la muestra en estudio.

Tabla 3: Técnicas e Instrumentos

| Variable | Técnica | Instrumento |
|------------------------|----------------|---|
| Habilidades directivas | Encuesta | Cuestionario Sobre Habilidades directivas |
| Desempeño laboral | Encuesta | Cuestionario Sobre Desempeño laboral |

Encuesta

Según Naresh K. (2004), las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

2.4.2. Instrumentos

a) Cuestionario Sobre Habilidades directivas

Es un instrumento elaborado con el fin de conocer la opinión de los trabajadores del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 sobre las habilidades directivas que realiza personal, tanto directivos, como personal administrativo y técnico y estuvo estructurado en 25 ítems, en función a sus dimensiones.

b) Cuestionario Sobre Desempeño laboral

Es un instrumento elaborado con el fin de conocer la opinión de los trabajadores del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 sobre su desempeño laboral y estuvo estructurado en 25 ítems, en función a sus dimensiones.

Cuestionario

Arias F. (2004) señala que el cuestionario es una modalidad de encuesta. Se realiza de forma escrita con serie de preguntas relativas a una temática, para obtener una información.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

a) Validación

Para validar los instrumentos será necesario aplicar la técnica de juicio de expertos, mediante la cual, 05 especialistas (Magísteres o doctores en gestión pública) validarán los 2 cuestionarios para efectos de su aplicación.

Hernández, Fernández & Baptista (2010), expresa que cuando se tenga mayor evidencia de validez de contenido, de validez de constructo y de validez de criterio posea un instrumento de medición, éste se aproximará más a representar las variables que intenta medir

b) Confiabilidad

Para la aplicación de los instrumentos es necesario determinar la confiabilidad de cada cuestionario, para tal efecto se aplicará el software SPSS – V24, la que posibilitará determinar el coeficiente igual o mayor que 70%, esto es el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach.

Tabla 4:Confiabilidad para variable 1

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .796 | 25 |

Tabla 5: Confiabilidad para variable 2

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .732 | 25 |

2.5. Métodos de análisis de datos

Procesamiento de datos: Los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos serán categorizados y tabulados en el programa estadístico SPSS versión 24, así como en el programa Excel. Los datos se presentarán en tablas de frecuencia así como en figura de barras.

Interpretación y análisis de datos: Las tablas y figuras serán interpretadas de forma porcentual y numérica incidiendo en los valores más importantes, así mismo para la determinación del nivel de relación se utilizará la prueba no paramétrica denominada coeficiente de correlación de Spearman (es adecuada ya que no asume la distribución de los datos, y además las variables se miden en una escala ordinal).

2.6. Aspectos éticos

Se respetó los parámetros de investigación específicamente las normas de American Psychological Association (APA); por lo cual no se infringirá ninguna norma relacionada a la propiedad intelectual de los autores (plagio), asimismo se respetará la confidencialidad de los informantes, la información obtenida no será manipulada o alterada.

III. RESULTADOS

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Para la recolección de datos se utilizó 02 cuestionarios propios de la investigación de tipo cuantitativo y diseño correlacional, mediante el uso del software SPSS- 24, mediante el cual se obtuvieron resultados que a continuación se presentan en tablas y gráficos de barras, el cual resume un conjunto de datos por categorías de acuerdo a los objetivos.

3.1.1. Nivel de desarrollo de las habilidades directivas en el proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 6: Variable 01 - Nivel de desarrollo de las Habilidades directivas

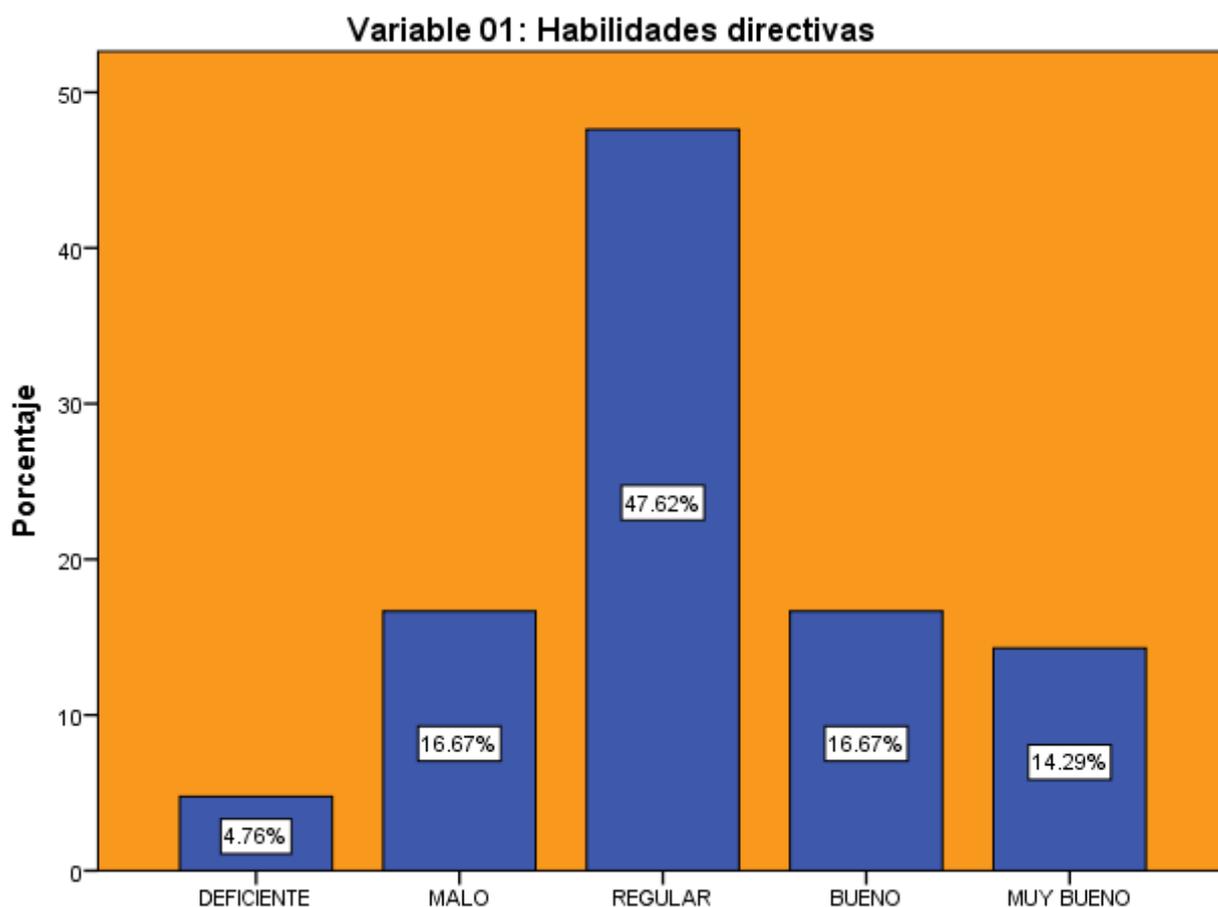
| | Categorías | N° Trabajadores | Porcentaje |
|--------|------------|-----------------|------------|
| Válido | DEFICIENTE | 2 | 4,8 |
| | MALO | 7 | 16,7 |
| | REGULAR | 20 | 47,6 |
| | BUENO | 7 | 16,7 |
| | MUY BUENO | 6 | 14,3 |
| | Total | 42 | 100,0 |

*Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Habilidades directivas
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla anterior se puede observar los resultados obtenidos mediante el cuestionario sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, en el cual, 20 trabajadores consideran regular el desarrollo de habilidades directivas, representando con el 47,6 % de la muestra de estudio y 07 trabajadores señalan que el desarrollo de habilidades directivas es malo, con un 16,7%.

