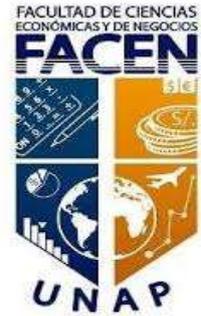




**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DEL PROYECTO CONTROL Y REDUCCIÓN DEL  
CULTIVO DE LA COCA EN EL ALTO HUALLAGA 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
PEDRO SORIA DA´SILVA**

**ASESOR:  
Lic Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mag.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°070-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 03 días del mes de julio del año 2023, a horas: 11:00 a.m. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO CONTROL Y REDUCCIÓN DEL CULTIVO DE LA COCA EN EL ALTO HUALLAGA 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°1089-2023-FACEN-UNAP presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas PEDRO SORIA DA SILVA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACION que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARÁN, Mg. (Presidente)  
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg. (Miembro)  
Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *ancho tonamone*

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *Aprabado* con la calificación *Buena* (...).

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las *12:45 PM* del 03 de julio del 2023, se dio por concluido el acto académico.

*[Signature]*  
Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARÁN, Mg.  
Presidente

*[Signature]*  
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.  
Miembro

*[Signature]*  
Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.  
Miembro

*[Signature]*  
Lic. Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mg.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación  
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos - Maynas - Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234354 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



## JURADO Y ASESOR

### JURADO y ASESOR



**Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mg.**  
Presidente  
CLAP N°019-VII



**Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.**  
Miembro  
CLAD-23774



**Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.**  
Miembro  
CLAD-01972



**Lic. Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mg.**  
Asesor  
CLAD- 017216

# RESULTADO DEL INFORME DEL SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN\_TESIS\_SORIA DA'SILVA PEDRO.p  
df

AUTOR

PEDRO SORIA DA'SILVA

RECuento DE PALABRAS

**7440 Words**

RECuento DE CARACTERES

**39151 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**37 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**719.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 17, 2023 11:50 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 17, 2023 11:50 AM GMT-5**

## ● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

## **DEDICATORIA**

Ver pasar la vida es como mirar la hora en un reloj nuevo a cada instante, estas pequeñas escrituras lo dedico a mis padres y a mis hermanos que siempre estuvieron, están y estarán apoyándome en mis metas por cumplir.

## **AGRADECIMIENTO**

Algún día cuando te sientas grande por un puesto de trabajo, solo te recomiendo que visites el mar y te darás cuenta que estas equivocado, agradezco a dios por brindarme la salud y la inteligencia para así lograr lo que él tiene pensado para mí.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DEL SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	14
2.1 Formulación de la hipótesis	14
2.2 Variables y su operacionalización	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño	17
3.2. Diseño muestral	17
3.3. Procedimientos de recolección de datos	18
3.4. Procesamiento y análisis de datos	20
3.5. Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	31

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	34
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	35
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	36
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Habilidades directivas	21
Tabla 2 Habilidades personales	22
Tabla 3 Habilidades interpersonales	23
Tabla 4 Habilidades grupales	24
Tabla 5 Habilidades específicas de comunicación	25
Tabla 6 desempeño laboral	26
Tabla 7 Factores actitudinales	27
Tabla 8 Factores operativos	28
Tabla 9 Prueba de normalidad de los datos procesados	29
Tabla 10 Relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Habilidades directivas	21
Figura 2 Habilidades personales	22
Figura 3 Habilidades interpersonales	23
Figura 4 Habilidades grupales	24
Figura 5 Habilidades específicas de comunicación	25
Figura 6 desempeño laboral	26
Figura 7 Factores actitudinales	27
Figura 8 Factores operativos	28

## RESUMEN

En el informe de tesis se ha formulado como propósito de estudio: establecer la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022, habiendo ser una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, donde se ha tomado población y muestra a 71 colaboradores a los mismos que aplicó la encuesta. Llegando a la conclusión que, las habilidades directivas del jefe son regulares. Él suele mostrar cortesía y respeto hacia el personal, impulsa el crecimiento interpersonal y siempre promueve cambios positivos incluso en situaciones difíciles. Además, es capaz de conocer bien el contenido de sus presentaciones, haciendo que éstas resulten fáciles de comprender. El rendimiento laboral fue evaluado como regular, ya que en algunas ocasiones tienen iniciativa para adquirir nuevas aptitudes y ampliar sus horizontes en el ámbito laboral; a veces realizan su trabajo de forma ordenada y concienzuda. Asimismo, se determinó que existe relación, esto fue confirmado por el coeficiente de correlación ( $r=0,842$ ) y el valor de sig ( $p=0,000$ ), lo que establece una correlación significativa entre las variables.

Palabras clave: Habilidades directivas; Desempeño laboral

## **ABSTRACT**

In the thesis report, the study objective has been formulated: to determine the relationship between management skills and job performance of the collaborators of the Coca Cultivation Control and Reduction Project in Alto Huallaga 2022, being an applied research with a non-specific design. experimental, where the population has been taken and shows 71 collaborators to whom the survey technique and the questionnaire were applied as an instrument. Coming to the conclusion that the managerial skills of the boss are regular. He tends to show courtesy and respect towards staff, encourages interpersonal growth, and always promotes positive change even in difficult situations. In addition, he is able to know the content of his presentations well, making them easy to understand. Work performance was evaluated as regular, since on some occasions they have the initiative to acquire new skills and broaden their horizons in the workplace; sometimes they carry out their work in an orderly and conscientious manner. Likewise, it was determined that there is a relationship, this was confirmed by the correlation coefficient ( $r=0.842$ ) and the sig value ( $p=0.000$ ), which establishes a significant correlation between the variables.

Keywords: Management skills; Job performance

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas necesitan herramientas para llevar a cabo procedimientos de toma de decisiones seguras y actualizados para afrontar los problemas a los que se enfrentan (Pereda-Pèrez et al., 2018). Por su parte en los últimos años las entidades públicas ecuatorianas, ha enfrentado diversos cambios y reformas, mediante la modernización de las estructuras, más conocidos como paradigmas de administración pública, en el que su principal requerimiento es buscar personas con habilidades y competencias específicas e indispensables para ocupar un cargo público, sin embargo no todas las entidades gubernamentales logran captar profesionales capaces, pues muchas de estas instituciones carecen de directivos con habilidades para fomentar el trabajo en equipo, toman decisiones poco acertadas, poca experiencia profesional, etc. (Artieda et al., 2021).

A nivel nacional, las instituciones públicas carecen de habilidades gerenciales, siendo un importante reto para las entidades, pues estas deben ir acompañadas de habilidades sociales, culturales, uso de tecnologías, manejo de equipos entre otras capacidades que le permitan al directivo estar preparado para cualquier situación, ya que muchas veces este incide de forma directa en el desempeño laboral (Tarazona-Chamorro, 2020).

Muñoz et al, (2022), señala los directivos de la entidad pública no han tomado decisiones que contribuyan al desarrollo, ni han preocupado por mejorar la calidad de trabajo, lo que genera una pobre gestión administrativa y el incumplimiento de las funciones institucionales. Esto da lugar a una desmotivación del personal, debido al ambiente laboral deficiente que genera

inestabilidad, con trabajadores bajo presión y sin una motivación real para desarrollar sus tareas. A su vez Sullca (2022), en una investigación realizada a la municipalidad de Lima, determinó que la entidad carece de habilidades gerenciales, pues no tienen la capacidad de crear un plan de contingencia y no tiene un proyecto de emergencia para los problemas en el sector, sumado a ello se identificó un bajo nivel de compromiso y desempeño laboral y deficientes habilidades gerenciales.