Gráfico 1: Nivel de desarrollo de las Habilidades directivas.



*Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Habilidades directivas
Elaboración propia*

3.1.2. Nivel del desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 7: Variable 02 - Nivel del desempeño laboral

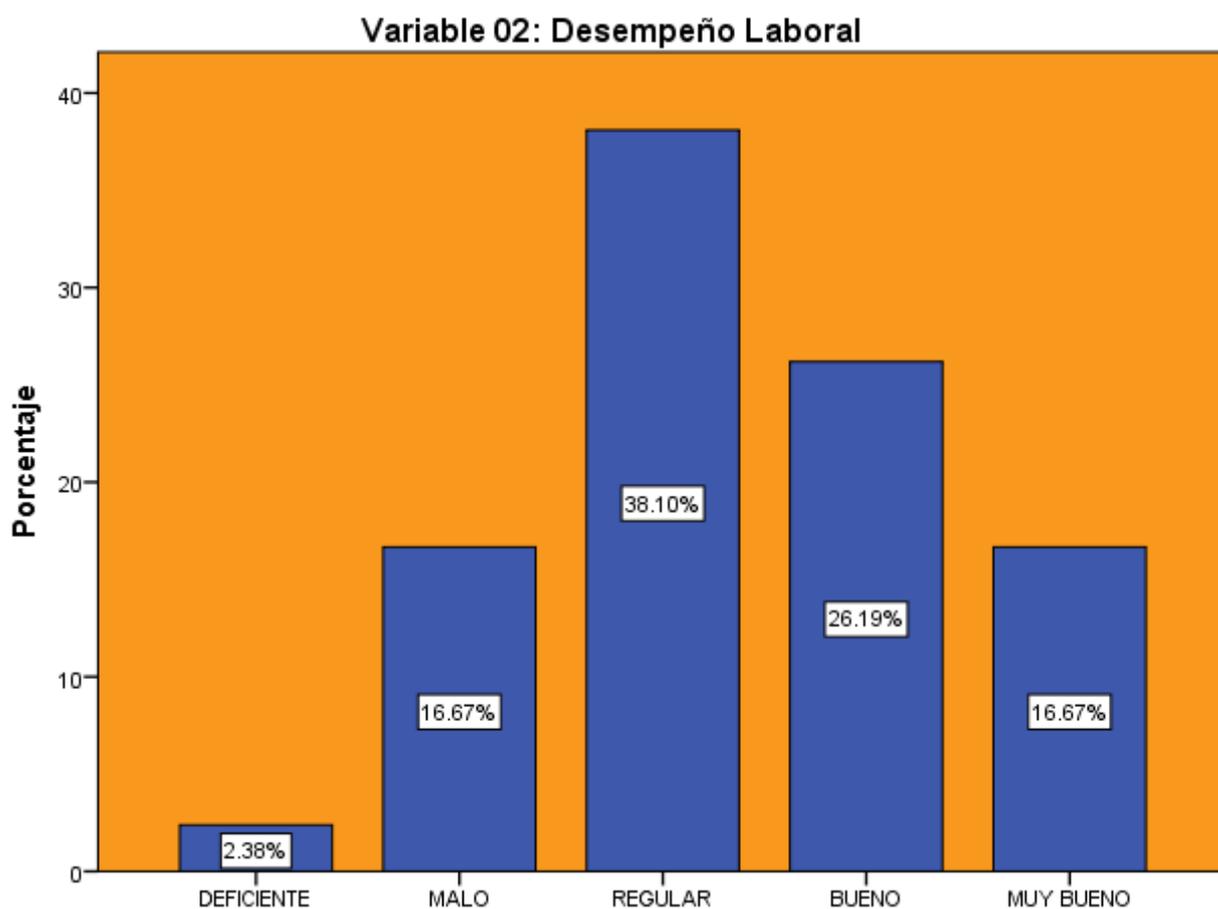
| | Categorías | N° Trabajadores | Porcentaje |
|--------|------------|-----------------|------------|
| Válido | DEFICIENTE | 1 | 2,4 |
| | MALO | 7 | 16,7 |
| | REGULAR | 16 | 38,1 |
| | BUENO | 11 | 26,2 |
| | MUY BUENO | 7 | 16,7 |
| | Total | 42 | 100,0 |

*Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Desempeño Laboral
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla 07 se puede observar los resultados obtenidos mediante el cuestionario sobre el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, en el cual, 16 trabajadores consideran regular el desempeño laboral, representado con el 38,1% de la muestra de estudio y 07 trabajadores consideran que el desempeño laboral es malo con un 16,7%.

Gráfico 2: Nivel de desempeño laboral



*Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Desempeño Laboral
Elaboración propia*

3.2. Contrastación de la hipótesis para determinar la relación entre el desarrollo de las habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

3.2.1. Prueba de Hipótesis General

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 8: Correlación entre el desarrollo habilidades directivas y el desempeño laboral

| Calculo del coeficiente de correlación de Pearson | | | |
|--|------------------------|------------------------|-------------------|
| | | Habilidades directivas | Desempeño laboral |
| Habilidades directivas | Correlación de Pearson | 1 | ,741** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,741** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de investigación (Hi):

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

Hipótesis nula (Ho):

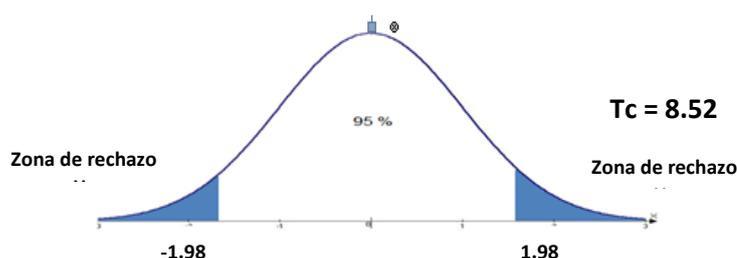
No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 9: Rechazo de hipótesis nula

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 8.52 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,723}{\sqrt{\frac{1 - 0,723^2}{68 - 2}}} = 8.52$$



Decisión estadística:

Para el 5% de significación, se concluye señalando que $8.52 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i), es decir existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.2. Prueba de la Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 10: Correlación entre Habilidades directivas y la eficacia en el desempeño laboral

| | | Habilidades directivas | Eficacia en el desempeño laboral |
|--------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|
| Habilidades directivas | Correlación de Pearson | 1 | .660** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 42 | 42 |
| Eficacia en el desempeño | Correlación de Pearson | .660** | 1 |

| | | | |
|---------|------------------|------|----|
| laboral | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

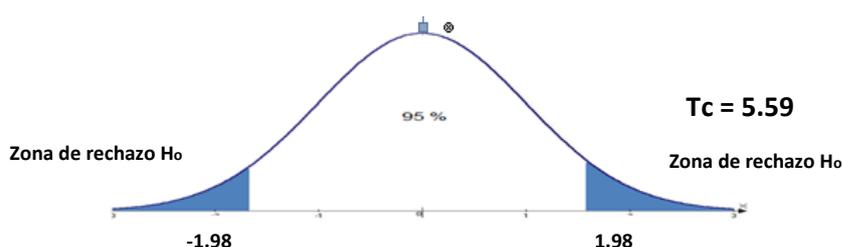
No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 11: Rechazo de hipótesis nula - HE1