A nivel local el proyecto control y reducción del cultivo de la coca en el Alto Huallaga, no es ajeno al problema, pues los directivos enfrentan desafíos al realizar sus funciones, como el seguimiento del desempeño del colaborador, el promover la colaboración entre los miembros del equipo, la creación de una comunicación asertiva, la motivación para el desarrollo de habilidades individuales, intrapersonales y grupales, para generar un entorno favorable para el trabajo. A su vez demuestran tener debilidades en el uso de herramientas digitales, difícilmente escucha y da buenas orientaciones, realiza actividades apurado, desconoce de métodos para resolver los conflictos, por lo que no participa en la solución de los mismos, tampoco se interés por proponer planes de capacitación y apoyo al personal, tiene problemas para delegar funciones apropiadamente. Asimismo se ha observado problemas en cuanto al desempeño laboral, pues algunos trabajadores no respetan y cumplen correctamente las políticas institucionales, demuestran impuntualidad, poca proactividad. No demuestran iniciativa para adquirir nuevas habilidades, superan los plazos asignados en las tareas, carecen de la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes planteadas, son descuidados en el desempeño de sus tareas,

no usan los recursos con sentido común, no tienen habilidad para trabajar en grupo, y tenemos conflictos a la hora de relacionarse con los demás.

Tras la descripción de la problemática, se ha planteado como problema general lo siguiente: ¿De qué manera se relaciona las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022? Asimismo, se planteó para los problemas específicos: 1. ¿Cómo se viene desarrollando las habilidades directivas en el Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022? 2. ¿Cuál es el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022?

Del mismo modo, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. Igualmente, para los objetivos específicos: 1. Conocer el desarrollo de las habilidades directivas del Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. 2. Identificar el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.

El estudio fue de suma importancia, ya que se ha planteado un tema con gran excelencia como las habilidades directivas y desempeño laboral, mediante el cual se identificó falencias que aqueja a los colaboradores del Proyecto Especial de Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga

(CORAH), tras haber identificado las falencias, los directivos pudieron poner en marcha estrategias innovadoras para un mejor desempeño laboral.

Además, los principales beneficiados con este estudio fueron los colaboradores del CORAH, ya que pudieron tomar medidas de solución en cuanto a los problemas manifestados, a fin de mejorar las falencias.

En el ámbito académico, contiene de una amplia información confiable, debido a que son tomadas de fuentes bibliográficas confiables y con alta experiencia en el tema habilidades directivas y desempeño laboral, la información plasmada como herramienta para futuras investigaciones, por el valor teóricos y metodológico que posee.

Se determinó que esta indagación fue viable, ya que se contó con el tiempo adecuado para llevarla a cabo. Para ello, se obtuvo el apoyo tanto humano como financiero y material para iniciar los trabajos y recopilar la información necesaria.

La fase de recolección de información se ha previsto ciertas limitaciones, como:

- Dificultad para identificar a los colaboradores del CORAH, los mismos que formaron parte de la población.
- También dificultad al momento de encuestar a los integrantes que forman parte de la población.
- Corto tiempo que disponen los colaboradores quienes serán encuestados.

Para resarcir estas limitaciones se procedió a elaborar una solicitud para hacer llegar a los directivos del CORAH, como también se procedió a explicar a los encuestados en que consiste la investigación y su importancia.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En el 2021, se expuso un informe de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 46 funcionarios públicos. El objetivo fue determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. Concluyendo que, el alto porcentaje de habilidades directivas de los empleados de la institución demuestra que estos poseen un alto nivel 51.2% de destrezas personales, lo que les permite desempeñarse de manera eficaz y eficiente en sus tareas. Esto se refleja en el porcentaje alto de desempeño laboral que estos muestran (53.3%). Asimismo, se determinó que existe relación entre las variables, que se ve reflejada en el factor de correlación de 0,766 y en la significancia de 0,000 (Cáceres, 2021).

En el 2021, se realizó una pesquisa de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, donde la población fue conformada por 134 administrativos de 4 universidades. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades. Se concluye, que existe una relación moderada entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral, según lo demuestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0,485 con un nivel de significación de 0,01(Contreras, 2021).

En el 2020, se desarrolló un estudio de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, cuya

población escogida fue 83 trabajadores. Tuvo como propósito determinar el nivel de influencia de la primera variable sobre la segunda. Se concluye que, el 90,4% de las habilidades directivas en la entidad son excelentes, por su parte, el 94,0% del desempeño laboral de los trabajadores se considera bueno. Esto es reflejado por el coeficiente de correlación de Wald mayor a 4,00 y una significancia de 0,05, lo que indica una conexión moderada entre las habilidades directivas y el desempeño laboral (Cadillo, 2020).

En el 2020, se presenta una investigación de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental, tomo población a 161 trabajadores de las áreas Tesorería, contabilidad, presupuesto, almacén, abastecimiento, recursos humanos. El propósito fue establecer si las habilidades directivas de los jefes de las áreas operativas influyen en el desempeño laboral del colaborador. Concluyendo que, un 44,7% de los gerentes de las áreas operativas muestra un rendimiento regular en cuanto a sus habilidades directivas, mientras que el desempeño laboral de los mismos se ha venido desarrollando de forma deficiente (50,9%). Esto se comprueba con el coeficiente de correlación de chi al cuadrado de 130,548 y una significancia de 0,000, lo cual indica que las destrezas directivas impactan directamente al rendimiento laboral (Torrejon, 2020).

En el 2019, se expuso un trabajo de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental, incluyo como población a 58 colaboradores. Cuyo propósito fue analizar el nivel de relación que existe entre las destrezas gerenciales y el rendimiento laboral. Se concluye, que casi el 47% de los trabajadores califican como buenas sus habilidades

gerenciales, así como también en sus dimensiones personales, interpersonales y grupales. Respecto a su desempeño laboral, el porcentaje también es elevado (70.7%) con sus dimensiones evaluadas de la misma forma (productividad, eficacia, eficiencia). La correlación de Kendal encontrada es de 0,493, por lo que se puede decir que hay una relación moderada entre estas variables (Zamalloa, 2019)

## **1.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Habilidades Directivas**

De acuerdo a Peter Drucker en el año de 1954 citado por Muñoz et al (2022) las habilidades directivas son respaldadas por la teoría neoclásica, él es el progenitor de la gestión moderna, pues enfatiza en que los gerentes deberían ser líderes antes que establecer horarios rígidos, desanimando la innovación y optar por una manera más maleable de trabajo conjunto. Por tanto, los altos directivos de la actualidad y del futuro tendrán que aprender a distinguir cuándo impartir órdenes y cuándo actuar como un miembro más de la organización.

Como expresa Mundo (2019) las habilidades directivas es la agrupación identificada de actividades que los individuos llevan a cabo y dirigen a ciertos resultados. Las destrezas directivas, para los alto ejecutivos exitosos resaltan por su habilidad de codificar los mensajes subyacentes de la realidad y primordialmente por saber desenvolverse en su entorno los colaboradores, proveedores, accionistas de manera eficiente y creativa (Maque y Quispe, 2021).

Las habilidades directivas son importantes para la administración de la asociación, sin ellas el director perdería poder ante sus subordinados, para que los objetivos fijados puedan estar muy alejados, al no tener un precursor en ese estado de ánimo de trabajo (Contreras, 2021). No obstante, el director debe reforzar sus habilidades administrativas; Así mismo autoevaluarse como supervisor y seguir trabajando en sus características y propiedades al interior dentro de la institución para el bienestar del grupo de trabajo y el logro de los planes tácticos de la organización (Yanan & Wenjun, 2022).