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 5.59 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,567}{\sqrt{\frac{1 - 0,567^2}{68 - 2}}} = 5.59$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significancia de P = 5%, se concluye señalando que 5.59 = Tc > T = 1.98, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación (Hi), es decir existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.3. Prueba de la Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 12: Correlación entre Habilidades directivas con la productividad laboral

| | | Habilidades directivas | Productividad laboral |
|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Habilidades directivas | Correlación de Pearson | 1 | .570** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 42 | 42 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | .570** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 42 | 42 |

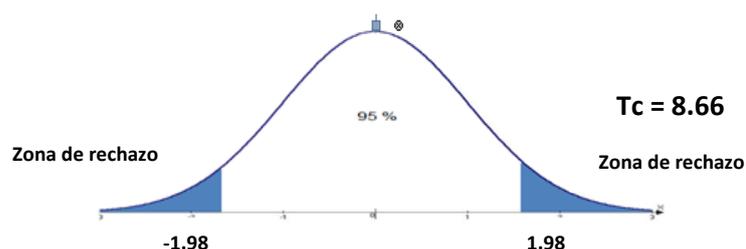
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 13:Rechazo de hipótesis nula - HE2

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 8.66 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,730}{\sqrt{\frac{1 - 0,730^2}{68 - 2}}} = 8.66$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significación del 5%, se concluye señalando que $8.66 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i). Es decir, existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 14: Correlación entre Habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral

| | | Habilidades directivas | Evaluación en el desempeño laboral |
|------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Habilidades directivas | Correlación de Pearson | 1 | .566** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 42 | 42 |
| Evaluación en el desempeño laboral | Correlación de Pearson | .566** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

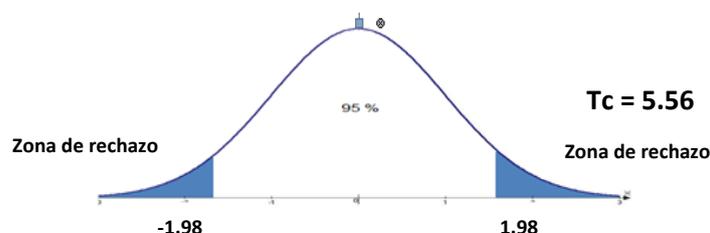
No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 15:Rechazo de hipótesis nula - HE3

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 5.56 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,564}{\sqrt{\frac{1 - 0,564^2}{68 - 2}}} = 5.56$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significación del 5%, se concluye señalando que $5.56 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i), es decir existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.5. Prueba de la Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 16: Correlación entre la supervisión de las habilidades directivas con el desempeño laboral

| | | Supervisión | Desempeño laboral |
|-------------------|------------------------|-------------|-------------------|
| Supervisión | Correlación de Pearson | 1 | ,615** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,615** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

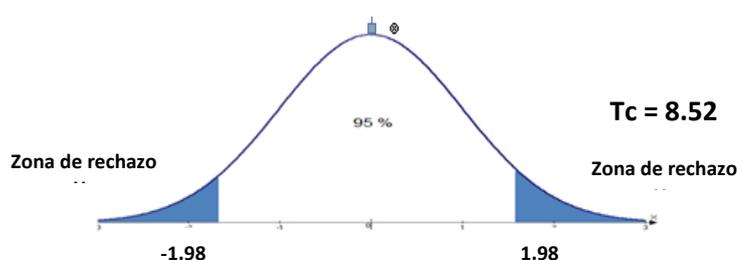
No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 17: Rechazo de hipótesis nula - HE4

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 8.52 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,723}{\sqrt{\frac{1 - 0,723^2}{68 - 2}}} = 8.52$$



Decisión estadística:

Para el 5% de significación, se concluye señalando que $8.52 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de la investigación (Hi), es decir existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.6. Prueba de la Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 18: Correlación entre la comunicación de las habilidades directivas con el desempeño laboral

| | | Desempeño Laboral | Comunicación |
|-------------------|------------------------|-------------------|--------------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,582** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 42 | 42 |
| Comunicación | Correlación de Pearson | ,582** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

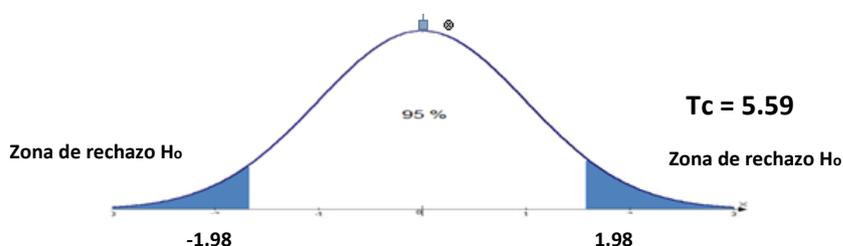
No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 19:Rechazo de hipótesis nula - HE5

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 5.59 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,567}{\sqrt{\frac{1 - 0,567^2}{68 - 2}}} = 5.59$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significancia de $P = 5\%$, se concluye señalando que $5.59 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.7. Prueba de la Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 20: Correlación entre la motivación de las habilidades directivas con el desempeño laboral

| | | Desempeño Laboral | Motivación |
|-------------------|------------------------|-------------------|------------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,687** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Motivación | Correlación de Pearson | ,687** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

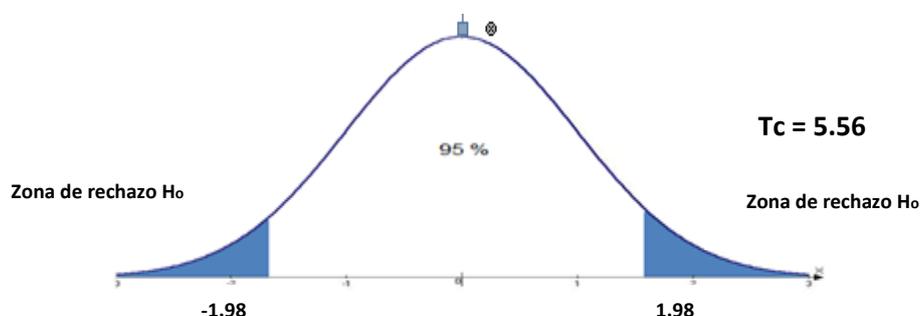
No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 21: Rechazo de hipótesis nula – HE6

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 5.56 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,564}{\sqrt{\frac{1 - 0,564^2}{68 - 2}}} = 5.56$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significación del 5%, se concluye señalando que $5.56 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de la investigación (Hi), es decir existe relación significativa entre la motivación de las habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.8. Prueba de la Hipótesis específica 7

Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 22: Correlación entre la motivación de las habilidades directivas con el desempeño laboral

| | | Habilidades conceptuales | Desempeño Laboral |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|
| Habilidades conceptuales | Correlación de Pearson | 1 | ,599** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,599** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