Las habilidades directivas tienen cinco características resaltantes; el primero son conductuales: se refiere a las conductas que una persona puede llevar a cabo para lograr ciertos resultados. Estas actitudes son controlables y pueden ser modificadas por el propio individuo. Es posible desarrollar la capacidad de mejorar ciertas habilidades con el tiempo y la obtención de sapiencias. Estas habilidades deben tener una conexión entre sí para lograr los resultados deseados. Por otro lado, dichas habilidades pueden ser contradictorias y paradójicas, lo que significa que no todas son simultáneas entre sí y que cada individuo debe saber elegir las más idóneas según las circunstancias (Mariño, 2020).

Las habilidades directivas son importantes porque permiten que los líderes las apliquen en su vida diaria; además, es importante enfatizar que los líderes existentes deben iniciar y ayudar a crear un enfoque organizacional para fomentar el progreso institucional. Ante ello, se tomó el artículo científico realizado por Coello et al. (2021) para evaluar las habilidades directivas de los líderes del Proyecto Control y Reducción del

Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga, tomando 4 dimensiones: i) habilidades personales, dentro de este grupo se incluyen el fomento del auto entendimiento, la gestión del estrés, el crecimiento laboral y la solución práctica e innovadora de los dilemas ii) habilidades interpersonales, establecemos una conexión a través de una comunicación constructiva, fortaleciendo la autoridad, alentando a los demás y manejando conflictos; iii) habilidades grupales, se tienen en cuenta las facultades de autoridad y asignación de tareas, la creación de equipos eficaces y la colaboración y la orientación de un cambio auténtico. y iv) habilidades específicas de comunicación, se encargan de desarrollar tareas como la preparación de presentaciones orales y escritas, así como la organización de reuniones de trabajo.

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

De acuerdo a Vroom en 1964 en su teoría “las expectativas” está puesto en la contenta percepción de los empleados, lo cual atenúa un mejor desempeño con otros; asimismo, se enfoca en la perspectiva que posee una persona sobre la posibilidad de que su manera de ejecutar sus trabajo o realizar determinados comportamiento dirija a la consecución de cierto desempeño; además esta teoría presenta tres elementos: a) expectativas: es el enlace entre el esfuerzo y el desempeño lo cual hace referencia al empeño que pone el empleado para realizar su trabajo; b) instrumentalidad: se refiere a la relación entre el rendimiento y el premio, esta señala el nivel estimado sobre los resultados óptimos que dirige a un premio; c) valencia: consiste a la importancia que la persona da al

resultado o estímulo por el desempeño conseguido (Escobedo y Quiñones, 2020).

En cuanto Boada (2019) el desempeño laboral es la acción o las acciones que un individuo realiza para conseguir un resultado, lo cual incluye conductas que se dirijan al cumplimiento de las responsabilidades del cargo. Asimismo, es el actuar con enfoque dirigido a los resultados, porque se necesita observar, medir y dinamizar las actitudes de los trabajadores dentro de una institución (González, 2020).

En el área de Recursos Humanos se establecen acciones destinadas a mejorar el rendimiento en el trabajo. Una de ellas es la motivación, con la que se busca mantener a los empleados con buena actitud y responsabilidad hacia la organización. Esto a su vez permite destacar el interés de los trabajadores por realizar su labor y alcanzar los objetivos, mejorando así la atmósfera en el lugar de trabajo (Flores y Gonzalez, 2020). También una acción fundamental es adiestrar a los trabajadores para aumentar su rendimiento en el trabajo; esto incluye brindarles los recursos necesarios para que mejoren sus habilidades y conocimientos en lo que sea que se les exija. De esta manera, se volverán más expertos (Dalal et al., 2020). Así como también, establecer metas y retos realistas, tanto a corto como a largo plazo, para que el trabajador pueda alcanzar sus metas de manera progresiva e ir motivándose para llegar a aquellas que todavía no ha cumplido (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

De acuerdo con la teoría de Chiavenato citado por Velezmoro (2021) indica que es importante evaluar el rendimiento del trabajador

considerando dos factores fundamentales: i) Los factores actitudinales: se refieren a la formación y conducta que posee una persona en relación al entorno laboral, tales como la método, la actitud, la decisión, la compromiso, la empatía, la imagen personal y la habilidad para entablar relaciones. ii) Factores operativos: es el entendimiento de la persona y la excelencia en la labor realizada, similar a la colaboración de un equipo y el ejercicio de liderazgo.

### 1.3. Definición de términos básicos

**Desempeño laboral:** se centran en el modo en que el trabajador realiza sus funciones en el trabajo y cumple los objetivos de la empresa (Boada, 2019).

**Dinamizador.** Es aquel que puede transmitir fuerza, actitud que promueve una acción, como también es el que aporta (Cadillo, 2020).

**Ejecutivo.** Se refiere a un cargo profesional que pertenece al entorno de la organización, pues resalta por su poder de decisión en el funcionamiento de la misma (Contreras, 2021).

**Estrategia.** Se refiere al procedimiento donde se toman las decisiones en una situación establecida con la finalidad de lograr las metas (Cáceres, 2021)

**Habilidades directivas.** Es una capacidad en la que se cuida a las personas para dominar esta experiencia, es importante consolidar la inteligencia para lograr ser un supervisor eficaz (Dalal et al., 2020).

**Motivación.** Es la energía interna que impulsa a un individuo a actuar, esta energía está determinada por los deseos y necesidades del individuo, lo que le lleva a actuar de una manera determinada para alcanzar un objetivo (Escobedo y Quiñones, 2020).

**Largo plazo.** Es el mayor tiempo referencial temporal, este término se usa a nivel financiero para nombrar a cualquier bien o producto, superar los 12 meses (Flores y Gonzalez, 2020).

**Objetivos.** Son metas específicas a las que un individuo o una organización aspiran, estas metas pueden ser a corto, medio o largo plazo, y se utilizan como fundamento para las decisiones a tomar y la definición de estrategias (González, 2020).

**Paradojas.** Consiste que ocurre una situación de forma contraria a la lógica tradicional y el sentido común (Maque y Quispe, 2021).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.

#### **Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** Las habilidades directivas se viene desarrollando de manera inadecuada en el Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.

**Hi<sub>2</sub>:** El grado de desempeño laboral es bajo en los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.

### **2.2 Variables y su operacionalización**

Variables

Variable 1: Habilidades directivas

Variable 2: Desempeño laboral

### Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Habilidades directivas	Es esencial contar con habilidades directivas para poder dirigir, controlar y supervisar con éxito a un grupo de personas con el objetivo de alcanzar los resultados deseados en la organización. Entre estas habilidades se encuentran la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones, la influencia, la motivación y la administración del tiempo. (Coello et al., 2021).	Cualitativa	Habilidades personales	Desarrollo del autoconocimiento	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta a los colaboradores
				Manejo del estrés personal				
				Solución analítica y creativa de problemas				
			Habilidades interpersonales	Establecimiento de relaciones				
				Ganar poder e influencia				
				Motivación de los demás				
				Manejo de conflictos				
			Habilidades grupales	Facultamiento y delegación				
				Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo				
				Liderar el cambio positivo				
			Habilidades específicas de comunicación	Elaboración de presentaciones orales y escritas				

				Conducción de reuniones de trabajo				
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para realizar sus tareas y responsabilidades con eficiencia y eficacia. Esto incluye la habilidad para cumplir con los requisitos de los trabajos, completar las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos, trabajar con los demás para lograr los objetivos de la empresa, y mantener una buena actitud en el lugar de trabajo (Velezmoro, 2021).	Cualitativa	Factores actitudinales	Disciplina laboral	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta a los colaboradores
				Actitud e iniciativa				
				Responsabilidad				
				Presentación personal				
			Capacidad de realización					
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo				
				Calidad de trabajo				
				Cooperación y trabajo en equipo				

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

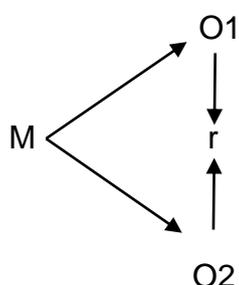
### 3.1. Tipo y diseño

Se realizó un estudio de tipo aplicada con el objetivo de evaluar habilidades directivas y desempeño laboral, para lo cual se tomaron en consideración los fundamentos teóricos de autores especializados en este ámbito (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Además, Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) señala que el nivel de estudio fue descriptivo-correlacional, pues se utilizó dos instrumentos de medición con el propósito de establecer la correspondencia estadística entre las variables (habilidades directivas y desempeño laboral).

Por otra parte, en el informe se utilizará el diseño no experimental, puesto que las variables fueron examinadas en su contexto natural sin manipulación alguna, siendo observado por fenómenos quienes fueron los encargados de analizar y verificar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra del estudio

O1: Habilidades directivas

O2: Desempeño laboral

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

### 3.2. Diseño muestral

**Población:** Dicha población estuvo conformada por 71 colaboradores del proyecto Especial de Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga (CORAH). Esta información fue proporcionada por el área de dirección de administración del mismo.

**Muestra:** La muestra se conformó por el total de la población de estudio, es decir los 71 colaboradores del proyecto Especial de Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga.

**Muestreo:** Para esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico, pues todos los integrantes de la población tenían la misma oportunidad de ser elegidos, es decir, la muestra que estuvo disponible en el proceso de investigación.

**Criterios de selección:**

**Criterios de inclusión**

- Colaboradores que desean formar parte de la investigación.

**Criterios de exclusión**

- Colaboradores que no desean formar parte del estudio.

### **3.3. Procedimientos de recolección de datos**

Para el recojo de información, se procedió a diseñar los instrumentos que se utilizó en la encuesta, dichos instrumentos estuvieron conformados por preguntas relacionadas a habilidades directivas y desempeño laboral. Para dar inicio con la encuesta se coordinó con el área de dirección ejecutiva del CORAH a fin de poder obtener los datos y coordinar la fecha y hora en la que se procedió a aplicar el instrumento.

Habiendo acordado todo ello, cuando llega la fecha que se pactó se procedió a aplicar los instrumentos, pero antes se dio una breve introducción explicar la forma en como llenar el cuestionario, cual es el propósito del estudio y que tan importante es su colaboración responsable, dicha encuesta tuvo una duración máxima de 30 minutos.

La **técnica** que se empleó para la evaluación de las variables fue la encuesta, el cual nos permitió recaudar toda los datos e información necesaria, precisa y confiable sobre la percepción de los colaboradores en cuanto respecta a las habilidades directivas y desempeño laboral.

En seguida, el **instrumento** que se empleó en la investigación fue el cuestionario, el mismo que se baso en los indicadores de cada variable, donde, la primera variable habilidades directivas estuvo conformada por 24 ítems, y desempeño laboral 16 ítems. Todas las interrogantes fueron respondidas a través de la escala de Likert con cinco opciones de respuesta (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre) cuyo fin es recaudar información consistente y confiable.

Posteriormente, de los datos recolectados se procedió a **validar**, el cual se evaluó mediante el juicio de tres expertos profesionales, quienes tienen la labor de revisar y analizar las opciones de respuesta con los correspondientes criterios y medidas de cada variable, para luego ser aprobado y poder aplicar la muestra de estudio.

Por otro lado, los datos recaudados en el proceso de encuesta se tabulo en el programa SPSS V.26 a fin de verificar el análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, el cual determina un margen de óptimo

de 0.7. Por lo tanto, se ha determinado un Alfa de Cronbach de 0,902 para la variable habilidades directivas; para desempeño laboral un Alfa de Cronbach de 0,847.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos**

En el procesamiento de datos, se emplearon dos herramientas estadísticas para el tratamiento de los datos, entre ellas Excel, con el cual se generaron tablas y figuras para un análisis mas sencillo y fácil. Por otro lado, SPSS se usó para comprobar la fiabilidad de los resultados, la normalidad de los datos y la relación de las variables. Por tanto, en este trabajo de investigación se utilizó el estadístico de Kolmororov Smirnov, debido a que la población es mayor a 50 personas. Por tanto, el margen de error se utilizó debido a que es menor de 0.05 la prueba fue no paramétrica, con una distribución que no presenta normalidad. La presentación de la tablas y figuras se separa en dos categorías, estas son resultados descriptivos y resultados inferenciales.

### **3.5. Aspectos éticos**

El estudio fue llevado a cabo de acuerdo con los parámetros establecidos por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, cumpliendo con sus normas éticas para preservar la privacidad y respuesta de los encuestados, así como también la información proporcionados por la institución. Además, los derechos de autor fueron respetados, utilizándose la notación APA 7<sup>a</sup> edición para dar credibilidad y validez a la investigación.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Conocer el desarrollo de las habilidades directivas del Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.

Tabla 1

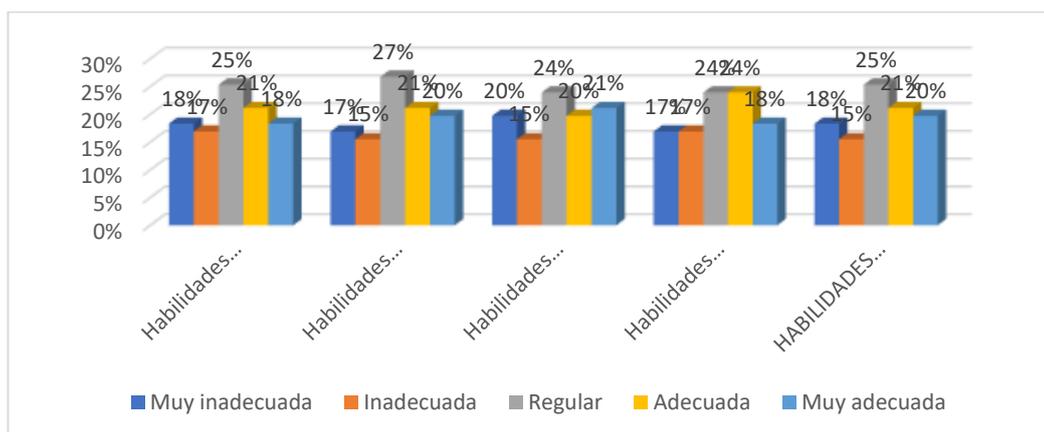
*Habilidades directivas*

	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy adecuada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Habilidades personales	13	18%	12	17%	18	25%	15	21%	13	18%
Habilidades interpersonales	12	17%	11	15%	19	27%	15	21%	14	20%
Habilidades grupales	14	20%	11	15%	17	24%	14	20%	15	21%
Habilidades específicas de comunicación	12	17%	12	17%	17	24%	17	24%	13	18%
<b>HABILIDADES DIRECTIVAS</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>11</b>	<b>15%</b>	<b>18</b>	<b>25%</b>	<b>15</b>	<b>21%</b>	<b>14</b>	<b>20%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 1