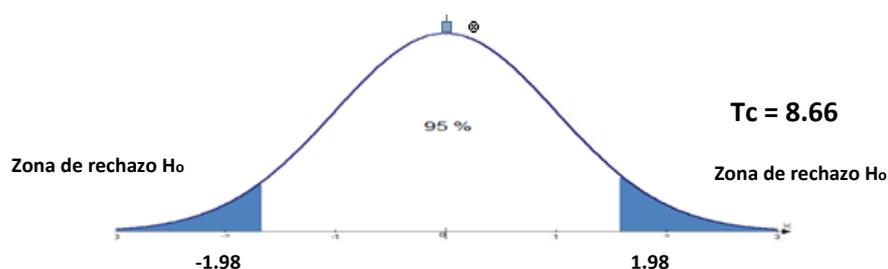
No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 23: Rechazo de hipótesis nula – HE7

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 8.66 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,730}{\sqrt{\frac{1 - 0,730^2}{68 - 2}}} = 8.66$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significación del 5%, se concluye señalando que $8.66 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i). Es decir, existe relación significativa entre las habilidades conceptuales con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.9. Prueba de la Hipótesis específica 8

Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 24: Correlación entre las habilidades técnicas con el desempeño laboral

| | | Habilidades técnicas | Desempeño Laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| Habilidades técnicas | Correlación de Pearson | 1 | ,569** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,569** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

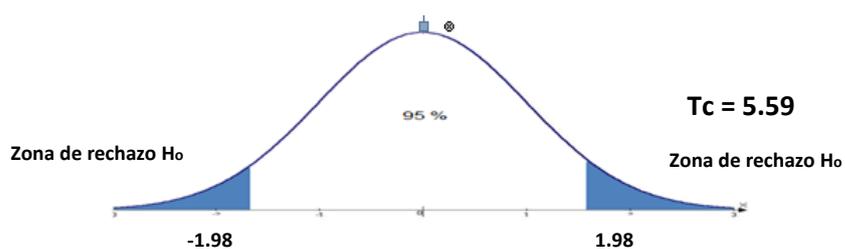
No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 25: Rechazo de hipótesis nula – HE8

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 5.59 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,567}{\sqrt{\frac{1 - 0,567^2}{68 - 2}}} = 5.59$$



Decisión estadística:

Para un nivel de significancia de $P = 5\%$, se concluye señalando que $5.59 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

3.2.10. Prueba de la Hipótesis específica 9

Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 26: Correlación entre las habilidades interpersonales con el desempeño laboral

| | | Habilidades Interpersonales | Desempeño Laboral |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Habilidades Interpersonales | Correlación de Pearson | 1 | ,577** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,577** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Hipótesis de la investigación (Hi):

Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho):

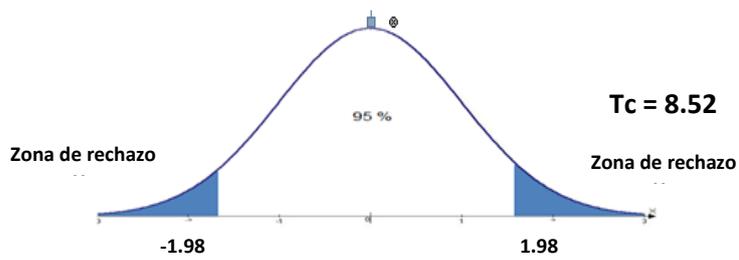
No existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017

Tabla 27: Rechazo de hipótesis nula – HE9

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------------------|
| 8.52 | 1,98 | 0,05 | Rechazo la hipótesis nula |

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,723}{\sqrt{\frac{1 - 0,723^2}{68 - 2}}} = 8.52$$



Decisión estadística:

Para el 5% de significación, se concluye señalando que $8.52 = T_c > T = 1.98$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i), es decir existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017.

IV. DISCUSION

En la actualidad a nivel mundial el desarrollo habilidades directivas cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos de las habilidades directivas o gerenciales pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado desarrollo de las habilidades a nivel gerencial, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

En concordancia con la investigación de Uria (2014), que determino que el liderazgo autocrático genera una desmotivación en los trabajadores por falta de reconocimientos, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. Siendo esta habilidad directiva un punto crucial a desarrollar en las instituciones públicas o privadas para la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores.

Debido a estos planteamientos se ha tomado la decisión de investigar la relación existente entre el desarrollo de las habilidades directivas y el desempeño laboral, según la tabla N° 06 se puede apreciar que el 47,6% de la muestra de estudio considera regular el desarrollo de habilidades directivas; lo que significaría que los directivos no tienen la capacidad, habilidad y conocimientos necesarios para el puesto que están a cargo.

En relación al desempeño laboral, según los resultados de la tabla N° 07, consideran en un 38,1 % que el desempeño es regular y un 16,7 lo consideran malo: este resultado refleja que las influencias de los directivos son deficientes, la motivación es un factor importante para que los trabajadores puedan alcanzar los objetivos de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar que existe una relación entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, el resultado se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.74$ entre las variables de estudio y la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis formulada en el trabajo.
2. Se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, con $r = 0,66$ es decir la mejora de las habilidades directivas, mejora eficazmente el desempeño laboral, con un valor de T calculado la prueba de hipótesis T Student de Correlación señala la aceptación de la hipótesis propuesta.
3. Se ha alcanzado determinar a través del procesamiento estadístico, que existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,57$, con un valor de T calculado 8.66, procedente de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis, es decir la mejoramiento de las habilidades directivas, mejora la productividad laboral
4. Se ha alcanzado determinar que existe una relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y la evaluación en el desempeño laboral en el proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,56$; obteniendo un valor de T calculado 8.66, derivado de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis. Asimismo, se afirma que el desarrollo de las habilidades

directivas, permitiría realizar una mejor evaluación del desempeño laboral de los trabajadores y así poder contar con información que será crucial para la toma de decisiones en mejora de la calidad de servicio.

5. Se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la supervisión de las habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, con $r=0,61$; es decir la supervisión constante de las habilidades directivas, mejora activamente el desempeño laboral, con un valor de T calculado de 8.52. La prueba de hipótesis T Student de Correlación señala la aceptación de la hipótesis propuesta.
6. Se ha alcanzado determinar a través del procesamiento estadístico, que existe relación significativa entre la comunicación de las habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,58$, con un valor de T calculado 5.59, procedente de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis, es decir la mejoramiento en la comunicación de las habilidades directivas, mejora el desempeño laboral
7. Se ha alcanzado determinar que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,69$; obteniendo un valor de T calculado 5.56, derivado de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis. Asimismo, se afirma que la motivación permanente, permitirá alcanzar un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
8. Se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial

del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, con $r=0,59$ es decir la mejora de las habilidades conceptuales, mejora eficientemente el desempeño laboral, con un valor de T calculado de 8.67 la prueba de hipótesis T Student de Correlación señala la aceptación de la hipótesis propuesta.