*Habilidades directivas*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 1

Tras los resultados obtenidos, respecto a la primera variable, el 25% percibe que es regular las habilidades directivas del Proyecto Control y Reducción en

el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga, mientras que el 21% lo califica como adecuada y el 20% muy adecuada. Esto indica que las habilidades directivas del proyecto han resultado eficaces para lograr los objetivos propuestos. A continuación, se describirá las siguientes dimensiones e indicadores pertenecientes a esta variable:

Tabla 2

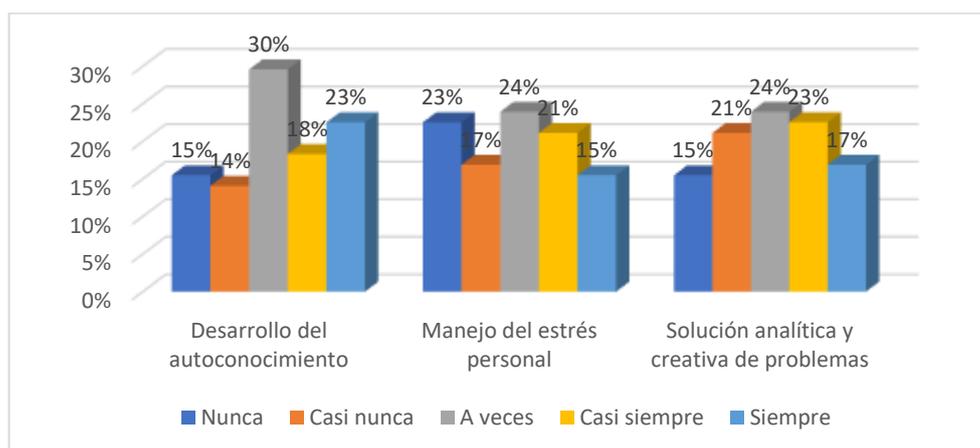
*Habilidades personales*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desarrollo del autoconocimiento	11	15%	10	14%	21	30%	13	18%	16	23%
Manejo del estrés personal	16	23%	12	17%	17	24%	15	21%	11	15%
Solución analítica y creativa de problemas	11	15%	15	21%	17	24%	16	23%	12	17%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 2

*Habilidades personales*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 2

Respecto a la primera dimensión, el 30% de los colaboradores del proyecto de control y reducción del cultivo de la coca afirman que el jefe muestra cortesía y respeto hacia todos los miembros del personal. Además, el 24% de

los encuestados declara que el jefe escucha y ofrece buenas orientaciones a quienes van a él. Igualmente, el 24% de los participantes de la encuesta dice que el jefe aplica métodos de solución creativa para resolver problemas complejos.

Tabla 3

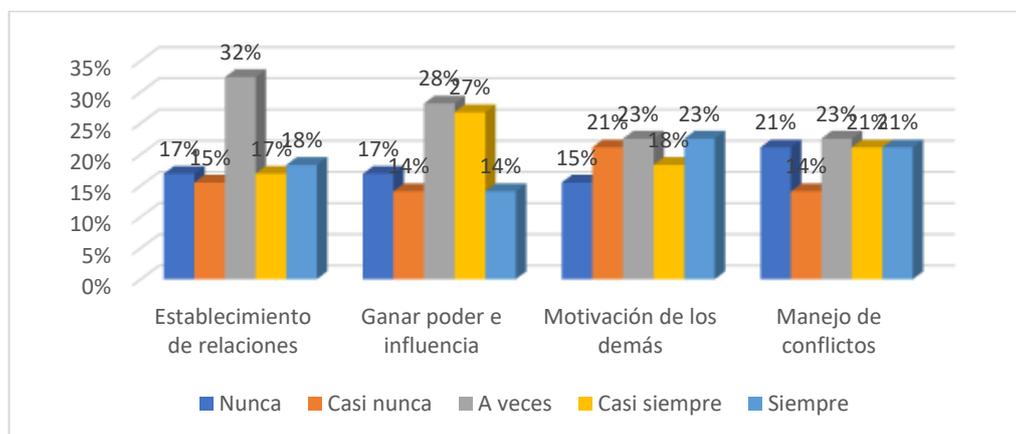
*Habilidades interpersonales*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Establecimiento de relaciones	12	17%	11	15%	23	32%	12	17%	13	18%
Ganar poder e influencia	12	17%	10	14%	20	28%	19	27%	10	14%
Motivación de los demás	11	15%	15	21%	16	23%	13	18%	16	23%
Manejo de conflictos	15	21%	10	14%	16	23%	15	21%	15	21%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 3

*Habilidades interpersonales*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 3

En cuanto a la dimensión habilidades interpersonales se evidencia que, el 32% de los colaboradores que fueron encuestados señalan que el jefe a veces promueve el crecimiento interpersonal. Igualmente, el 28% de los encuestados revelan que a veces son tratados de manera justa por su jefe.

No obstante, el 23% de los participantes en el proyecto afirman que cuando los empleados alcanzan sus objetivos, el jefe siempre los motiva y recompensa. Asimismo, el 23% de los colaboradores reportan que tratan de hallar soluciones en las que ambos lados obtengan un beneficio.

Tabla 4

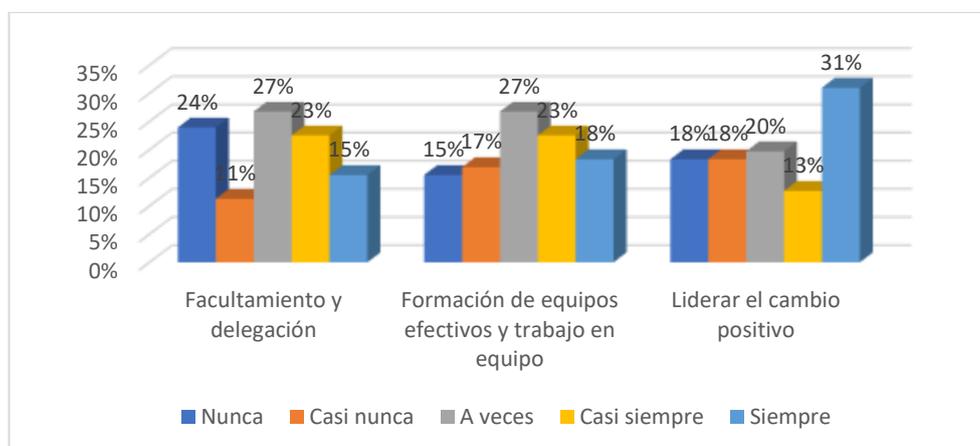
*Habilidades grupales*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Facultamiento y delegación	17	24%	8	11%	19	27%	16	23%	11	15%
Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo	11	15%	12	17%	19	27%	16	23%	13	18%
Liderar el cambio positivo	13	18%	13	18%	14	20%	9	13%	22	31%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 4

*Habilidades grupales*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 4

En esta dimensión, se detecta que el 27% de los colaboradores que participan en el proyecto de control y reducción del cultivo de coca en el Alto Huallaga cuentan que ocasionalmente delega tareas de forma acertada. Al mismo tiempo, el 27% de los entrevistados indican que el líder a veces conseguir motivar a los trabajadores para que se ayuden entre sí y se protejan. Por otro

lado, el 31% de los entrevistados señalan que siempre procuran generar cambios positivos aun en los momentos más complicados.