9. Se ha alcanzado determinar a través del procesamiento estadístico, que existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,56$, con un valor de T calculado 5.59, procedente de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis, es decir la mejoramiento de las habilidades técnicas, mejora el desempeño laboral

10. Se ha alcanzado determinar a través del procesamiento estadístico, que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017 logrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,57$, con un valor de T calculado 8.52, procedente de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis, es decir la mejoramiento de las habilidades interpersonales, mejora el desempeño laboral

VI. RECOMENDACIONES

1. Que, el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, elabore un cronograma de capacitaciones referente al desarrollo de habilidades gerenciales para los directivos de la institución, con el apoyo de expertos externos, para una mejor gestión.
2. Que, el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, los directivos deberían cumplir con un perfil adecuado para su cargo que garantice un eficaz desempeño laboral de los trabajadores a su cargo.
3. Que se aplique estrategias de trabajo, como la motivación constante a todo el personal como: reconocimiento laboral, asensos de puestos, vacaciones, incremento remunerativo y otros concernientes a la motivación de los colaboradores.
4. La eficacia y la comunicación interpersonal tiene una relación muy frágil. Por lo cual, se le recomienda al Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho debe formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos como el manejo de comunicación y relaciones humanas, entre otros.
5. Se debe aplicar el desarrollo de habilidades técnicas en los directivos, ya que muchos de ellos no cuentan con la experiencia necesaria para el puesto, limitando el desempeño laboral de los trabajadores a su cargo, generando una gestión deficiente en la institución

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2016). Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigacion. Guía de apredizaje. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Hernández, Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. (1996). "Metodología de la Investigación". Editorial McGraw Hill.
- Bittel, L. (2000). Administracion de recursos humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas, S.A. Sexta edición. México, D.F
- Chiavenato I. (2001). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edicion
- Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill.
- Espinoza, H. (2015). La pirámide de Maslow. (Revista en línea), disponible <http://gerencia.blogia.com/2015/112602-la-piramide-de-maslow.php> de fecha 21-12-2017
- Gonzales, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz en Lima (Perú). Revista de ciencias empresariales, 5(1), 14-37.
- Olvera, Y. (2013). "Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial del a constructora Furoiani obras y proyectos". (Tesis para optar título en psicología industrial). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Sum, M. (2015). Motivacion y desempeño laboral. (tesis de licenciatura en psicología). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf> de fecha 21-12-2017
- Vasquez, S. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis Perú.
- Angulo, A. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio de las universidades públicas del Municipio Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro .

Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICION |
|---|---|---|---|-----------------------------|------------------------------------|-------|---|
| <p>Problema General: ¿En qué medida el Desarrollo de habilidades directivas se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>Objetivo General: Determinar cuál es la relación entre desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>Variable 1. Habilidades Directivas Se refieren a las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización. Griffin (2011)</p> | Supervisión | Satisfacción de necesidades | | <p style="text-align: center;">Escala de razón</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p> |
| | | | | Gestión | | | |
| <p>PE1: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE1: Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE1: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la eficacia en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | Comunicación | Manejo de información | | |
| | | | | Comunicación verbal | | | |
| <p>PE2: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE2: Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE2: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la productividad laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | Motivación | Predisposición para alcanzar metas | | |
| | | | | Reconocimiento laboral | | | |
| <p>PE3: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE3: Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades directivas y la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE3: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades directivas con la evaluación en el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones | | |
| | | | | Generación de ideas | | | |
| <p>PE4: ¿En qué medida la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE4: Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE4: ¿Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | Habilidades técnicas | Procedimiento institucional | | | |
| | | | Comunicación directa | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|-----------------------------------|--|--|
| <p>PE5: ¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE5: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017</p> | <p>HE5: ¿Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | <p>Habilidades interpersonales</p> | Sensibilidad directa | | |
| <p>PE6: ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE6: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017</p> | <p>HE6: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | | Comportamiento empático | | |
| <p>PE7: ¿En qué medida las habilidades conceptuales se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE7: Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE7: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | | Coordinación | | |
| <p>PE8: ¿En qué medida las habilidades técnicas se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE8: Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE8: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>Variable 2: Desempeño Laboral Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2000)</p> | <p>Eficacia</p> | Formación de equipos | | |
| <p>PE9: ¿En qué medida las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>OE9: Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | <p>HE9: Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017?</p> | | | Manejo de decisiones individuales | | |
| Delegación de funciones | | | | | | | |
| Comunicación verbal | | | | | | | |
| Productividad laboral | Manejo de tiempo | | | | | | |
| | Liderazgo | | | | | | |
| Evaluación | Toma de decisiones | | | | | | |
| | Autoconocimiento | | | | | | |

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS

Sr(a). _____

INSTRUCCIÓN

A continuación, se presentan 25 ítems, para lo que ruego a usted se sirva contestar de manera sincera y honesta del caso.

La información es reservada y tiene carácter de confidencial.

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

| N° | ITEMS | VALORACIÓN | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Cree usted que sus habilidades directivas esta de acorde a sus conocimientos | | | | | |
| 2 | El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | |
| 3 | En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | |
| 4 | Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la institución | | | | | |
| 5 | En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | |
| 6 | La institución cuenta con un flujograma dinámica y operativa | | | | | |
| 7 | Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboradores | | | | | |
| 8 | En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | |
| 9 | ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | |
| 10 | Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | |
| 11 | ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | |
| 12 | Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | |
| 13 | Usted toma decisiones en su puesto de trabajo | | | | | |
| 14 | Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | |
| 15 | Se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral | | | | | |
| 16 | Se reconoce públicamente los esfuerzos de los colaboradores de la institución | | | | | |
| 17 | Los directivos y los colaboradores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Los directivos motivan de manera permanente al personal a su cargo | | | | | | |
| 19 | Acudes al trabajo con desgano y/o por obligación | | | | | | |
| 20 | Has perdido la motivación por realizar algunas tareas del trabajo que antes te resultaban interesantes | | | | | | |
| 21 | Durante el horario de trabajo realizas actividades ajenas a tus obligaciones | | | | | | |
| 22 | Tienes la sensación de que en tu trabajo no eres suficientemente valorado | | | | | | |
| 23 | Has llegado a pensar que no tienes nada por aprender en el puesto que ahora desempeñas | | | | | | |
| 24 | Usted es responsable del trabajo que realiza | | | | | | |
| 25 | Usted conoce las exigencias del trabajo que realiza | | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Sr(a). _____

INSTRUCCIÓN

A continuación, se presentan 25 ítems, para lo que ruego a usted se sirva contestar de manera sincera y honesta del caso.

La información es reservada y tiene carácter de confidencial.

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

| N° | ITEMS | VALORACIÓN | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Su desempeño laboral cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos | | | | | |
| 2 | Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | | |
| 3 | Usted ofrece mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | | |
| 4 | Le agrada organizar actividades nuevas | | | | | |
| 5 | Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas | | | | | |
| 6 | Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo | | | | | |
| 7 | Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | |
| 8 | Gritas a las personas con las que trabajas para conseguir que cumplan las instrucciones | | | | | |
| 9 | Disfrutas motivando a los que te rodean y transmites tus ganas de hacer el trabajo | | | | | |
| 10 | Como directivo de su institución al ejercer su liderazgo impone su voluntad ante las personas a su cargo | | | | | |
| 11 | Como directivo de su institución toma decisiones de manera unilateral, es decir, sin someterlas a negociación con las personas a su cargo | | | | | |
| 12 | Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo | | | | | |
| 13 | Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | |
| 14 | Usted logra realizar las actividades que se le asignado en su totalidad | | | | | |
| 15 | Usted trabaja en conjunto para el cumplimiento de los objetivos de la institución | | | | | |
| 16 | Recibe el apoyo necesario de su equipo para el cumplimiento de las tareas confiadas | | | | | |
| 17 | Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización | | | | | |
| 18 | Para usted existe una adecuada relación interpersonal entre los compañeros de trabajo | | | | | |
| 19 | Usted conoce las exigencias de su trabajo para tomar una decisión asertiva | | | | | |
| 20 | Usted es capaz de cambiar a medida que las personas aprenden y aclaran sus valores | | | | | |
| 21 | La labor que desempeña cubre las expectativas de su jefe inmediato | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 22 | Usted cumple con las tareas asignadas eficientemente | | | | | |
| 23 | Posibilita un resultado más eficaz y con mayor calidad cuando delega una función específica | | | | | |
| 24 | Delegaste funciones al personal sabiendo que no cuenta con el perfil necesario | | | | | |
| 25 | Los resultados de sus colaboradores cumplen sus expectativas | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 3: CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES

CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .796 | 25 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|------------------------------------|-------|---------------------|----|
| Pregunta 01 Habilidades Directivas | 2,62 | ,936 | 42 |
| Pregunta 02 Habilidades Directivas | 2,36 | ,958 | 42 |
| Pregunta 03 Habilidades Directivas | 1,86 | 1,049 | 42 |
| Pregunta 04 Habilidades Directivas | 2,07 | ,894 | 42 |
| Pregunta 05 Habilidades Directivas | 2,17 | ,730 | 42 |
| Pregunta 06 Habilidades Directivas | 1,86 | ,783 | 42 |
| Pregunta 07 Habilidades Directivas | 2,26 | ,798 | 42 |
| Pregunta 08 Habilidades Directivas | 2,21 | ,682 | 42 |
| Pregunta 09 Habilidades Directivas | 1,86 | ,952 | 42 |
| Pregunta 10 Habilidades Directivas | 2,26 | ,885 | 42 |
| Pregunta 11 Habilidades Directivas | 2,29 | ,995 | 42 |
| Pregunta 12 Habilidades Directivas | 2,55 | ,993 | 42 |
| Pregunta 13 Habilidades Directivas | 2,71 | 1,132 | 42 |
| Pregunta 14 Habilidades Directivas | 2,79 | ,645 | 42 |
| Pregunta 15 Habilidades Directivas | 2,02 | ,975 | 42 |
| Pregunta 16 Habilidades Directivas | 2,10 | ,932 | 42 |
| Pregunta 17 Habilidades Directivas | 2,57 | 1,291 | 42 |
| Pregunta 18 Habilidades Directivas | 2,33 | ,874 | 42 |
| Pregunta 19 Habilidades Directivas | 2,79 | ,682 | 42 |
| Pregunta 20 Habilidades Directivas | 2,81 | 1,018 | 42 |
| Pregunta 21 Habilidades Directivas | 2,24 | 1,206 | 42 |
| Pregunta 22 Habilidades Directivas | 3,12 | 1,452 | 42 |
| Pregunta 23 Habilidades Directivas | 2,76 | 1,100 | 42 |
| Pregunta 24 Habilidades Directivas | 2,76 | 1,303 | 42 |
| Pregunta 25 Habilidades Directivas | 3,38 | 1,147 | 42 |

CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .732 | 25 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|-------------------------------|-------|------------------------|----|
| Pregunta 01 Desempeño Laboral | 2,38 | ,731 | 42 |
| Pregunta 02 Desempeño Laboral | 2,64 | ,656 | 42 |
| Pregunta 03 Desempeño Laboral | 2,38 | ,854 | 42 |
| Pregunta 04 Desempeño Laboral | 2,38 | ,854 | 42 |
| Pregunta 05 Desempeño Laboral | 2,26 | ,939 | 42 |
| Pregunta 06 Desempeño Laboral | 2,50 | ,834 | 42 |
| Pregunta 07 Desempeño Laboral | 2,79 | ,842 | 42 |
| Pregunta 08 Desempeño Laboral | 2,33 | ,874 | 42 |
| Pregunta 09 Desempeño Laboral | 2,95 | ,582 | 42 |
| Pregunta 10 Desempeño Laboral | 2,36 | 1,032 | 42 |
| Pregunta 11 Desempeño Laboral | 2,33 | ,874 | 42 |
| Pregunta 12 Desempeño Laboral | 2,48 | ,943 | 42 |
| Pregunta 13 Desempeño Laboral | 2,95 | ,697 | 42 |
| Pregunta 14 Desempeño Laboral | 2,69 | ,841 | 42 |
| Pregunta 15 Desempeño Laboral | 2,79 | ,606 | 42 |
| Pregunta 16 Desempeño Laboral | 2,81 | ,740 | 42 |
| Pregunta 17 Desempeño Laboral | 2,52 | ,671 | 42 |
| Pregunta 18 Desempeño Laboral | 2,74 | ,734 | 42 |
| Pregunta 19 Desempeño Laboral | 2,67 | ,816 | 42 |
| Pregunta 20 Desempeño Laboral | 2,90 | ,617 | 42 |
| Pregunta 21 Desempeño Laboral | 2,52 | ,917 | 42 |
| Pregunta 22 Desempeño Laboral | 2,79 | ,813 | 42 |
| Pregunta 23 Desempeño Laboral | 2,71 | ,918 | 42 |
| Pregunta 24 Desempeño Laboral | 2,40 | ,734 | 42 |
| Pregunta 25 Desempeño Laboral | 2,69 | ,604 | 42 |

ANEXO N° 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Habilidades Directivas"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: William Armando Reyes Alva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en administración

VALORACIÓN: Aceptable



Dr. William A. Reyes Alva
Cedente Pública de Ejecución Certificada
Metrícula N 02 - 3629
Certificación Prof. anal N° 011828

FIRMA DEL EVALUADOR

Ayacucho, 03 de noviembre de 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V1 – HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Br George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES | | | |
|--|----------------------------|--|--|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Habilidades Directivas. Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia o la institución o el administrador o el gestor organizacional logra sus objetivos. (Jorge, 2008). Fuente: (Jorge, 2008). | Habilidades conceptuales | Orta de decisiones | 1. Cree usted que sus habilidades directivas esta de acorde a sus compromisos | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | Generación de ideas desarrolladoras | 3. Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboraciones | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 4. Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la institución | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | Habilidades técnicas | Procedimiento institucional | 5. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 6. La institución cuenta con un flujo de trabajo dinámico y operativa | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | Comunicación Directa | 7. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 8. Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | Comunicación interpersonal | Sensibilidad directa | 9. Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas se observe una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 10. En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | Comportamiento empático | 11. ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | X | | | | | X | | | | | | |
| | | | 12. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | Motivación | Predisposición para alcanzar las metas | 13. Los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de las actividades | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 14. ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | X | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: William Armando Reyes Alca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN: Aceptable



Dr. William A. Reyes Alca
Catedrático Público Certificado
Matrícula N.º 52 - 3629
Certificación Proff. emal N.º 011829

FIRMA DEL EVALUADOR

Ayacucho, 08 de noviembre de 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V2 – DESEMPEÑO LABORAL