Tabla 5

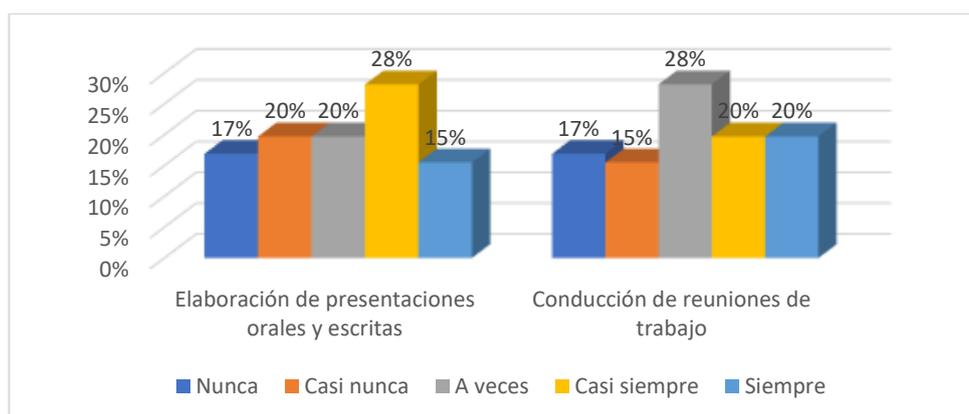
*Habilidades específicas de comunicación*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Elaboración de presentaciones orales y escritas	12	17%	14	20%	14	20%	20	28%	11	15%
Conducción de reuniones de trabajo	12	17%	11	15%	20	28%	14	20%	14	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 5

*Habilidades específicas de comunicación*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 5

Al cerrar la evaluación de la primera variable, el 28% de los colaboradores del proyecto de control y reducción del cultivo de coca afirmaron que, en general, comprenden bien el contenido de sus presentaciones, por lo tanto, son de fácil comprensión. Mientras que, el otro 28% de los encuestados dijeron que, en las reuniones laborales, el jefe suele promover el diálogo más que imponer sus opiniones.

**Identificar el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.**

Tabla 6

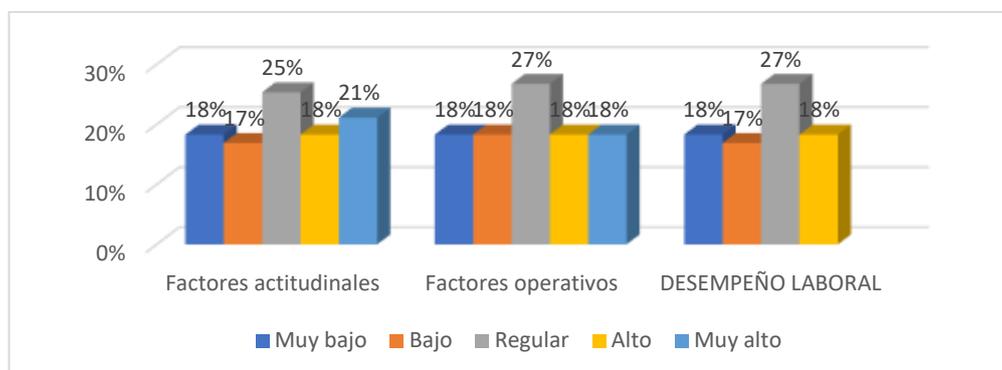
*desempeño laboral*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Factores actitudinales	13	18%	12	17%	18	25%	13	18%	15	21%
Factores operativos	13	18%	13	18%	19	27%	13	18%	13	18%
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>12</b>	<b>17%</b>	<b>19</b>	<b>27%</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>14</b>	<b>20%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 6

*desempeño laboral*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 6

Según los resultados en la tabla y figura 6, el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto control y reducción del cultivo de coca es considerado con un nivel regular (27%) el 18% lo califica como alto y el otro 18% muy bajo. En la misma línea se evidencia las dimensiones, los mismos que a continuación serán analizadas e interpretadas de manera independiente:

Tabla 7

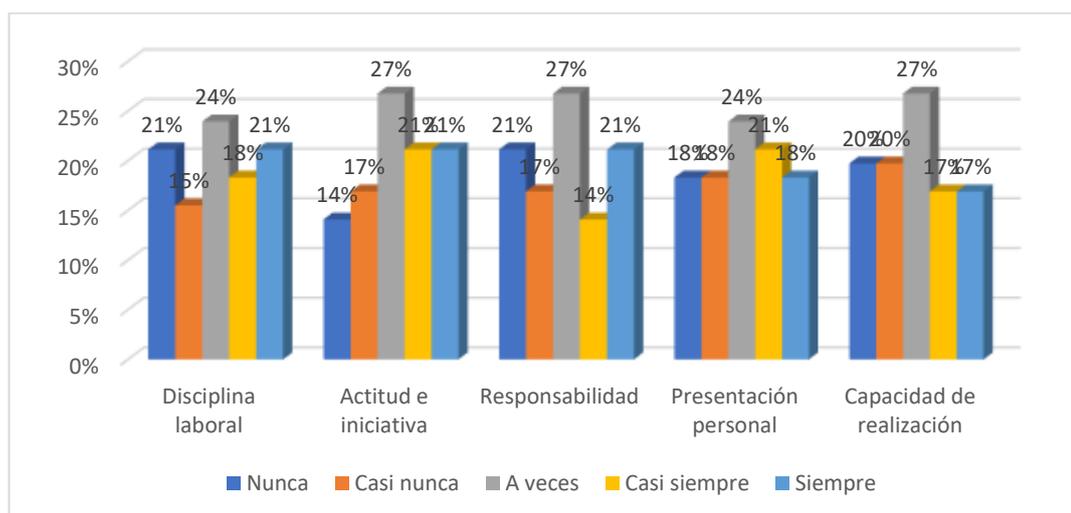
*Factores actitudinales*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Disciplina laboral	15	21%	11	15%	17	24%	13	18%	15	21%
Actitud e iniciativa	10	14%	12	17%	19	27%	15	21%	15	21%
Responsabilidad	15	21%	12	17%	19	27%	10	14%	15	21%
Presentación personal	13	18%	13	18%	17	24%	15	21%	13	18%
Capacidad de realización	14	20%	14	20%	19	27%	12	17%	12	17%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 7

*Factores actitudinales*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 7

De acuerdo a la percepción de los colaboradores se logra identificar que, el 24% señalan que a veces respeta y cumple las políticas de su institución. De la misma forma, el 27% de los encuestados refieren que a veces tienen iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes en el área de trabajo. Por su parte, el 27% expresa que a veces es responsable en el cumplimiento de sus funciones. Como también, el 24% de los colaboradores indican que la imagen que proyecta a veces es profesional. Asimismo, el 27%

de los colaboradores que fueron encuestados dan a conocer que a veces ejecutan labores de acuerdo a lo planificado.

Tabla 8

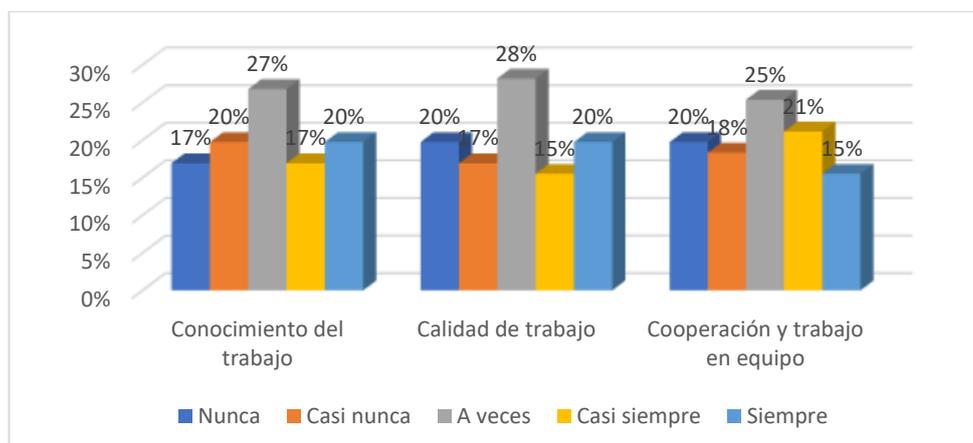
*Factores operativos*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimiento del trabajo	12	17%	14	20%	19	27%	12	17%	14	20%
Calidad de trabajo	14	20%	12	17%	20	28%	11	15%	14	20%
Cooperación y trabajo en equipo	14	20%	13	18%	18	25%	15	21%	11	15%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del proyecto del cultivo de coca A.H

Figura 8

*Factores operativos*



Fuente: Resultados porcentuales de la tabla 8

Con la evaluación de la dimensión, se puede concluir que el 27% de los participantes en el proyecto informaron que sus conocimientos sobre el puesto son a veces suficientes para responder a las preguntas. Además, el 28% admitieron que algunas veces realizan su trabajo de forma ordenada y cuidadosamente. Por último, el 25% manifestaron que a veces tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros.

## 4.2. Resultados inferenciales

Tabla 9

*Prueba de normalidad de los datos procesados*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,115	71	,020
Desempeño laboral	,079	71	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se analizó 71 personas. Por tanto, se evidencia que la variable habilidades directivas muestra una significancia de 0,020 y la variable desempeño laboral una significancia de 0,200, el cual arrojaron una significancia inferior a 0,05, lo que indica que la distribución de los datos no es normal. Para ello, se sugiere aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para desarrollar las correlaciones.

Tabla 10

*Relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral*

			Habilidades directivas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Los resultados de esta prueba sugieren una fuerte correlación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto de control y reducción del cultivo de coca en el Alto Huallaga. El coeficiente de correlación de 0,842 sugiere una correlación considerable y significativa, que al rechazarse la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La habilidad directiva es la capacidad de un individuo para dirigir, motivar y guiar a otros a lograr objetivos comunes. Las habilidades directivas se relaciona directamente con el desempeño laboral, ya que una persona con habilidades de liderazgo puede motivar a los demás para que rindan al máximo y alcancen los objetivos. Un buen líder es capaz de guiar a sus equipos para que desarrollen sus habilidades y alcancen el éxito. Esto se logra a través de la comunicación, la delegación de tareas, el establecimiento de objetivos realistas y la motivación. Estas habilidades directivas pueden ayudar a los empleados a sentirse más comprometidos con su trabajo, lo que mejorará su desempeño laboral. Esto es apoyado por Mundo (2019) quien sostiene que las habilidades directivas hacen referencia a la agrupación de actividades que las personas llevan a cabo y conducen a ciertos resultados.

Desde nuestra realidad, las habilidades directivas se están desarrollando de forma regular, pues los líderes no muestran mayor interés por desarrollar su autoconocimiento y manejar su nivel de estrés, pocas veces dan solución analítica y creativa a los problemas. En cuanto a las habilidades interpersonales, los líderes a veces logran establecer relaciones, pocas veces ganan poder e influencia, difícilmente motivan a los demás y consiguen manejar los conflictos. Simultáneamente, a las deficiencias mencionadas, las habilidades grupales, no han logrado un resultado del todo favorable, pues evidencian las carencias para la delegación de actividades, deficiencias para formar equipos efectivos y trabajo en equipo. Asimismo, se ha observado deficiente habilidad de comunicación, como la inadecuada presentación oral e inconvenientes en la conducción de reuniones de trabajo. Resultado similar

al obtenido por Torrejon (2020), quien estableció que las habilidades directivas son regulares, viéndose afectada el personal, quienes ha demostrado un bajo desempeño en la realización de sus tareas. Todo lo contrario, al resultado obtenido por Cadillo (2020), quien identificó que las habilidades directivas dentro de la institución son altas, generando un ambiente propicio para el cumplimiento de objetivos.

Asimismo, el desempeño de los colaboradores, es regular, pues si bien el personal cumple con desarrollar sus funciones, aún existen falencias que impiden lograr un nivel alto de desempeño, como la escasa disciplina, la actitud poco asertiva y escasa iniciativa, a pesar que se muestran responsables con sus funciones, las actitudes que tienen no son las deseadas, se suma la inadecuada presentación personal y limitada capacidad de realización. Además, gran parte del personal, evidencia desconocimiento de sus funciones y obligaciones, ello se percibe en la calidad de trabajo que realizan, que, si bien cumplen con hacerlo, este no escapa de tener errores y fallas, lo mismo sucede en cuanto a la cooperación y trabajo en equipo. Al contrastar los resultados se determinó que ambos resultados difieren, pues en caso de Cáceres (2021), el desempeño es alto, diferente al alcanzado en la investigación, en el que se observó un regular desempeño, ello se debe en a una serie de falencias que deben mejorarse.

Finalmente, se halló que hay una relación significativa y considerablemente positiva entre las habilidades directivas y la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto control y reducción del cultivo de coca en el Alto Huallaga. Corroborado por un coeficiente de correlación de 0,842 sugiere una correlación positiva considerable y una significancia de 0,000, que es menor

al nivel establecido de 0,01, por lo que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis de investigación se acepta. Esto es similar al resultado obtenido por Zamalloa (2019), quien señala que existe una relación moderada entre las variables, del mismo modo se observó similitud en cuanto a las dimensiones estudiadas, dentro de las cuales se encuentran las habilidades personales, interpersonales y grupales.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

Luego de haber evaluado los resultados de la investigación, se concluyó que las habilidades directivas del Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga son calificadas como regulares (25%). Esto se debe a que los colaboradores afirman que el jefe muestra cortesía y respeto hacia el personal; además, fomenta el crecimiento personal; promueve el cambio positivo a pesar de las dificultades, y casi siempre sabe de memoria el material de sus presentaciones, haciéndolas entendibles para los demás.

De la misma forma, se concluye que el desempeño de los colaboradores en el Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga era aceptable (27%), ya que a veces demostraban motivación para adquirir nuevas aptitudes y ampliar sus conocimientos en el campo laboral; mientras que otras veces desarrollaban con cuidado y atención la labor asignada.

En la prueba de correlación se estableció una conexión significativa entre las aptitudes gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de control y reducción del cultivo de coca en el Alto Huallaga, la cual fue evaluada con un coeficiente de 0,842 y una significación estadística (bilateral) de 0,000, lo que se califica como una conexión positiva considerable.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Se recomienda al área de Recursos humanos del proyecto Especial de Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga (CORAH) desarrollar capacitaciones de formación para los colaboradores del proyecto para mejorar el ejercicio de las habilidades directivas, ya que esto permitirá adquirir conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño óptimo en el trabajo.

Se sugiere al área administrativa del Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga diseñar guías y establecer espacios formaticos continuos para fortalecer las habilidades directivas y tengan la capacidad de comunicarse eficazmente con todos los involucrados en el proyecto para garantizar el éxito y lograr los objetivos del proyecto.