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Dr. George Antony Vasquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | |
|---|-----------------------|------------------|--|---------------------|-----------|---------|-------|---|----|---------------------------------------|----|---|----|---|---|---------------------------------|--|--|
| | | | | Siempre | Frecuente | A veces | Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | |
| Desempeño laboral: refiere al desempeño, tanto las acciones o comportamientos que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la forma más rentable con la que se obtiene el máximo rendimiento. | Productividad laboral | Manejo de tiempo | 1. Se desempeña dentro de tiempo con los metas dentro de los cronogramas establecidos | | | | X | | | X | | | | | | | | |
| | | | 2. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 3. Usado eficaz mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 4. Le agrada organizar actividades futuras | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | Liderazgo | 5. Es capaz de discutir reglas o normas que resultan injustas | | | | | | | X | | | | | X | | | |
| | | | 6. Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algún trabajo | | | | | | | | | | | | X | | | |
| | | | 7. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 8. Gritas a las personas con las que trabajas para conseguir que cumplan las instrucciones | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Eficacia | Autocrecimiento | 9. Dejé las motivación a las que te rodean y traté de ganar tus ganas de hacer el trabajo | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 10. Como directivo de un institución, al elegir su liderazgo, opto en ocasiones entre las técnicas a su cargo | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | Eficacia | 11. Como directivo en su institución, toma decisiones de manera unilateral, es decir, sin someterlas a negociación con las personas a su cargo | | | | X | | | X | | | | | | | | |
| | | | 12. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 13. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 14. Usted logra realizar las actividades que se le asignan en su totalidad | | | | | | | | | | | X | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Habilidades Directivas"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

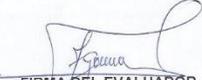
DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GÓMEZ HUAYTALLA TEODORO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE

FECHA : 07-11-2017


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N°: 28260010

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V1 – HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|---------------------|--------------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | Eficaz | Casi siempre | A veces | Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Habilidades Directivas. Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, los instrumentos y las acciones, los métodos de la gestión se relacionan con los recursos humanos, financieros, tecnológicos, legales y ambientales. (López, 2005) | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones | 1. Cree usted que sus habilidades directivas está de acorde a sus conocimientos | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 2. El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | | | | | X | | | |
| | | Generación de ideas desarrolladores | 3. Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboradores | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 4. Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interacción con otras áreas de la institución | | | | | | | | X | | | | |
| | Habilidades técnicas | Proceso institucional | 5. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 6. La institución cuenta con un flujoograma dinámica y operativa | | | | | | X | | | | | | |
| | | Comunicación Directa | 7. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 8. Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | | | | X | | | | |
| | Comunicación interpersonal | Simpatía directa | 9. Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 10. En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | | | | X | | | | |
| | | Comportamiento empírico | 11. ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 12. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | | | | X | | | | |
| | Predisposición para alcanzar las metas | Motivación | 13. Los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de las actividades | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 14. ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | X | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

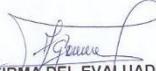
DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EÓMEZ HUAYTALLA TEDDOR .

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER .

VALORACIÓN: ACEPTABLE .

Fecha : 07-11-2017.


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N°: 2820010

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V2 – DESEMPEÑO LABORAL

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|---|-----------------------|------------------|---|-------------------------|---------|------------|-------|---|-------------------------|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|---------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | Siempre Cumplimiento | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | |
| Desempeño laboral, define el desempeño, como las acciones o comportamientos que se realizan en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chavez et al., 2000). | Productividad laboral | Manejo de tiempo | 1. Su desempeño laboral cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 3. Usted ofrece mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | Liderazgo | 4. Le agrada organizar actividades nuevas | | | | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| | | | 5. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 6. Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo | | | | | | | X | | | | | | X | | | | | |
| | | | 7. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | Eficacia | Autoconcierto | 12. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo | | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 14. Usted logra realizar las actividades que se le asignado en su totalidad | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Habilidades Directivas"

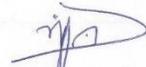
OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VÁSQUEZ CALDERÓN, ROGUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 23801833

AYACUCHO 07 NOVIEMBRE 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V1 – HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | |
|--|----------------------------|--|---|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Habilidades Directivas: Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual se desarrolla la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones. (WHELETTEN, Deady y KIM, Camarón, 2005) | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones | 1. Cree usted que sus habilidades directivas esta de acorde a sus conocimientos | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | Generación de ideas desarrolladoras | 3. Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboradores | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 4. Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la institución | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| | Habilidades técnicas | Procedimiento Institucional | 5. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 6. La institución cuenta con un flujograma dinámica y operativa | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | Comunicación Directa | 7. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| | | | 8. Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | Comunicación Interpersonal | Sensibilidad directa | 9. Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 10. En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| | | Comportamiento empático | 11. ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 12. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | Motivación | Predisposición para alcanzar las metas | 13. Los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de las actividades | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| | | | 14. ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | X | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desempeño laboral en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VÁSQUEZ CALDERÓN, ROQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 23801833

AYACUCHO 07 NOVIEMBRE 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V2 – DESEMPEÑO LABORAL

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | | | |
|---|-----------------------|------------------|---|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | | | |
| Desempeño laboral: se refiere al desempeño, como las acciones o comportamientos que los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2000). | Productividad laboral | Manejo de tiempo | 1. Su desempeño laboral cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 3. Usted ofrece mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Liderazgo | 4. Le agrada organizar actividades nuevas | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 5. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 6. Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 7. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 8. Critica a las personas con las que trabaja para conseguir que cumplan las instrucciones | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 9. Disfruta motivando a los que te rodean y transmites tus ganas de hacer el trabajo | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 10. Como directivo de su institución al ejercer su liderazgo impone su voluntad ante las personas a su cargo | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 11. Como directivo de su institución toma decisiones de manera unilateral, es decir, sin someterlas a negociación con las personas a su cargo | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | Eficacia | Autoconocimiento | 12. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 14. Usted logra realizar las actividades que se le asignado en su totalidad | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Habilidades Directivas"

OBJETIVO. Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MUÑOZ MEDINA, JUAN RUPERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE

FIRMA DEL EVALUADOR


DNI 22191859

AYACUCHO 07 NOVIEMBRE 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V1 – HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | |
|---|----------------------------|--|---|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Habilidades Directivas: Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo interactúan para proporcionar resultados en las organizaciones. (Bass, 1980; Mintzberg y McHugh, 1985; Mintzberg, 2009) | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones | 1. Cree usted que sus habilidades directivas esta de acorde a sus conocimientos | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | Generación de ideas desarrolladoras | 3. Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboradores | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 4. Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la institución | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | Habilidades técnicas | Procedimiento Institucional | 5. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 6. La institución cuenta con un flujoograma dinámica y operativa | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | Comunicación Directa | 7. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 8. Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | Comunicación interpersonal | Sensibilidad directa | 9. Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 10. En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | Comportamiento empático | 11. ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 12. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | Motivación | Predisposición para alcanzar las metas | 13. Los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de las actividades | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 14. ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | X | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desempeño laboral en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MUÑOZ MEDINA, JUAN RUPERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE


FIRMA DEL EVALUADOR
22/11/1859

AYACUCHO, 07 NOVIEMBRE, 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V2 – DESEMPEÑO LABORAL

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|---|-----------------------|------------------|--|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | |
| Desempeño laboral: define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En el caso, afirma que un buen desempeño laboral es la eficiencia más (Chavezpalo, 2000). | Productividad laboral | Manejo de Tiempo | 1. Su desempeño laboral cumple con las metas dentro de los concurrencias establecidos. | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 3. Usted ofrece mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | Liderazgo | 4. Le agrada organizar actividades nuevas | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 5. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 6. Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 7. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 8. Gritas a las personas con las que trabajas para conseguir que cumplan las instrucciones | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 9. Disfrutas motivando a los que te rodean y transmites tus ganas de hacer el trabajo | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 10. Como directivo de su institución al ejercer su liderazgo impone su voluntad ante las personas a su cargo | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 11. Como directivo de su institución toma decisiones de manera unilateral, es decir, sin sometidas a negociación con las personas a su cargo | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | Eficacia | Autoconocimiento | 12. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo | | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 14. Usted logra realizar las actividades que se le asignado en su totalidad | | | | | | | | | | X | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Habilidades Directivas"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desarrollo de las habilidades directivas en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HUARANCCA ARANGO, MARGOT

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE


FIRMA DEL EVALUADOR
28293416

AYACUCHO 07 NOVIEMBRE 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V1 – HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro
 Autor: Br. George Antony Vásquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES |
|---|-----------------------------------|--|---|---------------------|--------------|---------|------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Habilidades Directivas: Las habilidades directivas toman el vehículo mediante el cual el gerente dirige a los miembros de la organización y se auto dirige para producir resultados eficaces en las organizaciones. (WELLS, Davis y SAM, Campion, 2005). | Habilidades conceptuales | Toma de decisiones | 1. Cree usted que sus habilidades directivas esta de acorde a sus conocimientos | | | | | X | | | | | | | | |
| | | | 2. El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo | | | | | | | | | | | X | | |
| | | Generación de ideas desarrolladoras | 3. Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre colaboradores | | | | | | | | | | | X | | |
| | | | 4. Para usted el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la institución | | | | | | | | | X | | | | |
| | Habilidades técnicas | Procedimiento Institucional | 5. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 6. La institución cuenta con un flujoograma dinámica y operativa | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Comunicación Directa | 7. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo al personal que labora | | | | | X | | X | | | | | | |
| | | | 8. Los directivos mantienen buena comunicación con el personal a su cargo | | | | | X | | | | | | | | |
| | Comunicación interpersonal | Sensibilidad directa | 9. Cuando la institución programa actividades como jornadas sensibilización, campañas, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 10. En la institución se brinda una adecuada orientación para el buen desempeño laboral | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Comportamiento empático | 11. ¿Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional? | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 12. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática a su cargo | | | | | X | | | | | | | | |
| | Motivación | Predisposición para alcanzar las metas | 13. Los miembros de la institución se muestran colaborativos en la ejecución de las actividades | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 14. ¿Los directivos motivan de manera permanente al personal a cargo? | | | | | X | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el desempeño laboral en el Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

DIRIGIDO A: Directivos y trabajadores del Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HUARANCA ADANGO, MARGOT

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ACEPTABLE

AYACUCHO 09 NOVIEMBRE 2017


FIRMA DEL EVALUADOR

28293415

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE V2 – DESEMPEÑO LABORAL

Título: Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

Autor: Br. George Antony Vázquez Cabrera

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | |
|--|-----------------------|------------------|--|---------------------|--------------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Desempeño laboral: define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en el desarrollo del desempeño laboral en un momento específico. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chikazawa, 2000). | Productividad laboral | Manejo de tiempo | 1. Su desempeño laboral cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | | | 2. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 3. Usted ofrece mejores resultados al trabajar bajo presión | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 4. Le agrada organizar actividades nuevas | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | Liderazgo | 5. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas | | | | | | X | | | | | | | | | |
| | | | 6. Usted toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 7. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 8. Cuida a las personas con las que trabaja para conseguir que cumplan las instrucciones | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 9. Distributas motivando a los que le rodean y transmites tus ganas de hacer el trabajo | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 10. Como directivo de su institución al ejercer su liderazgo impone su voluntad ante las personas a su cargo | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 11. Como directivo de su institución toma decisiones de manera unilateral, es decir, sin acometerlas a negociación con las personas a su cargo | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | Eficacia | Autocognomiento | 12. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 13. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 14. Usted logra realizar las actividades que se le asignan en su totalidad | | | | | | | | | X | | | | | | |

ANEXO N° 5: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



"Año del buen servicio al ciudadano"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROYECTO ESPECIAL DEL VALLE DE LOS RÍOS APURÍMAC, ENE Y MANTARO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Al Sr. **GEORGE ANTONY VÁSQUEZ CABRERA**, identificado con DNI N° **44151120**, con domicilio en el Jr. Alfonso Ugarte N° 307 – Ayacucho; se le autoriza realizar la aplicación de los instrumentos de validación a los trabajadores del proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro; datos que le serán útiles para la elaboración de su tesis para la obtención del grado de magister, el cual lleva por título: "Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del "Proyecto Especial del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017"

Para lo cual se expide el presente documento al interesado para fines que crea pertinente.

Ayacucho, 06 de Noviembre del 2017

Atentamente,

HQQ/Sec
C.c
Arch.

ANEXO N° 6: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS: HABILIDADES DIRECTIVAS

| | Habilidades conceptuales | | | | Habilidades técnicas | | | | Comunicación interpersonal | | | | Motivación | | | | | | Supervisión | | | | | | |
|----|--------------------------|---|---|---|----------------------|---|---|---|----------------------------|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|----|
| | 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 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 14 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 18 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 19 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 21 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 22 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 24 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 27 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 30 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 31 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 33 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 34 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 35 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 38 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 40 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 41 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 42 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 |

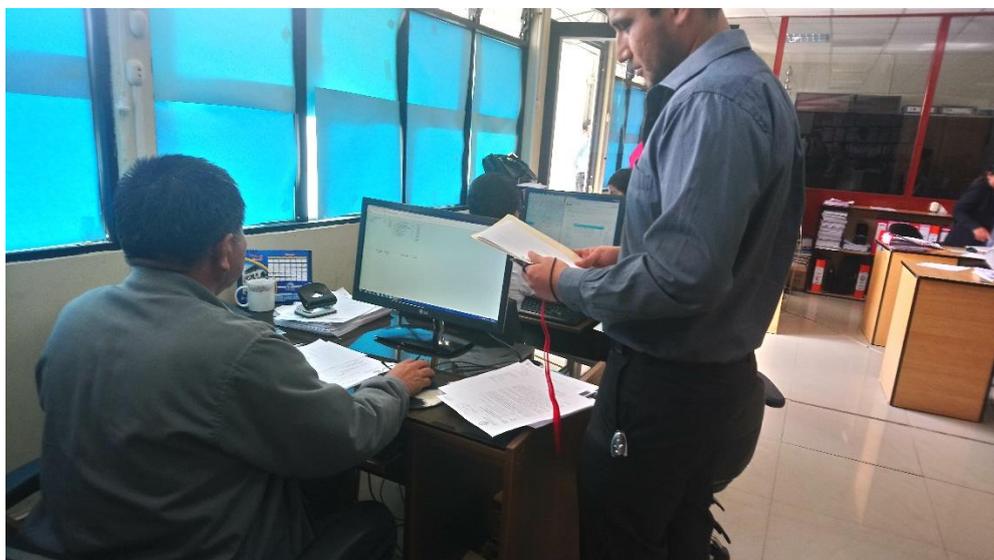
BASE DE DATOS: DESEMPEÑO LABORAL

| | Productividad laboral | | | | | | | | | | | Eficacia | | | | | | | Evaluación | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|
| | 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 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | |
| 8 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 10 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 12 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 33 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 36 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 39 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |

ANEXO N° 7: GALERÍA FOTOGRÁFICA



Aplicando los cuestionarios a los directivos de la institución





Aplicando los cuestionarios al personal administrativo de la institución





Aplicando los cuestionarios al personal administrativo de la institución