Se recomienda al área de Recursos Humanos del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga establecer un sistema de incentivos basado en los resultados obtenidos para motivar a los colaboradores del proyecto con la finalidad de desarrollar nuevas habilidades y mejorar su desempeño.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista de investigación y negocios*, 14(24). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372021000200149&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372021000200149&script=sci_arttext)
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cáceres, E. L. (2021). *Las habilidades directivas y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Cajamarca, 2020*. Tesis posgrado, Universidad Nacional De Cajamarca, Cajamarca, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4554>
- Cadillo, K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional De Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima - 2019*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43120>
- Coello, J. N., Jiménez, M. L., y Huilcapi, N. M. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-21. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700039&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700039&script=sci_arttext)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Contreras, R. M. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín, 2020*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52613>

- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Research Collection Lee Kong Chian School Of Business*, 7(1), 421-449. [https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research/6436](https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6436)
- Escobedo, C. L., y Quiñones, M. M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Tesis Pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Flores, H. V., y Gonzalez, D. G. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciendo*, 23(2), 121-124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- González, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Tesis Posgrado, Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Maque, K. M., & Quispe, K. V. (2021). *Relación entre los Estilos de Liderazgo Situacional y Habilidades Directivas en el Personal de Línea de Mando de una Empresa Industrial*. Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12359>
- Mariño, E. A. (2020). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL - El Porvenir Trujillo 2020*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47874>
- Mundo, J. (2019). *Habilidades Directivas y su Relación con el Desarrollo de una Gestión Administrativa de los Directivos del Área De Abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Lurín - 2015*. Tesis

- pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/783>
- Muñoz, R. E., Cárdenas, E. E., Huamán, D. M., & Pinedo, F. W. (2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 84-99.  
<https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/879/2103>
- Pereda-Pérez, F., López-Guzman, Tomás, y Gonzáles-Santa, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista española de ciencia política*(46), 199-230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmansb, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(5), 195-205. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop>
- Sullca, P. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(3), 1234-1251.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2287/3360>
- Tarazona-Chamorro, A. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL Huánuco-2019°. *Gaceta científica*, 6(3), 162-173.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/975/827>
- Torrejon, Z. M. (2020). *Habilidades directivas de los jefes de las áreas operativas y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grihmann - Tacna 2016*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann , Tacna, Perú. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3942>
- Velezmore, C. A. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los colaboradores de la micro y pequeña empresa Protex Corporation S.A.C. Trujillo, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84944/Velezmore\\_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84944/Velezmore_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yanan, L., & Wenjun, W. (2022). Company visits and mutual fund performance: new evidence on managerial skills. *Journal of Asset Management*, 23(1), 504-521.  
<https://link.springer.com/article/10.1057/s41260-022-00273-1>

Zamalloa, T. (2019). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red de Servicios De Salud Cusco Norte - 2018*. Tesis posgrado, Universidad Andina Del Cusco, Cusco, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3578>

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Habilidades directivas y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto de Control y reducción del Cultivo de Coca en el Alto Huallaga 2022</p>	<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cómo se viene desarrollando las habilidades directivas en el Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022? 2. ¿Cuál es el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Conocer el desarrollo de las habilidades directivas del Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. 2. Identificar el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> Las habilidades directivas se viene desarrollando de manera inadecuada en el Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. <b>Hi<sub>2</sub>:</b> El grado de desempeño laboral es bajo en los colaboradores del Proyecto Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> Estuvo conformada por 71 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> Estuvo conformada por la totalidad de la población</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Excel, SPSS</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### ENCUESTA SOBRE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

El objetivo conocer su percepción respecto a las habilidades directivas de los jefes que laboran en el Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. La información es utilizada para fines de investigación y de forma confidencial, siendo indispensable contestar la totalidad de los ítems con sinceridad.

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

Ítems		Escala de medición				
<b>Nº</b>	<b>D1: Habilidades personales</b>					
1	El jefe demuestra cortesía y respeto a todo el personal.	1	2	3	4	5
2	Las decisiones tomadas por su jefe son llevadas con ética y valores morales.	1	2	3	4	5
3	El jefe evita realizar las actividades apurado y ni dice que le falta tiempo.	1	2	3	4	5
4	Trata de escuchar y dar buenas orientaciones a la persona que acude a él.	1	2	3	4	5
5	Aplica métodos de solución creativa para resolver situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
6	El jefe hace participar a todos en la solución de los problemas.	1	2	3	4	5
<b>Nº</b>	<b>D2: Habilidades interpersonales</b>					
7	El jefe promueve el crecimiento interpersonal.	1	2	3	4	5
8	Hace que se promueva relaciones positivas y firmes con los trabajadores.	1	2	3	4	5
9	Todos los trabajadores sienten que son tratados justamente por su jefe.	1	2	3	4	5
10	Demuestra hacer un buen trabajo para beneficio de la organización, por eso todos lo aprecian y respetan	1	2	3	4	5
11	Cuando los trabajadores logran sus metas el jefe los incentiva y motiva.	1	2	3	4	5
12	Propone planes de capacitación y apoyo para los trabajadores.	1	2	3	4	5
13	Trata de buscar acuerdos en los que se beneficien ambas partes del conflicto	1	2	3	4	5
14	Propone más de una alternativa para solucionar un conflicto.	1	2	3	4	5
<b>Nº</b>	<b>D3: Habilidades grupales</b>					
15	Delega funciones apropiadamente.	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores percibimos la confianza que el jefe tiene en su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
17	El líder logra que los trabajadores se protejan y se apoyen entre sí.	1	2	3	4	5
18	El trabajo en equipo logra un vínculo familiar muy fuerte dentro de la organización.	1	2	3	4	5
19	Brinda oportunidades para que los miembros se desarrollen y aporten sus enseñanzas.	1	2	3	4	5

20	Promueve el cambio positivo aun en los peores momentos.	1	2	3	4	5
<b>Nº</b>	<b>D4: Habilidades específicas de comunicación</b>					
21	Cuando el jefe expone, su presentación es con estilo y da gusto escucharle.	1	2	3	4	5
22	Conoce bien el material de sus presentaciones, por ende, son fáciles de entender.	1	2	3	4	5
23	En las reuniones de trabajo, el jefe como líder se asegura de facilitar la discusión más que dominarla.	1	2	3	4	5
24	Hace preguntas utilizando el lenguaje de los participantes en vez de utilizar jerga o términos extraños.	1	2	3	4	5

## ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo conocer el grado de desempeño laboral en el Proyecto Control y Reducción en el Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga 2022. La información es utilizada para fines de investigación y de forma confidencial, siendo indispensable contestar la totalidad de los ítems con sinceridad.

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

Ítems		Escala de medición				
Nº	Factores actitudinales					
1	Respeta y cumple las políticas de su institución.	1	2	3	4	5
2	Asiste puntualmente al trabajo.	1	2	3	4	5
3	Manifiesta pro actividad en el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
4	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
5	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	2	3	4	5
6	Termina sus tareas encomendadas en los tiempos establecidos.	1	2	3	4	5
7	La presentación personal (vestimenta, higiene personal) es la correcta.	1	2	3	4	5
8	La imagen que proyecta es profesional.	1	2	3	4	5
9	Muestra la capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se presentan en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Ejecutan labores de acuerdo a lo planificado.	1	2	3	4	5
Nº	Factores operativos					
11	Posee destreza que le permita ejercer eficientemente su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Tiene conocimientos suficientes para dar respuesta a las consultas suscitadas en relación al puesto que desempeña.	1	2	3	4	5
13	Realiza con orden y esmero el trabajo asignado.	1	2	3	4	5
14	Hace uso racional de los recursos de la institución.	1	2	3	4	5
15	Muestra aptitud para trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
16	Tienes buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

### 3. Estadística complementaria

#### Fiabilidad

#### Escala 1: Habilidades directivas

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	71	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	24

#### Escala 2: Desempeño laboral

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	71	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

#### 4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....  
.....  
....., del Sr. .... tiene  
como objetivo medir .....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable