

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS



COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA EMPRESA AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN: DIRECCIÓN
Y GESTIÓN DE PROYECTOS

AUTORES

Br. Anita Inés Rodríguez Torres

Br. Elmer Martínez Sánchez

ASESOR

Dr. Grant Ilich Llaqué Fernández

<https://orcid.org/0000-0002-6793-775>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Competencias en la Dirección de Proyectos

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Brenis Exebio Jorge Luis,

Yo, Dr. Grant Ilich Llaqué Fernández con DNI N° 18180119, como asesor(a) de la tesis titulada:
COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA EMPRESA
AGROPECUARIA PIAR 2023

Desarrollada por los bachilleres: Anita Inés Rodríguez Torres, con DNI N° 26704782 y Elmer
Martínez Sánchez, con DNI N° 46190239.

Del Programa de Maestría en: INGENIERÍA CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE
PROYECTOS

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están
alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica
de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de
Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea
sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Grant Ilich Llaqué Fernández

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretario General

DEDICATORIA

A Dios, por cuidar mi salud día a día e iluminarme en el sendero de la felicidad, el esfuerzo y permitirme cumplir con mis metas. A mi Madre por ser la razón más importante y mi mayor inspiración de vida. A mis hermanos y sobrinos por ser mi motivo de superación.

Anita Inés Rodríguez Torres

A Dios, por guiar mis pasos por el buen camino, A mi Madre, por darme la vida, su apoyo incondicional, su amor sincero, y sus consejos para ser una mejor persona cada día. A mis hermanos Jenny, Betty y Cesar, a mis sobrinos por motivarme a seguir adelante ante toda adversidad.

Elmer Martínez Sánchez

AGRADECIMIENTO

Gracias a los maestros de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo por proporcionar una educación adecuada la misma que garantiza una formación científica, humanística y aporte profesional al desarrollo del país.

Al capital humano, Administrativos y colaboradores de la Empresa Agropecuaria PIAR, de la provincia y departamento de Cajamarca por su desinteresada participación y motivación en el desarrollo del trabajo de investigación.

Al Dr. Grant Ilich Llaqué y a la Dr. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla, por sus orientaciones y correcciones utilizando métodos científicos para la resolver problemas del mundo real.

Los Autores

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Anita Inés Rodríguez con DNI N° 26604782, y Elmer Martínez Sánchez con DNI N°46190239, Egresado(s) de la Maestría en INGENIERÍA CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy (damos) fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: Escribir el título de la tesis: **COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA EMPRESA AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA 2023**

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Los autores



Anita Inés Rodríguez Torres

DNI: 26704782



Elmer Martínez Sánchez

DNI: 46190239

Índice

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades Universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	23
2.1. Enfoque, tipo.....	23
2.2. Diseño de investigación	23
2.3. Población, muestra y muestreo.....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	25
2.6. Aspectos éticos de la investigación.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	51
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	51
Anexo 2: Ficha técnica	57
Anexo 3: Operacionalización de variables	59
Anexo 4: Carta de Presentación.....	61
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	62
Anexo 6: Consentimiento informado	63
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	68
Anexo 8: Imagen del porcentaje de turnitin obtenido.....	70

Índice de tablas

Tabla 1: Relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023...	27
Tabla 2: Nivel de competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023 ..	28
Tabla 3: Nivel de gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.....	29
Tabla 4: Relación entre competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023	30
Tabla 5: Relación entre competencias directivas con la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023	31
Tabla 6: Relación entre competencias directivas y la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023	32
Tabla 7: Relación entre competencias directivas con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023	33

RESUMEN

La investigación se realizó con la finalidad de determinar la correlación entre las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar 2023. Se utilizó un diseño no experimental correlacional de corte transversal, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia; y constituida por 180 personas entre gerentes y colaboradores de la empresa. Como criterios de inclusión se consideró a personal con experiencia laboral mayor a 3 años continuos en la empresa y se excluyeron a personal nuevo, practicantes y personas que no se encontraron en el centro de labores. Se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de datos y, como instrumento el Cuestionario con escala Likert. Para la contrastación de las hipótesis de la investigación, se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de rangos Rho de Spearman. Los resultados arrojaron el valor de $p=0,000$, con coeficiente de correlación moderada de $0,565$; comprendido en $0,4 \leq \text{Rho} < 1$. El nivel de competencias directivas se estableció en regular con un 78.3% , y el nivel de gestión de proyectos en regular con un 82.7% de cumplimiento. Finalmente, se estableció la correlación entre competencias directivas y las dimensiones planificación ($r=-0.498^{**}$), ejecución ($r=-0.342^{**}$), monitoreo ($r=-0.476^{**}$), y cierre ($r=-0.515^{**}$). Se concluyó estadísticamente que las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar, se relacionan significativamente, es decir que a medida que una variable aumenta la otra también y viceversa.

Palabras clave: competencias directivas, gestión de proyectos, empresa.

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of determining the correlation between the managerial competencies and the project management of the company Agropecuaria Piar 2023. A non-experimental correlational cross-sectional design, of a basic type, with a quantitative approach, was used. probabilistic for convenience; and made up of 180 people, including managers and collaborators of the company. As inclusion criteria, personnel with more than 3 continuous years of work experience in the company were considered and new personnel, interns and people who were not at the work center were excluded. The survey technique was used for data collection and, as an instrument, the Questionnaire with a Likert scale was used. To contrast the research hypotheses, Spearman's non-parametric Rho rank correlation test was used. The results showed the value of $p=0.000$, with a moderate correlation coefficient of 0.565; included in $0.4 \leq \text{Rho} < 1$. The level of managerial competencies was established as regular with 78.3%, and the level of project management as regular with 82.7% compliance. Finally, the correlation was established between management competencies and the dimensions planning ($r=-0.498^{**}$), execution ($r=-0.342^{**}$), monitoring ($r=-0.476^{**}$), and closure ($r=-0.515^{*}$). $*$). It was statistically concluded that the managerial competencies and project management of the company Agropecuaria Piar are significantly related, that is, as one variable increases, the other also increases and vice versa.

Keywords: management skills, project management, company.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial alcanzar la eficiencia, efectividad y el éxito en la gestión de proyectos está relacionado en mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas y de la sociedad. En el ámbito internacional se recomienda tratar los problemas reales que se presentan en la gestión de proyectos y el perfeccionamiento de la sociedad (Delgado, 2022, p. 2). En este escenario se establecen las bases para una eficiente gestión del proyecto aplicada en todo tipo de organización. (Brown, et al, 2020). Es por ello que las organizaciones basadas en gestionar proyectos o PBOs (project-based organisations) practican esta forma de gestión logrando un trabajo eficiente para el cumplimiento de sus objetivos, el director de proyectos cumple un papel indispensable en el desempeño de las competencias logrando el manejo eficaz y eficiente de los proyectos (Samimi & Sydow, 2021, p. 63). Así mismo se consideran factores críticos para lograr el éxito en la gestión de proyectos a liderazgo, experiencias, capital humano, flexibilidad laboral, la viabilidad de los proyectos es determinante para pequeñas y medianas empresas (Vrchota et al 2021). Lo antes mencionado se sustenta en un estudio que indica que, en promedio, el éxito de un gerente o funcionario-directivo en una empresa se centra en un 75% del dominio, aplicación y gestión de habilidades blandas, en las relaciones laborales y de gestión de relaciones interpersonales entre colaboradores y gerentes; del mismo modo indica que casi un 68 % del éxito de una empresa se basa en la planificación estratégica (Paredes et al., 2021). Por lo tanto, el ODS 8 habla sobre Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en América Latina y el Caribe (Unesco ODS, 2019).

Para esta investigación se estudió a la variable Competencias directivas estas involucran una mezcla de capacidades, aptitudes, actitudes, conocimientos en los seres humanos para interrelacionarse en su entorno (González & Canos, 2021), para lograr el éxito laboral está en función a las habilidades directivas enfocadas en el liderazgo, empatía, trabajo colaborativo y tolerancia (Ortiz, 2022), del mismo modo se debe fortalecer las competencias directivas en la capacidad para dialogar, técnicas de entendimiento, reducir el estrés estos son indispensables para el crecimiento profesional (Paredes, et al, 2021). Por lo tanto, las organizaciones deben estar a la vanguardia del fenómeno de globalización, este condiciona al mundo empresarial a implementar

la práctica de la innovación permitiéndoles desarrollar nuevas habilidades directivas o de gestión indispensables para hacerle frente a sus desafíos (Donawa & Gómez, 2019, parr. 9). También se estudió la Gestión de Proyectos como segunda variable, el grado de complejidad de un proyecto puede ser medido por su interdependencia, tecnologías empleadas en sus operaciones dentro de sus procesos (Pérez et al., 2020). Del mismo modo, el criterio gerencial avanza reconociendo factores de complejidad en la práctica de gestión de proyectos, y paralelo a ello establece medidas que permiten dirigir factores eficientes, logrando la sostenibilidad de los proyectos y empresas (Vega et al, 2020). En las últimas décadas, para el crecimiento empresarial las organizaciones han implementado este tipo de gestión a través de proyectos, por eso es necesario proponer estrategias de gestión de talento humano como una ventaja competitiva y desarrollar una gestión de proyectos de manera eficiente. Es vital considerar que existen investigaciones que sobresalen en la gestión de proyectos, esta se ha transformado en una doctrina holística conveniente para la estrategia organizacional (Meléndez et al., 2021). Por lo tanto, la gestión de proyectos en el territorio peruano residió en empresas enfocadas en fomentar de manera eficiente procedimientos conservadores de trabajo rápido, permitiendo reducir tiempo en el proyecto, costo necesario y la calidad en el desarrollo (Meléndez & Salous, 2021).

La empresa Agropecuaria Piar, es productora y comercializadora de alimentos de origen pecuario para consumo humano, siendo los más reconocidos por su producción orgánica eficiente y competitiva, cuenta con más de 10 años en el mercado. La empresa presento deficiencias internas entre sus colaboradores, falta compromiso por parte de ellos, deficiencias en el trabajo en equipo, presento conflictos entre colaboradores, deficiencias en la comunicación entre gerentes y colaboradores, la negativa a delegar funciones por parte de los gerentes, por las razones expuestas anteriormente se observó la ausencia de competencias directivas por parte de los gerentes y eso afecto el desempeño de los colaboradores y por ende el desarrollo eficaz de los proyectos. Por el contexto, se formuló el problema general ¿De qué manera se relacionan las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?, del mismo modo, se expusieron los enigmas específicos ¿ De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?; ¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?; ¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de monitoreo en la gestión

de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023? ¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?

La presente investigación fue de gran importancia para la sociedad en especial para los colaboradores, gerentes y clientes de la empresa Agropecuaria Piar, estos fueron beneficiados en función al trabajo realizado, condiciones laborales, estilo de vida, relaciones interpersonales, calidad de productos, precios, entre otros factores. El uso correcto de las competencias directivas por parte de los gerentes logró el éxito de cada uno de los proyectos encaminados y por ende el éxito de la empresa. La investigación fue de gran envergadura por la repercusión práctica de las competencias directivas adoptadas por gerentes, las cuales contribuyeron en la formación de colaboradores comprometidos con el trabajo, logrando así una eficiente gestión de proyectos.

La fundamentación teórica de esta investigación se sustentó en el propósito de generar nuevos conocimientos sobre la relación de las variables de estudio, donde se estudiaron situaciones reales, que abarco casos ordinarios de colaboradores y los gerentes de la empresa, a través de instrumentos de medición validados, confiables y aplicados, las mismos que servirán para futuras investigaciones.

Así mismo, se justifica de manera metodológica, por lo tanto, se utilizó método científico descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como su instrumento el cuestionario, el mismo que fue validado por tres expertos y presentan confiabilidad, facilitando la medición de las variables, los resultados logrados servirán de referencia para futuras investigación en el ámbito empresarial.

Para este estudio se planteó el objetivo general de Determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Por lo tanto, se consideraron objetivos específicos, Determinar el nivel de las competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023, Determinar el nivel de la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023., Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de monitorio en la gestión de proyectos

de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023.

Para la investigación se tomaron en cuenta los siguientes estudios internacionales:

En Bolivia, Villanueva & Vela (2023). En su artículo analizó el comportamiento de las variables de capacidad laboral en proyectos industriales, se realizaron estudios de correlación descriptivos y explicativos, se utilizó una encuesta de 8 variables como instrumento. Se consideró una población de 40 trabajadores de la empresa Swanberg Brothers. Los resultados demostraron que los trabajadores presentaron en la mayoría de las variables de competencia laboral calificaciones deficientes, también que el 80 % de los trabajadores presentaba una alta tendencia a presentar este efecto. La investigación concluye que existe una deficiente planificación en la asignación de tareas del proyecto, reducción de costos para el proyecto, falta de recursos humanos con experiencia.

En Colombia, Bedoya et al, (2020), este artículo analiza, la percepción de los directivos y el grado de identificación con serie de competencias en la gestión de sus cargos. El estudio fue cuantitativo transversal, se utilizó encuestas como técnica y cuestionario como instrumentos. La muestra estuvo constituida 272 directivos, así mismo se concluye que las competencias con mayor valoración son el trabajo en equipo y el liderazgo, las cuales hacen parte de las competencias comportamentales. Si bien las medias son diferentes cuando se comparan desde el punto de vista del género, del tipo de institución y de los cargos directivos.

En Costa Rica, Chen & Ruiz (2020), El propósito del artículo es analizar las competencias que potencian la capacidad gerencial de las personas directivas de centros educativos para el trabajo efectivo. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, se trabajó con entrevistas y encuesta aplicadas a directivos que se desempeñan en las Direcciones Regionales de Educación de San José Oeste, San José Central, Alajuela y Heredia del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. Como resultado del análisis se determinó que las principales competencias gerenciales que deben tener los directivos de las instituciones educativas para el trabajo efectivo con las juntas son: liderazgo, comunicación, negociación, trabajo en equipo y delegación. Cabe indicar que las cinco competencias principales, según los resultados, se retroalimentan interdependientemente, lo que permite el desarrollo de la capacidad gerencial de forma global de la persona directiva para el

trabajo con la Junta.

En Chile, Salazar et al (2022). Este trabajo analiza las competencias directivas de los académicos y administrativos que ocupan cargos en una universidad de la zona central de Chile. La metodología utilizada ha sido cualitativa, se utilizó cuestionarios y entrevistas como instrumentos, la muestra fue tomada por conveniencia, la misma que estuvo compuesta por 21 directivos, académicos y administrativos. Se concluye que ambos grupos declaran explícitamente que es importante conocer los intereses del grupo de trabajo e involucrarlos en los objetivos institucionales, en ese sentido, las competencias presentes en administrativos y académicos son la base para la construcción de un ambiente de trabajo óptimo que propicie el logro de los objetivos por parte de quienes trabajan en la universidad.

En Ecuador, Espinoza (2022). El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la capacidad de gestión y las labores administrativas en las I.E del distrito 09D04 de Guayaquil en el año 2022. La investigación fue no experimental, cuantitativo y correlacional simple. Se ha utilizado dos cuestionarios de encuesta, La muestra estuvo compuesta por 70 administradores y docentes de la institución educativa. Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la correlación está significativamente relacionada con p . valor= 0,01, que es inferior a 0,05.; El estudio concluyó que las habilidades gerenciales se correlacionan significativamente con las tareas administrativas de las I.E del distrito 09D04 de Guayaquil en el año 2022.

En Cuzco, Solis (2023), El propósito de este estudio fue determinar cómo las capacidades de gestión predominan durante la toma de decisiones en proyectos de inversión en el programa COPESCO Cusco 2022. El método utilizado fue cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformado por 67 trabajadores. El resultado obtenido fue un valor del coeficiente de Pearson de 0,513, que es estadísticamente significativo al nivel de confianza del 95%, $p < 0,05$. Con base en el valor del coeficiente de Pearson, podemos confirmar que existe una fuerte relación entre las variables de capacidad directiva y toma de decisiones. Por tanto, se puede concluir que las competencias directivas de la unidad estructural están estrechamente asociadas con la toma de decisiones sobre proyectos de inversión.

En Lima, López (2022). El propósito de este estudio científico es determinar hasta qué punto las habilidades directivas inciden en la gestión de proyectos de inversión pública, durante

el periodo 2020-2021. El estudio fue cuantitativo con diseño correlacional de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 70 trabajadores administrativos de la municipalidad de San Miguel. Los resultados obtenidos en el estudio a través de la prueba no paramétrica de correlación de rangos, arrojaron $p = "0,00"$, con coeficiente de correlación de 0,947; dentro del espacio $0,8 \leq \text{Rho} < 1$. Finalmente, el estudio concluyó que la correlación entre las variables investigadas es muy alto, positivo y directo, por lo tanto, el incremento de la relación entre las variables depende de ellas mismas.

En Piura, Rivas (2022). La investigación tuvo como objetivo central determinar las capacidades directivas para el liderazgo del área de una organización exportadora de banano orgánico – APBOSMAM – Mallaritos – Piura 2021. El método utilizado fue de diseño no experimental descriptivo transversal, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La muestra fue 30 personas de ambos géneros. Los resultados y conclusiones muestran valores predominantes en; la gestión de recursos (50%), la orientación al cliente (50%) y la orientación internacional (46,7%), el coaching de competencias estratégicas (53,3%) se consideran habilidades importantes y dominantes en la dimensión de competencias estratégicas, el trabajo en equipo (46,7%), el empoderamiento (40%), la honestidad (66,7%), la confiabilidad (60%), la confianza en uno mismo (50%) y el aprendizaje personal (50%) se identificaron como competencias de eficacia personal, gestión del tiempo (46%), perseverancia (43%), iniciativa (43,3%) y honestidad (43,3%).

En Lima, Cortez (2021). Esta investigación, tuvo como objetivo detallar la relación entre las competencias directivas de los mandos intermedios y la confianza al interior de los equipos de trabajo de una empresa privada de servicios. La metodología usada fue no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó como técnica la encuesta y cuestionarios como instrumento. La muestra estuvo compuesta por 40 empleados. Los resultados evidencian que, con un 99% de probabilidad, la confianza se relaciona de manera significativa y positiva con las competencias directivas, se concluye que, a mayor desarrollo de las competencias directivas, existe mayor confianza al interior de los equipos de trabajo; y del mismo modo, a menor desarrollo de las competencias directivas, el nivel de confianza será menor.

En Trujillo, Rivas (2020). El objetivo de esta investigación fue resolver de qué modo las habilidades directivas se relacionan con el empleo de los recursos públicos en la Municipalidad

Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo –2019. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional simple transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 35 empleados y fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. En los resultados se encontró que las competencias gerenciales tienen un nivel bajo (2,9%), medio (77,1%) y alto (20%), el uso de recursos públicos desde el juicio de los trabajadores es de nivel medio (88,6%) y nivel alto (11,4%). Se concluye que existe una relación significativa entre el poder administrativo y el uso de los recursos públicos en la de Trujillo Víctor Larco Herrera - 2019.

En El Callao, Tovar (2020). La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre las competencias directivas y la gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla – Callao, 2020. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo no experimental con un nivel correlacional. Se trabajó con encuestas como técnica y como instrumento un cuestionario. La muestra seleccionada fue 62 trabajadores de la UGEL de ventanilla. Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general muestran un valor de significancia de 0.000 (menor a 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,480 lo cual indica que hay una correlación positiva débil entre la variable competencias directivas y la gestión de recursos humanos.

En Cajamarca, Machaca (2023). Su estudio, se centró en el efecto de la gestión directiva sobre la innovación pedagógica desde el punto de vista docente de tres instituciones educativas públicas, Querecotillo. Cajamarca, 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población estuvo compuesta por 63 docentes. Para los resultados, se obtuvo un valor de p significativo de 0,001, que está por debajo del margen de error (0,05), utilizando la prueba de regresión logística ordinaria. Esto indica que existe una relación significativa entre las dos variables; además, los valores de la prueba pseudo-R² de Cox y Snell y Nagelkerke indican que el 40,5% y el 40,6% de la variabilidad en la gestión directiva puede explicarse por el uso de innovaciones de aprendizaje, respectivamente.

En Cajamarca, Terrones (2022). La investigación tuvo como objetivo principal decretar la relación entre habilidades directivas y trabajo colegiado en una Institución educativa de Catache,

2022, la metodología utilizada fue cuantitativo correlacional, se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 31 educadores de un centro educativo de Catache. Los resultados mostraron que las habilidades directivas de la institución educativa de la provincia de Santa Cruz se encuentran en un nivel medio. Por lo tanto, para aumentar las competencias de los administradores y maximizar sus competencias, se mejorará todo el trabajo universitario utilizado por el personal docente, por lo que es importante tomar las medidas adecuadas.

En Cajamarca, Sandoval (2020). La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las competencias directivas y el desempeño de los colaboradores del área de operaciones en construcción de un Pad en el proyecto SHAHUINDO, Cajamarca 2019. Se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. La muestra estuvo acomodada por 155 colaboradores del área de operaciones en construcción de un Pad en el proyecto Shahuindo. El principal resultado muestra que existe una correlación positiva entre las competencias directivas y desempeño de los colaboradores, se concluye que existe una relación directa ($\rho=0.676$) y significativa entre las competencias directivas (porque el nivel de significancia fue menor al 5%, es decir, fue igual a 0,000) y el desempeño de los colaboradores del área de operaciones en construcción de un Pad en el proyecto SHAHUINDO.

En Cajamarca, Izquierdo (2023). El estudio se fundamentó en analizar las habilidades directivas que exhiben los directivos en el manejo de las empresas del rubro turístico del distrito Cajamarca en el transcurso del año 2022. Por consiguiente, la investigación fue de tipo cuantitativo con diseño correlacional no experimental se trabajó con la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, se tomó como muestra a 42 directivos de las agencias turísticas de la ciudad de Cajamarca. Como resultado principal se identificó que los directivos en las agencias de turísticas del distrito de Cajamarca durante el año 2022 en un 83% poseen un nivel alto seguido de un 10% que alcanzan un nivel muy alto. Queda demostrado y evidenciado el profesionalismo y capacidad directiva en la actividad turística, indicador que debe ser potenciado para mejorar la oferta turística de Cajamarca.

En Cajamarca, Cáceres (2021). El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los Funcionarios Públicos del Gobierno

Regional de Cajamarca, 2020, la investigación es de tipo cuantitativa con diseño correlacional, se ha utilizado la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La muestra estuvo conformada por 43 funcionarios públicos. El resultado del estudio fue que las habilidades si influyen directamente en el desempeño laboral de los Funcionarios Públicos, se concluye que las habilidades directivas constituyen una ventaja competitiva que se configuran con fuerza en el presente y, sobre todo, en un futuro sometido a un entorno cambiante y en constante transformación.

Para esta investigación se utilizaron diversas teorías como: Hablar de competencias directivas nos lleva a los primeros aportes señalados por McClelland (1970), quien sostiene que el éxito en la organización depende no sólo de la personalidad o habilidades del sujeto, sino también de una serie de habilidades o potencialidades que tienen las personas en función de tareas específicas y con ayuda de estas habilidades o potencialidades lograr las metas trazadas, luego otros autores, como Boyatzis, Spencer y Woodruffe complementan en el desarrollo y aplicación de capacidades en áreas organizativas. (Comuni.integral, 2023).

El término habilidades directivas adquiere cada vez más connotación por sus facilidades para el desarrollo profesional de los directivos (Ascón & García, 2021). Otra definición, expresa que el desarrollo de habilidades directivas permite la formación de directivos capaces de gestionar de manera exitosa a sus equipos de trabajo para el logro de objetivos y resultados en las organizaciones con un nivel de productividad y rentabilidad mayor (Santiago, 2021). También se considera que existen tres tipos de competencias directivas, estas son: a. conductuales, es decir, las disposiciones que influyen directamente en la práctica; b. funcionales, entendidas como las capacidades específicas que permiten cumplir funciones propias de director; y c. corporativas, que se refieren al conjunto de ideas o competencias propias de la institución (Poblete, 2020). La evaluación de competencias es una de las estrategias de evaluación basada en el comportamiento observable y demostrable a través del desempeño individual. (Quezada et al, 2021). Por tanto, los directivos deben tener conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para lograr el éxito (Mazurkiewicz, 2020). En el mundo empresarial existen factores que determina la posición, competitividad y éxito de una empresa.

Dentro de toda organización las funciones que ejecutan los directivos son de gran responsabilidad es por ello que tienen que ir de la mano con la calidad de competencias que poseen, con el único

objetivo de lograr el éxito. Hay muchos aspectos que afectan directamente al éxito o fracaso de las empresas, y por tanto es necesario e indispensable que los directivos aprendan, desarrollen y fortalezcan sus capacidades cada día, saber hacer (conocimiento), querer hacer (actitud) y poder hacer (habilidad). De esta manera, los jefes de proyecto de la organización podrán ejecutarlos con el éxito esperado. (Gil, 2022).

El estudio de las competencias directivas se complementó con el desarrollo de las dimensiones.

Orientación al conocimiento: La epistemología estudia y examina las diferentes disciplinas de la ciencia estudiando objetos y producir conocimiento científico (Pérez et al., 2021)

Liderazgo: Se basa en entender el arte de convencer a los demás y motivarlos para lograr los objetivos, esta cualidad es uno de los requisitos básicos de un buen líder. Además, destaca tres aspectos indispensables que debe hacer un líder, ser consciente de sus emociones, tener confianza, evalué sus emociones (Khamlichi, 2022).

Habilidades comunicativas: Vienen hacer un conjunto de procesos de lenguaje desarrollados durante la vida con el fin de participar eficaz y hábilmente en todos los ámbitos de la comunicación y la sociedad. (Marisa & Swieszkowski, 2017).

Valores éticos: Estas son las características del comportamiento humano, personal e institucional, es esencial para todos y deben ser encontrado en el campo de la educación (Llaca, 2021).

Trabajo en equipo: Promueve la integración e interacción entre sus miembros, cuyos esfuerzos comparten un propósito u objetivo en común que beneficia a todos, generando soluciones creativas e innovadoras a los ante los desafíos aceptados y encaminados al bienestar de todos (Asún et al, 2019).

La Teoría de la gestión desarrollada por Henry Gantt a principios del siglo XX, ilustra el calendario de trabajo de las etapas de un proyecto. Los gráficos pueden ser sencillos o difíciles eso va en función a las necesidades del director del proyecto y su equipo de trabajo., la teoría dispone el uso de recursos y tiempo en la evaluación de un proyecto, considerando el capital humano necesario para una ejecución eficiente. El diagrama de Gantt logró un gran éxito en la práctica y se utilizó en la construcción naval y otras tareas relacionadas durante la Primera Guerra Mundial, de hecho, los diagramas de Gantt todavía se utilizan ampliamente. (Pandora FMS team, 2023).

Podemos definir a la gestión de proyectos como el uso de conocimientos, habilidades y técnicas para ejecutar de manera efectiva y eficiente los proyectos planteados con énfasis en satisfacer las necesidades del sector (PMI, 2022). La gestión de proyectos también viene hacer la aplicación de métodos, técnicas, herramientas y habilidades para la materialización de un proyecto esto involucra a todas las etapas del ciclo de vida de un proyecto (Hau, 2022, p. 36).

Para la gestión de proyectos se consideraron los siguientes componentes

Planificación: Es una herramienta de vital importancia que va desde su planteamiento hasta la implementación, considerando la misión, visión y valores, logrando una planificación estratégica y participativa (Eyerkauffer et al., 2020).

Ejecución: Esta etapa abarca todas las tareas previstas en el plan. A su vez, estas tareas, dan la oportunidad de alcanzar los objetivos planteados al inicio. (Rus, 2021).

Monitoreo: Se refiere a la recopilación, medición y difusión de información sobre el desempeño y la evaluación de métricas y tendencias para impulsar la mejora de los procesos en los proyectos. (PMI, 2020).

Cierre: Es el fin de todos los compromisos pactados antes de realizar la inversión, y también es la etapa donde se acepta o rechaza el trabajo realizado sobre la inversión. (Oblitas, 2023).

Para la investigación se plantearon las siguientes hipótesis.

H_g: Las competencias directivas se relacionan de manera positiva con la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca, H₁: Existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca, H₂: existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión ejecución en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca, H₃ existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca, H₄ existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, el enfoque se concentra en utilizar técnicas estadísticas o matemáticas con el objetivo de demostrar la acción de un evento. Se hace uso de estas técnicas para comprobar teorías o hipótesis acerca de evento. (Pereyra, 2022, p. 22). Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, debido a que aprovecha la recopilación de datos con medición numérica y los analiza para precisar sus respuestas ante las preguntas de investigación en el transcurso de interpretación sobre habilidades directivas y Gestión de proyectos.

El tipo de investigación fue Básico, Según (Cruz, 2020), este tipo de investigación también es conocida como pura, se enfoca en reforzar el conocimiento científico y teórico sobre un problema determinado. Por su parte (Ballestín & Fàbregues, 2019), tienen por objetivo conocer y entender la realidad de un evento natural, de tal manera que le permite expandir el conocimiento de una determinada disciplina.

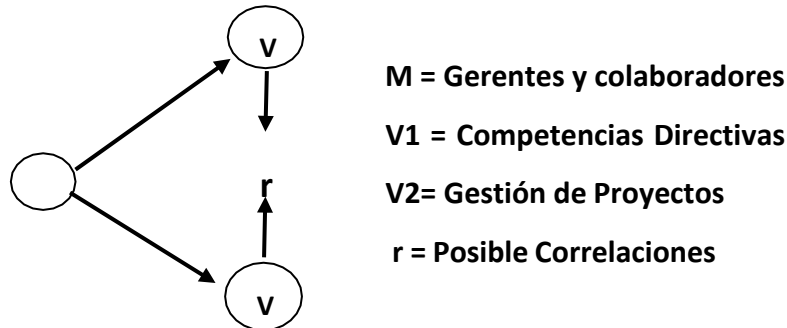
El método utilizado fue hipotético-deductivo, porque parte de una forma lógica de pensamiento basado en el planteamiento de la hipótesis general de un determinado fenómeno llegando a precisar la verdad o falsedad de los acontecimientos. A continuación, llegamos a la hipótesis detallando y deduciendo circunstancias de acuerdo a los resultados que se van obteniendo en el proceso de estudio (Seid & Cuello, 2021). Por lo tanto, en la investigación se formularon hipótesis general y específicas, las mismas que fueron aceptadas durante la experimentación y las pruebas estadísticas, de esta manera se dedujeron las soluciones del problema de investigación.

2.2. Diseño de investigación

Diseño fue no experimental, puesto a que no se manipuló las variables por lo tanto solo se observa y analiza los datos de un fenómeno en situación real (Pereyra, 2022, p. 23). Del mismo modo por ser una investigación no experimental se llevó a la práctica a través del diseño correlacional, debido a que el investigador tuvo como objetivo medir el grado de relación o vínculo existente entre las variables (Lopéz, 2022). Así mismo la investigación fue de corte transversal

porque solo se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único, con la finalidad de explicar las variables y estudiar su repercusión. (Pereyra, 2022, p. 26).

Diagrama



2.3. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, base de datos; globales, finitos e infinitos (Condori, 2020, p. 3). La misma que es determinada por los objetivos y el problema de investigación. La población para la presente investigación estuvo conformada por 200 personas entre gerentes y colaboradores de las diferentes áreas de la empresa Agropecuaria Piar.

Criterios de inclusión: Para la selección de muestra se consideraron a personas con experiencia laboral mayor a 3 años continuos en la empresa.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a personal nuevo, practicantes y personas que no se encontraron en el centro de labores.

Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, con las características generales (Condori, 2020, p. 3). Para la investigación la muestra estuvo constituida por 180 personas entre gerentes y colaboradores de las diferentes áreas de la empresa Agropecuaria Piar.

Muestreo

El muestreo debe ser igual a la muestra, se debe considerar individuos con las mismas características particulares, para obtener mayor información. (Condori, 2020, p. 14), la técnica de muestro para determinar la muestra de la investigación fue el método no probabilístico por conveniencia el mismo que estuvo conformado por gerentes y colaboradores de las diferentes áreas de la empresa Agropecuaria Piar.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, las encuestas se utilizan con el objetivo de lograr un acercamiento con el objeto de estudio y recopilar la mayor información posible. (Albán et. al 2020). El instrumento aplicado en la investigación fue el cuestionario, conformado por un conjunto de preguntas organizadas, estructuradas y específicas, que permiten evaluar a las variables planteadas en la investigación. (Cisneros et al 2022, p. 14), el instrumento se aplicó a los gerentes y colaboradores para recolectar información de las variables 1 y 2.

El cuestionario de competencias directivas, del autor Jesús Suarez Leandro año 2023, validado por 3 expertos, con una confiabilidad de 0.862 realizado a través del Alfa de Cronbach, estuvo conformado por 5 dimensiones: Orientación al conocimiento, Liderazgo, Habilidades comunicativas, Valores éticos y trabajo en equipo, cada una de ellas estuvo conformada por 6 ítems, medido con escala de tipo Likert (1= Ninguno o Nunca, 2= Poco, 3= Regular o algo, 4= Mucho, 5= Todo o siempre). Para nuestra investigación se adaptó el instrumento de acuerdo a nuestra realidad, la validación se realizó a través de juicio de 3 expertos obteniendo un valor de 97.6%, para la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.866.

El cuestionario de gestión de proyectos, del autor Marialuisa Argandoña Díaz, año 2022, validado por 3 expertos, con una confiabilidad de 0.930 realizado a través del Alfa de Cronbach, estuvo conformado por 4 dimensiones: Planificación con 4 ítems, Ejecución con 2, Monitoreo con 2 y Cierre con 3, haciendo un total de 11 ítems, medido en escala tipo Likert (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre). Para nuestra investigación se adaptó el instrumento de acuerdo a nuestra realidad, validado por 3 expertos, donde se obtuvo un valor de 96.4%, para la confiabilidad de 0.866 a través del Alfa de Cronbach, en esta oportunidad el instrumento quedó adaptado de la siguiente manera: cada una de las dimensiones consta de 5 ítems haciendo un total de 20 preguntas.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para la prueba de normalidad de la información se aplicó el test de Kolmogorov Smirnov siendo este altamente significativo sig. (bilateral 0.000 < 0.01) porque la muestra fue mayor a 50

elementos; los datos fueron ingresados en el Software de Excel y procesados en el programa estadístico SPSS 25. La información obtenida se resumió a través de la de estadística inferencial. Para determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos, se hizo uso del software SPSS 25 y se procesó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que mide el grado de concordancia que existe entre intervalos asignados a los valores de las variables bajo análisis.

Para determinar el nivel de competencias directivas y el nivel gestión de proyectos de la empresa, se utilizaron tablas de frecuencia, mostrando los resultados obtenidos en el estudio.

Para determinar la relación de las competencias directivas y las dimensiones planificación, ejecución, monitoreo y cierre en la gestión de proyecto de la empresa Agropecuaria Piar, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el proceso estadístico se realizó con la finalidad de determinar la correlación entre las variables y dimensiones, finalmente sirvió para elaborar tablas estadísticas, analizar, interpretar y llegar a las conclusiones.

2.6. Aspectos éticos de la investigación

Para la investigación se dio cumplimiento a los principios establecidos en el código de ética de la Universidad Católica de Trujillo (Aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 143-2019/UCT-CU, de fecha 30 de diciembre del 2019), se consideró el manejo de fuentes de consulta indicadas a bases de datos sugeridas para lograr la calidad de la investigación, las cuales fueron cumplidas en su totalidad y están citadas y referenciadas de acuerdo a normas APA (7ma. Edición). También se consideraron los principios de buenas prácticas de no alterar la información obtenida, de justicia para no afectar a los participantes en su centro de labores, de confidencialidad al no solicitar datos personales que puedan identificar al participante, así mismo los datos obtenidos fueron usados exclusivamente para fines de la investigación luego fueron depurados en su totalidad.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados hallados en función a los objetivos planteados.

Tabla 1

Relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

			COMPETENCIAS DIRECTIVAS	GESTIÓN DE PROYECTOS
Rho de Spearman	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Coefficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	180	180
	GESTIÓN DE PROYECTOS	Coefficiente de correlación	.565**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	180	180

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

La tabla 1, Se observa que el coeficiente de correlación es de 0,565, indicando la presencia de una correlación positiva media entre las Competencia directivas y la Gestión de proyectos en el nivel de significancia de 0,01, y p valor se encuentra debajo de 0.05, a continuación, se rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estadística se constata que las Competencia directivas y la Gestión de proyectos se relacionan significativamente, y se entiende que, a mejoras de las Competencia directivas se logrará mejorar la Gestión de proyectos dentro de la empresa Agropecuaria Piar.

Tabla 2

Nivel de competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

Nivel	Escala	Nº	%
Bajo	30-69	7	3.9%
Regular	70-109	141	78.3%
Bueno	110-150	32	17.8%
Total		180	100%

Nota: Nivel bajo = 30-69, nivel regular =70-109, nivel bueno = 110-150

En la tabla 2, se observa que las competencias directivas de la empresa se encuentran en nivel regular con un 78.3%, que representa a 141 personas encuestas, sin embargo, apreciamos que el 17.8% están en un nivel bueno y por último solo el 3.9% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

Nivel	Escala	Nº	%
Malo	20-47	5	2.9%
Regular	48-74	149	82.7%
Bueno	75-100	26	14.4%
Total		180	100%

Nota: Nivel malo = 20-47, nivel regular =48-74, nivel bueno = 75-100

En la tabla 3, se observa que la gestión de proyectos se encuentra en un nivel regular con un 82.7%, representado por 149 encuestados, así mismo el 14,4% está en un nivel bueno y el 2.9% se ubica en un nivel malo.

Tabla 4

Relación entre competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

		COMPETENCIAS		
		DIRECTIVAS	PLANIFICACIÓN	
Rho de Spearman	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación	1.000	.498**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	180	180
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	.498**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	180	180

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

En la tabla 4, Observamos que el coeficiente de correlación es de 0,498 lo que indica la concurrencia de una correlación positiva moderada entre las Competencia directivas y la dimensión de planificación con un nivel de significancia de 0,01. y p valor está debajo de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 5

Relación entre competencias directivas con la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

		COMPETENCIAS		
		DIRECTIVAS	EJECUCIÓN	
Rho de Spearman	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Coefficiente de correlación	1.000	.342**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	180	180
	EJECUCIÓN	Coefficiente de correlación	.342**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	180	180

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

En la tabla 5, Se observa que el coeficiente de correlación es de 0,342 lo que indica la presencia de una correlación baja entre las Competencia directivas y la dimensión de ejecución a nivel de significancia de 0,01, y p valor está por debajo de 0.05, aceptando la hipótesis del estudio.

Tabla 6

Relación entre competencias directivas y la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

		COMPETENCIAS		
		DIRECTIVAS	MONITOREO	
Rho de Spearman	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Coefficiente de correlación	1.000	.476**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	180	180
	MONITOREO	Coefficiente de correlación	.476**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	180	180

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

En la tabla 6, Se observa que el coeficiente de correlación es de 0,476 lo que indica la presencia de una correlación positiva moderada entre las Competencia directivas y la dimensión de monitoreo, a nivel de significancia de 0,01. Con p valor menor a 0.05, por lo tanto, aprobamos la hipótesis planteada.

Tabla 7

Relación entre competencias directivas con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

		COMPETENCIAS		
		DIRECTIVAS	CIERRE	
Rho de	COMPETENCIAS	Coeficiente de	1.000	.515**
Spearman	DIRECTIVAS	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	180	180
	CIERRE	Coeficiente de	.515**	1.000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	180	180

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

En la tabla 6, observamos que el coeficiente de correlación es de 0,515 lo que indica la presencia de una correlación positiva moderada entre las Competencia directivas y la dimensión de cierre, en un nivel de significancia de 0,01. p valor se encuentra por debajo de 0.05, se procede a admitir la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Solís (2020), las habilidades directivas son un elemento clave para alcanzar los objetivos de cualquier institución pública o privada. Sobre todo, se puede decir que el éxito de la gestión depende en gran medida de la racionalidad, la capacidad de comunicación y la toma de decisiones de los involucrados. En la investigación se encontró que existe una correlación positiva moderada entre las competencias directivas y la gestión de proyectos, se obtuvo el valor sig. (bilateral = $0.000 < 0.01$), a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,565. Esto quiere decir que las competencias, habilidades y conocimientos que transmiten los gerentes y colaboradores dentro de la empresa, A menudo se asocian con la gestión de proyectos, esto permite desarrollar de manera exitosa los proyectos planteados. En la investigación realizada por López (2022), donde se puede observar que el índice de correlación encontrado en su estudio es de 0.947, considerado como un valor muy alto y directo, llega a la conclusión que el efecto entre las variables de capacidad de gestión y las variables de gestión de proyectos es significativo, dando cumplimiento al objetivo general y respuesta a la interrogante de la investigación. Del mismo modo Carazas (2019), sostuvo que las competencias gerenciales y la gestión de proyectos ejecutado por las Municipalidades Distritales de la Provincia del Cusco, presentan un coeficiente de correlación de 0,901; esto explica que, Las variables tienen puntuaciones altamente correlacionadas, también considera que las habilidades y el conocimiento son competencias indispensables de un manager. En tal sentido y analizando los resultados confirmamos un vínculo positivo entre las competencias directivas y la gestión de proyectos, considerando que mejorando las Competencia directivas se logrará la mejora de la Gestión de proyectos dentro de la empresa.

El primer objetivo específico es determinar el nivel de competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Los resultados encontrados en la investigación reflejan que el 3.9 % presenta un nivel de competencias mala, el 78.3 % regular y el 17.8 % bueno. Lo que nos da a entender que los directivos y colaboradores poseen habilidades o competencias directivas deficientes para ejercer al máximo sus funciones dentro de la empresa. En el estudio realizado por Rivas (2020) quien llega a concluir que el nivel de competencias directivas corresponde al 77.1% nivel regular, 20% bueno y 2.9% malo, estos datos se asemejan a nuestra investigación, los mismos que indican que el personal encargado de la dirección del órgano local

Víctor Larco Herrera, dirigen a sus equipos de manera ineficiente, esto tendría un impacto negativo en el desempeño laboral. Por su parte Canchari (2023) menciona que la capacidad directiva fue marcada en el nivel bajo con el 13.3%, nivel medio 35.0%, y el 51.7% nivel alto, estos resultados marcan una diferencia con los resultados encontrados en nuestra investigación. Dado esto, puede considerarse que el nivel de habilidades directivas se encuentra en un nivel regular, eso confirma que su desarrollo no se ha dado de manera eficiente por lo que urge mejorar las competencias o habilidades en la gestión de proyectos dentro de la empresa.

Se planteó como segundo objetivo específico determinar el nivel de la gestión de proyectos en la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Canossa (2022), la gestión de proyectos aporta el potencial para contribuir a la evaluación y mejora del desempeño de la empresa, es decir que a través de los proyectos se fijan límites por tiempo y recurso logrando un control más efectivo, esto también requiere evaluación y capacitación permanente a sus trabajadores para gestionar mejor sus actividades y estas estén acorde con el tiempo asignado. En el estudio los resultados encontrados muestran que el 2.9 % considera un nivel de gestión mala, el 82.7 % un nivel regular y el 14.4 % un nivel bueno. Esto indica que los directivos y colaboradores aún no han desarrollado o reforzado sus habilidades para realizar de forma más eficiente la gestión de proyectos en la empresa. La investigación realizada por Narro (2020), nos indica que la gestión de proyectos muestra un 50% nivel regular, el 33% nivel mala y finalmente solo un 17 % nivel bueno, induciéndonos a determinar que la gran mayoría tiene deficiencias al aplicar la gestión de proyectos en Municipalidad de Curgos. Así también Díaz (2020) revela que el 45,86% considera nivel regular, el 33,76% nivel eficiente; y el 20,38% un nivel deficiente; los resultados de los autores se asemejan a los resultados encontrados en nuestra investigación. En consecuencia, podemos mencionar que mientras más repotenciadas estén las competencias directivas, obtendremos un mejor desempeño durante la gestión de proyectos dentro de la empresa y por ende un incremento positivo en el nivel.

Se estableció como objetivo específico determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Pahuachón (2023), las habilidades directivas se consideran claves para la excelencia profesional de una persona y a menudo se las denomina requisitos básicos para planificar y liderar equipos de trabajo, logrando de esta manera cumplir con los objetivos de la organización. En el estudio se encontró que existe una correlación significativa entre las

capacidades directivas y la planificación en la gestión de proyectos, obteniendo como resultado que sig. (bilateral = 0.000 < 0.01) analizado a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman planificación 0.498, esto se dio porque la gerencia de la empresa comunica de manera infrecuente de las actividades planificadas para la gestión de proyectos. En el estudio realizado por Bernaola (2019) refiere que las competencias directivas percibida se relacionan significativamente con el nivel de planificación, la relación es directa y moderada (Rho= 0.273), por lo tanto, concluye que, a mayor evolución de las competencias directivas, incrementara el nivel de planificación. En tal sentido, bajo lo estudiando puede considerarse que las competencias directivas y la planificación se asocian de forma significativa, dando a entender que aplicando de manera adecuada las competencias se puede lograr una óptima planificación en la gestión de proyectos.

Se formuló como objetivo específico determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Ramírez (2018), para obtener resultados óptimos en la ejecución, las organizaciones deben tener como base el desarrollo de las habilidades directivas, las que involucran habilidades personales, Interpersonales y grupales, su desarrollo se compone por un trabajo perenne que refuerza el actuar de la alta dirección. En la investigación se encontró la existencia de una relación significativa entre las competencias directivas y la ejecución en la gestión de proyectos, los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman ejecución 0.342. Eso puede darse porque la empresa no ha considerado que la fase de ejecución es el punto de partida donde se pone en marcha todo lo planificado por el equipo de trabajo. En el estudio realizado por López (2022), se encontró diferencias con nuestros resultados, el autor sostiene que existe una correlación alta entre las habilidades directivas y la ejecución de proyectos (Rho_Spearman=0,712; Sig. Bilateral=0,000), esto posiblemente se debió a que durante la ejecución de proyectos los involucrados desarrollaron sus habilidades, destrezas de la manera correcta. Por lo mencionado anteriormente, puede considerarse que las competencias directivas y la ejecución se asocian significativamente, pero difieren en los resultados por lo que es necesario tomar medidas que refuercen el desarrollo de sus capacidades para lograr la ejecución eficiente de todas las operaciones inmersas en el proyecto.

Se planteó como objetivo específico determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Varela (2019), el seguimiento, monitoreo y la evaluación diseñada adecuadamente

viene hacer uno de los componentes más importantes para la finalización exitosa de cualquier proyecto. Para ello resulta importante aplicar las competencias directivas de la mejor manera posible. En la investigación se encontró que las competencias directivas y el monitoreo se relacionan significativa en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar, el Rho de Spearman obtenido (monitoreo 0.476) estos resultados se dieron porque la gerencia no ha considerado analizar las características específicas de los proyectos y poder establecer de manera segura sus planes de monitoreo durante la ejecución. El estudio realizado por Mendoza (2020), se encontró diferencias en los resultados, el autor señala que se evidencio niveles bajos en competencia gerencial, 36% fue de nivel medio en monitoreo. Asimismo, indico que, la gestión de habilidades gerenciales presenta nivel alto (correlación 0,919) con el monitoreo. Por lo tanto, se puede considerar que las competencias directivas y el monitoreo se vinculan significativamente, pero pueden llegar a incrementar el nivel de asociación siempre y cuando ambas estén alineadas y sigan el mismo objetivo. Esto significa que mientras la capacidad de gestión sea la adecuada, el monitoreo en la gestión de proyectos será más eficiente.

Se planteó como objetivo específico determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Según Caeleigh (2022), indica que la fase de cierre es útil para llegar a un acuerdo con las partes interesadas y demostrar que las operaciones del proyecto han finalizado, de esa manera todos sabrán lo que has hecho y entenderán que el proyecto ha terminado. En el estudio se encontró un vínculo significativo de las competencias directivas y el cierre, el Rho de Spearman encontrado fue Cierre 0.515. Esto quiere decir que la gerencia de la empresa ha puesto más énfasis en la etapa de cierre y a entrenado a los colaboradores para esta fase; es necesario aplicar la técnica de entrenamiento en gestión de proyectos para obtener mejores resultados. En el estudio realizado por Cerro (2018), se evidencia que existe una relación positiva alta entre la administración (Rho = ,936) con el cierre de proyectos de inversión, en el sector salud. Los resultados encontrados por el autor son superiores a los nuestros. Esto indica que la administración ha ejercido habilidades directivas exitosas. Teniendo la información, se puede argumentar que las competencias directivas y el cierre en la gestión de proyectos se relacionan moderadamente, el resultado obtenido puede ser mejor, siempre y cuando las competencias o habilidades para dirigir los proyectos se desarrollen de manera responsable, sean efectivas y eficientes.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación positiva moderada entre las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023, con un Rho de Spearman de 0,565 y p valor < 0.05 , esto significa que las competencias, habilidades y conocimientos transferidos por los directivos y colaboradores de la empresa suelen ser importantes en la gestión de proyectos. En este sentido, confirmamos con los resultados del análisis que ante la mejora de las competencias la gestión de proyectos de la empresa será más efectiva y eficiente.
- Se concluye que el nivel de competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023, se encuentra en nivel regular con un 78.3% de cumplimiento, lo que indica que el desarrollo no se está dando de manera eficiente y que la empresa necesita mejorar urgentemente sus habilidades o competencias para la gestión de sus proyectos.
- Se concluye que el nivel de gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023, presenta un nivel regular con valores porcentuales de (82.7%). Por lo tanto, podemos decir que, mejorando las habilidades de dirección, conseguiremos un mejor nivel en la gestión de proyectos.
- Se concluye que existe una relación mesurada entre las competencias directivas y la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023, con un Rho de Spearman de 0.498 y p valor < 0.05 , lo cual implica que, con la aplicación adecuada de las habilidades necesarias, se puede lograr una planificación óptima de la gestión de proyectos.
- Se concluye que existe una correlación baja entre las competencias directivas y la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023, el Rho de Spearman es 0.342 y p valor < 0.05 . Por lo tanto, es necesario establecer nuevas medidas para fortalecer sus capacidades con el fin de lograr la ejecución efectiva de todas las actividades involucradas en el proyecto.
- Se concluye con la existencia de una relación moderada entre las competencias directivas y la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023, el Rho de Spearman encontrado es 0.476 y p valor < 0.05 . Esto imprime

el interés por lograr que las competencias para dirigir sean las idóneas y tengan influencia en cada fase de la gestión de proyectos en especial en el monitoreo.

- Se concluye que existe correlación moderada entre las competencias directivas y la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023 con un Rho de Spearman de 0.515 y p valor < 0.05 . Esto significa que la dirección de la empresa ha liderado adecuadamente la fase de cierre, el resultado conseguido puede mejorar, cada vez que las habilidades estén alineadas con los objetivos y tomar las decisiones adecuadas durante la gestión de cada uno de los proyectos.

VI. RECOMENDACIONES

- A la empresa Agropecuaria Piar, se sugiere para mejorar la gestión de proyectos considerar la aplicación de la metodología en todas las áreas para fortalecer las capacidades de las personas involucradas y de esa forma lograr el crecimiento empresarial a fin de cumplir con sus objetivos planteados.
- Así mismo establecer talleres de capacitación sobre competencias directivas, de tal manera que les permita desarrollar nuevas habilidades y reforzar las existentes; dado que en la investigación el nivel de estas se encuentra en un nivel regular.
- Implementar un manual que sirva como herramienta de soporte en la práctica de la gestión de proyectos y de esa forma elevar el nivel actual (regular) a otros niveles como muy bueno o excelente.
- Compartir de manera teórica y práctica el desarrollo de la dimensión de planificación que va desde su planteamiento hasta su implementación, para el desarrollo de estrategias participativas.
- Es necesario implantar nuevas acciones durante la ejecución, para poner en marcha todas las actividades involucradas durante la gestión de proyectos.
- Establecer sistema de monitoreo insitu para garantizar que se cumplan las especificaciones e impulsar la mejora de los procesos.
- Replicar la técnica de entrenamiento por cada fase durante la vida del proyecto, y de esta manera lograr mejores resultados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Ascón Villa, J. E., & García González, M. (2021). Metodología para el desarrollo de habilidades directivas esenciales desde la formación turística. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(1), 116-136.
- Association for Project Management. (2023, julio 6). What Is Project Management Recuperado de: www.apm.org.uk/WhatIsPM
- Asún, S. R. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Ballestín, B., & Fàbregues, S. (2019). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Editorial UOC.
- Bedoya-Dorado, C., Murillos-Vargas, G. y González-Campo, C. H. (2020) Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Bernaola Yparraguirre, H. J. (2019). *Las competencias directivas y la planificación estratégica en los directivos de la Iglesia Evangélica Peruana*, Presbiterio Lima Este, 2018.
- Brown, P., Bocken, N., y Balkenende, R. (2020). How do companies collaborate for circular oriented innovation? *Sustainability*, 12(4), 1648. <https://doi.org/10.3390/su12041648>
- Caeleigh MacNeil (20 de diciembre de 2022). Cierre del proyecto: 8 pasos para terminar proyectos con éxito. Asana. <https://asana.com/es/resources/project-closure>
- Cáceres Díaz, E. L. (2021). *Las habilidades directivas y el desempeño laboral de los funcionarios del gobierno regional de Cajamarca*, 2020. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4554/Tesis%20Erika%20C%C3%A1ceres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Canchari Guevara, I. L. (2023). Capacidad directiva y competitividad de una asociación de pequeños exportadores de granadilla de Huánuco, año 2022.
- Canossa Montes de Oca, H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias administrativas*, (19), 4-4.
- Carazas Araujo, E. (2019). Competencias gerenciales y sistemas de apoyo en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia del Cusco periodo 2018. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio de Abad. doi:http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5284/253T20191236_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerro Olivares, E. L. (2018). Ejecución de inversión pública y cierre de proyectos de inversión, sector salud Lima 2017.
- Chaves-Maza, M., & Fedriani, E. M. (2023). Evaluación del desempeño de los emprendedores: factores a considerar en la definición de éxito empresarial. *Contaduría y Administración*, 68(2), 385. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDeLosEmprendedoresFactoresAC-8845492.pdf
- Chen-Quesada, E. y Ruiz-Chaves, W. (2020). Competencias que potencian la capacidad gerencial en las personas directivas para el trabajo efectivo con las Juntas Administrativas y de Educación en el sistema educativo costarricense. *Revista Innovaciones Educativas*. 22(32), 36-50. DOI: <https://doi.org/10.22458/ie.v22i32.2964>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Comuni.integral, (13 agosto 2023). Teoría de las competencias directivas. <https://blog.comunicacionintegral.edu.do/2023/08/13/la-teoria-de-las-competencias-directivas/>
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Cortez Giraldo, L. M. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. *Industrial data*, 24(1), 121-137. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/1810-9993-idata-24-01-121.pdf>
- Cruz, P. (2020). Modelos epistemológicos de la medicina moderna. Instituto de Estudios Superiores de Chiapas. Universidad Salazar. <https://doi.org/https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/>
- Delgado, J. (2022). Qué es la gestión de proyectos. *GESTIONAR*. <https://gestionargratis.com/proyecto/que-es-gestion-de-proyectos-segunautores/>
- Diaz De La Cruz, E. (2020). Gestión directiva y calidad del servicio educativo en la IE Toribio de Luzuriaga y Mejía–San Juan de Lurigancho, 2020. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú) 44 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54090/Diaz_DE %20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54090/Diaz_DE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, 8-35.
- Dotsenko N., Chumachenko, N., Chumachenko, I., Husieva, Y., Lysenko, D., Kadykova, I. y Kosenko, N. (2021). Human Resource Management Tools in a Multiproject Environment. En M. Nechyporuk, V. Pavlikov y D. Kritskiy (Eds.), *Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering ICTM 2020. Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 188, pp. 680-691). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66717-7_58
- Espinoza Cedeño, A. K. (2022). Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108181/Espinoza_CAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eyerkauffer, M., Sedlacek, A., Moser, P. y Fabre, V. (2020). Planejamento estratégico para desenvolvimento sustentáveis local sob a ótica da governança pública. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, 21, 397-415, DOI: 10.21714/2178-8030gep.v.21.6138

- Fernández Mañuico, E. (2023). Competencias gerenciales y la gestión de proyectos de inversión pública en una municipalidad provincial de Apurímac, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109503>
- Fonseca-Meneses, J.A. (2018). Importancia de la metodología y gestión de proyectos de infraestructura en Colombia. Fundación Universitaria de la Cámara de Comercio Unipresarial Bogotá, <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/21086/TNI%20F676i.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil Hernandez, M. D. (2022). Como influye el desarrollo de nuevas habilidades directivas en la gestión de proyectos.
- Gonzalez Marin, Y., & Canós Darós, L. (2021, February). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. In Proceedings INNODOCT/20. International Conference on Innovation, Documentation and Education (pp. 363-371). Editorial Universitat Politècnica de València.
- Hau Ochoa, A. C. (2022). Aplicación de la gestión de proyectos para mejorar el servicio al cliente en proyectos tecnológicos.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill.
- Izquierdo Espinoza, D. R. (2023). Habilidades directivas en las empresas de turismo de la ciudad de Cajamarca año 2022. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5942/tesis%20directivos%2009%20de%20julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khamlichi, M. D. (2022). Cientifiko.com. Los 6 tipos de liderazgo segun Daniel Goleman: <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-daniel-goleman/>

- Lara, F., Mogorrón, H., & Ribeiro, S. (2019). Knowledge of managerial competencies: cross-cultural analysis between American and European students. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 2059-2074. doi:10.1080/1331677X.2019.1585271
- Llacsá, L., (2021). Valores éticos y actitudes en los estudiantes de medicina de una Universidad Nacional, Ica 2020. *Revista Médica Panacea*, 10(2), 66-69. DOI:10.35563/rmp.v10i2.424 <https://doi.org/10.35563/rmp.v10i2.424>
- Lopez Sueldo, A. M. (2022). Competencias gerenciales y su influencia en la gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad San Miguel, periodo 2020-2021. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31068/Tesis%20de%20maestr%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machaca Saromo, H. J. (2023). Gestión directiva e innovación pedagógica desde la perspectiva docente de tres instituciones educativas públicas, Querocotillo. Cajamarca, 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120961/Machaca_SHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marisa, A., & Swieszkowski, S. (2017). *Habilidades Comunicativas*. Buenos Aires, Argentina: Sociedad Argentina de Cardiología.
- Martínez, M.; Hernández, M. y Gómora, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 6, Núm. 12 enero – junio 2016. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5415448.pdf>
- Martins, J. (12 septiembre 2022). Diagrama de Gantt. Asana. <https://asana.com/es/resources/gantt-chart-basics>
- Mazurkiewicz, I. (2020). Competencias gerenciales y gestión de proyectos en la pequeña y mediana empresa. *Revista Negotium*, (47), 45-59. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4766437>
- Melendez, J. R., Velasquez-Rivera, J., El Salous, A., y Peñalver, A. (2021). Gestión para la Producción de biocombustibles 2G: revisión del escenario tecnológico y económico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 78-91. <https://doi.org/10.52080/rvg93.07>

- Melendez, J. R., y El Salous, A. hmed (2021). Factores críticos de éxito y su impacto en la Gestión de Proyectos empresariales: Una revisión integral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (4), 228-242
- Mendoza Jimenez, H. (2020). Gestión gerencial y ejecución de los proyectos de inversión pública de FONCODES Chachapoyas - Amazonas 2019. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44540>
- Naciones Unidas (2019), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://cods.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/06/%C3%8Dndice-ODS-2019-para-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2.pdf>
- Narro Vidaurre, S. E. (2020). La gestión de proyectos y su relación con el PMI del INVIERTE. PE en los proyectos de la Municipalidad Distrital de Curgos en el 2019.
- Oblitas Tarrillo, E. (2023). Ejecución de obras públicas y cierre de proyectos de inversión en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.
- Ortiz, P. (2022) Habilidades directivas fundamentales para la gestión de empresas. Blog EDEM. Disponible en: <https://edem.eu/las-habilidades-directivasfundamentales-para-la-gestion-deempresas/#:~:text=Las%20habilidades%20directivas%20comprenden%20laspermitir%C3%A1%20potenciar%20tu%20perfil%20profesional>
- Pahuachón Huayta, O. F. (2023). Importancia de las competencias directivas en las organizaciones. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 407–416. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25536>
- Pandora FMS team (6 julio del 2023). Breve historia de la Gestión de proyectos. Pandora FMS. <https://pandorafms.com/blog/es/historia-de-la-gestion-de-proyectos/#:~:text=A%20d%C3%ADa%20de%20hoy%20es,la%20gesti%C3%B3n%20de%20proyectos%20moderna.>
- Palacios, C. P. (2020). Generación y Fortalecimiento de Competencias de Gestión Directiva: Programa de Acompañamiento para Directores de una Red Educativa Católica de Colegios en Chile (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)).

<https://repositorio.uc.cl/server/api/core/bitstreams/3c404d19-7797-4384-822d-2233496e73ad/content>

- Paredes, M.A.J., Cárdenas, V.R. y Palomino, A.E. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17-22. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L. E., & Moreno-Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127).
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2022). Metodología de la investigación. Klik. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion+&ots=WGMR3MJEkr&sig=Ou9k286YvbHW0JsJlkKp2TQ7_Sk#v=onepage&q&f=true
- Pérez Pelipiche, N., Fonseca Arias, B., & Ocejo Salvador, A. M. (2021). Contextualización de la Tarea Vida en el proceso de formación profesional. *Universidad de Oriente. Sociedad & Tecnología*, 4(2),96–108. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.99>.
- Pérez, I., García, R., Piñero, P., Saadeq, G., y Peña, M. (2020). Experiencias en el uso de técnicas de softcomputing en la evaluación de proyectos de software. *Revista Investigación Operacional*, 41(1) ,108-119.
- Poblete, C. (2020). Generación y Fortalecimiento de Competencias de Gestión Directiva: Programa de Acompañamiento para Directores de una Red Educativa Católica de Colegios en Chile [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/48445>
- Project Management Institute (2020). Monitorear y Controlar el Trabajo del Proyecto según el PMBOK® del PMI®. <https://bsginstitute.com/bs-campus/white-paper/Monitorear-y-Controlar-el-Trabajo-del-Proyecto-segun-el-PMBOK-del-PMI-1324>
- Project Management Institute - PMI. (2022). A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK guide) (7th ed.).

- Quezada, M. E., Vega, C. Z., y Nava, C. (2021). Evaluación de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 301-314. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.0>
- Ramírez Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&tlng=es
- Rivas Maqui, B. (2020). Competencias directivas y el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo–2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51689/Rivas_MB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas Quevedo, N. R. (2022). Competencias directivas para las jefaturas de área de una empresa exportadora de banano orgánico–APBOSMAM–Mallaritos–Piura 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84722/Rivas_QNR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rus Arias, E (12 de enero 2021) Ejecución de un proyecto, <https://economipedia.com/definiciones/ejecucion-de-un-proyecto.html>
- Salazar-Botello, C., Muñoz-Jara, Y. y Caviedes, D. (2022). Competencias directivas en una universidad de la Zona Central de Chile. *Journal of the Academy*, (6), 48-65. <https://doi.org/10.47058/joa6.4>
- Samimi, E. y Sydow, J. (2021). Human resource management in project-based organizations: revisiting the permanency assumption. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 49-83. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1783346>
- Sandoval Mendoza, C. M. (2020). Percepción de las competencias directivas y desempeño de los colaboradores del área de operaciones en construcción de un PAD en el proyecto Shahuindo en la provincia de Cajabamba - Cajamarca 2019. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5181/TESIS_SANDOVAL%20MENDOZA%20CESAR%20MARIANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Santiago Rojas, S. N. (2021). Habilidades directivas y resolución de conflictos en los colaboradores del negocio Alicorp Soluciones B2B, Lima–2020.
- Seid, G., & Cuello, C. J. (2021). Aprender Metodología de la Investigación: los estudiantes de Sociología ante una materia extraña. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), 51(2), 133-150.
<https://www.redalyc.org/journal/270/27065158002/27065158002.pdf>
- Solis Tapia, V. E. (2023). Competencias directivas según Servir en la toma de decisiones de los proyectos de inversión del Plan COPESCO Cusco, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106917/Solis_TVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solis, H. H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147.
- Suarez Leandro, J. (2023). Competencias directivas y calidad educativa de una institución educativa, Comas 2022.
- Terrones Quispe, M. N. (2022). Habilidades directivas y trabajo colegiado en una institución educativa publica de la provincia de Santa Cruz-Cajamarca.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105423/Terrones_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tovar Huamancayo, P. R. (2020). Competencias directivas y gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla-Callao, 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47350/Tovar_HPR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268.
- Universidad Católica de Trujillo Benedicto. Código de ética versión 1.0 Aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 143- 2019/UCT-CU, de fecha 30 de diciembre del

2019

XVI". https://www.uct.edu.pe/images/transp/CDIGO_DE_TICA_INSTITUCIONAL_VE_RSIN_10_13072020_COVID.pdf

Vega, J. E., Bautista, M. D. C., y Martínez, M. D. C. (2020). Orientación emprendedora en la innovación de las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 97-114. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34651>

Villanueva Campos, O. A., & Vela León, F. E. (2023). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *ACADEMO (Asunción)*, 10(1):60-74. <https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.6AbstractThis>

Vrchota, J., Řehoř, P., Maříková, M., y Pech, M. (2021). Critical success factors of the project management in relation to industry 4.0 for sustainability of projects. *Sustainability*, 13(1), 281. <https://doi.org/10.3390/su13010281>

Varela, P. (20 de septiembre 2019). La importancia del Monitoreo y Evaluación de impacto para las empresas. Kueponi Consultoría. <https://www.kueponi.com/post/la-importancia-del-monitoreo-y-evaluaci%C3%B3n-de-impacto-para-las-empresas>.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO VARIABLE 01: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (30) preguntas de percepción acerca de las Competencias directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()

NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	ÍTEMS COMPETENCIAS DIRECTIVAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Orientación al Conocimiento						
1.	Los Gerentes o Directivos recopilan información relevante y lo aplica en capacitaciones de la empresa.					
2.	Los Gerentes o Directivos recopilan información de las normas vigentes e informa a los colaboradores.					
3.	Los Gerentes o Directivos recopilan información del sector alimentario y se halla disponible en la página de la empresa.					
4.	Los Gerentes o Directivos comparten información relevante para apoyar y reforzar la práctica de las BPM, en los colaboradores.					
5.	Los Gerentes o Directivos facilitan información actualizada a los colaboradores.					
6.	Los Gerentes o Directivos facilitan información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de las condiciones laborales.					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo						
7.	Los Gerentes o Directivos influyen positivamente en los colaboradores para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8.	Los Gerentes o Directivos influyen en los colaboradores para que asuman compromisos de mejora en su desempeño laboral.					
9.	Los Gerentes o Directivos influyen en la familia para que participen activamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.					
10.	Los Gerentes o Directivos dirigen la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos empresariales a mediano plazo..					
11.	Los Gerentes o Directivos encabezan actividades dirigidas a la innovación empresarial y planes de mejora.					

12.	Los Gerentes o Directivos lideran los procesos de la evaluación de la gestión de la empresa en el marco de mejora continua y el logro de objetivos.					
DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación						
13.	Los Gerentes o Directivos propician la comunicación empática al realizar el monitoreo a los colaboradores.					
14.	Los Gerentes o Directivos ponen atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los colaboradores.					
15.	Los Gerentes o Directivos respetan las opiniones de colaboradores, practicantes, visitantes, etc.					
16.	Los Gerentes o Directivos informan a los colaboradores sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17.	Los Gerentes o Directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18.	Los Gerentes o Directivos propician un clima empresarial favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente					
DIMENSIÓN 4: Valores éticos						
19.	Los Gerentes o Directivos son honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la empresa.					
20.	Los Gerentes o Directivos realizan balances transparentes de las actividades económicas de la empresa.					
21.	Los Gerentes o Directivos tratan imparcialmente a los colaboradores respetando las normas laborales vigentes.					
22.	Los Gerentes o Directivos respetan los acuerdos y compromisos contraídos con los colaboradores y sus familias.					
23.	Los Gerentes o Directivos se guían por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho humanos de los colaboradores.					
24.	Los Gerentes o Directivos tratan con equidad y cortesía a los colaboradores.					
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo						
25.	Los Gerentes o Directivos promueven una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.					
26.	Los Gerentes o Directivos informan con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la empresa.					
27.	Los Gerentes o Directivos designan funciones específicas a los colaboradores en la empresa.					
28.	Los Gerentes o Directivos inspiran confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					

29.	Los Gerentes o Directivos propician el apoyo mutuo entre los colaboradores para el desarrollo de las actividades programadas.					
30.	Los Gerentes o Directivos gestionan la participación organizada de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos.					

¡Muchas Gracias!

CUESTIONARIO VARIABLE 02: GESTIÓN DE PROYECTOS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (20) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()

NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1.	¿Los proyectos elaborados por la empresa incluyen tácticas y estrategias?					
2.	¿La empresa da a conocer la planificación estratégica?					
3.	¿Cree usted, que los Gerentes y/o directivos interiorizan la planeación operativa de la empresa en la que laboran?.					
4.	¿Cree Ud. que la empresa da a conocer a los colaboradores la capacidad presupuestaria?					
5.	¿La planificación de proyectos de innovación son elaborados por expertos en el tema?					
DIMENSIÓN 2: Ejecución						
6.	¿Con qué frecuencia se retrasa la ejecución de los proyectos por fallas en la planificación?					
7.	¿Cree Ud. que el área responsable de ejecutar el plan trazado en el proyecto de innovación contrata el personal idóneo?					
8.	¿Con que frecuencia los proyectos ejecutados por la empresa requieren de actualización en sus planteamientos?					
9.	¿Piensa Ud. que las actualizaciones de los proyectos de innovación se realizan o prevén?					
10.	¿Las actualizaciones influyen significativamente el tiempo de ejecución de los proyectos?					
DIMENSIÓN 3: Monitoreo						
11.	¿Con que frecuencia el monitoreo de las actividades del proyecto de innovación permite ser replanteado?					

12.	¿Cree Ud. que la empresa dispone con el profesional idóneo para controlar los cambios emergentes y recomendar las acciones correctivas o preventivas pertinentes que pudieran darse en los proyectos?					
13.	¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo y evaluación de proyectos de innovación para medir la eficacia, relevancia y sostenibilidad?					
14.	¿Con que frecuencia ocurren cambios emergentes en los proyectos de planificación?					
15.	¿Cree Ud. que los cambios emergentes que se origina influyen significativamente en los proyectos de innovación?					
DIMENSIÓN 4: Cierre						
16.	¿Piensa Ud. que la finalización de la fase de los proyectos de innovación tienen una buena aceptación de los colaboradores y clientes?					
17.	¿El presupuesto asignado para los proyectos ejecutados concluye en los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto?					
18.	¿Los gerentes y/o directivos hacen una evaluación ex post del proyecto de innovación ejecutado?					
19.	¿Los gerentes y/o directivos rinden cuentas sobre los recursos utilizados para promover la gestión transparente y responsable?					
20.	¿Cree Ud. que se identifican los factores que contribuyeron u obstaculizaron el logro de resultados para prevenir en los futuros proyectos?					

¡Muchas Gracias!

Anexo 2: Ficha técnica

Cuestionario sobre Competencias Directivas

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre Competencias Directivas
Autor y año:	ORIGINAL: Jesús Suarez Leandro (2023)
	ADAPTACIÓN: Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez (2023)
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023
Usuarios:	Gerentes y colaboradores.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Para lograr la validez del instrumentó de medición que consta de 14 indicadores, se dispuso de tres expertos en la materia, quienes aprobaron su aplicabilidad.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Ejecutado a través del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un buen nivel de confiabilidad de 0.866, por lo que se pudo aseverar que dicho instrumento es confiable.

Cuestionario sobre Gestión de Proyectos

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre Gestión de Proyectos
Autor y año:	ORIGINAL: Marialuisa Argandoña Díaz (2022)
	ADAPTACIÓN: Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez (2023)
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca, 2023
Usuarios:	Gerentes y colaboradores.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Para lograr la validez del instrumentó de medición que consta de 11 indicadores, se dispuso de tres expertos en la materia, quienes aprobaron su aplicabilidad.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un buen nivel de confiabilidad de 0.866, por lo que se pudo aseverar que dicho instrumento es confiable.

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE 01	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	NIVELES Y RANGOS
Competencias directivas	Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo que dirige las instituciones, las cuales le permitirán alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones en el contexto global (Martínez et al., 2016, p. 1).	La variable competencias directivas comprende 5 dimensiones: Orientación al conocimiento, Liderazgo, Habilidades comunicativas, Valores éticos, y Trabajo en equipo. Las cuales posibilitaron elaborar el cuestionario en escala de Likert. Finalmente se presentarán en niveles deficiente, moderado y eficiente.	Orientación al conocimiento	Recopila información Compara información	1-6	Escala Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Encuesta y Cuestionario	1. Bajo (30 - 69) 2. Regular (70 – 109) 3. Bueno (110 – 150)
			Liderazgo	Influye Dirigir Apoya	7-12			
			Habilidades comunicativas	Recibe mensajes Trasmite mensajes Asertividad	13-18			
			Valores éticos	Honestidad Respeto Tolerancia	19-24			
			Trabajo en equipo	Comunicación Confianza Apoyo mutuo	25-30			

VARIABLE 02	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	NIVELES Y RANGOS
Gestión de proyectos	Planificar, controlar o monitorear las habilidades y procesos para la finalización un proyecto dotado de recursos, respetando u optimizando el costo, calidad, límites de tiempo y seguridad a un riesgo aceptable, es decir, una de las principales ventajas es buscar el desarrollo real o desarrollo de cualquier tipo o área. (Fonseca, 2018)	La variable Gestión de Proyectos comprende 4 dimensiones: Planificación Ejecución Monitoreo Cierre	Planificación	Estrategias y tácticas	1,2,3,4,5	Ordinal del tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Encuesta y Cuestionario	“Malo”} (20 - 47) “Regular” (47 - 74) “Bueno” (74 - 101)
				Planificación estratégica				
				Planificación Presupuestaria				
				Planificación Operativo				
			Ejecución	Ejecutar el plan	6,8,9,10			
				Actualización de planificación				
			Monitoreo	Monitorear las actividades del proyecto	11,12,13,14,15			
				Controlar los cambios y recomendar acciones correctivas o preventiva				
			Cierre	Finalización de la fase	16,17,18,19,20			
				Finalización de acuerdos				
				Evaluación ex post				

Anexo 4: Carta de Presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 23 de noviembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01543-2023/UCT-EPG-D

Sra. Esperanza Virginia Torres de Rodríguez:
EMPRESA AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA E.I.R.L.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Anita Inés Rodríguez Torres**, identificada con DNIN° **26704782**, y a **Elmer Martínez Sánchez**, identificado con DNI N° **46190239**, alumnos del Programa de Maestría en Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA EMPRESA AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA E.I.R.L., 2023.**

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Esperanza Virginia Torres de Rodríguez,

identificado con DNI N° 26624152, en mi calidad de Gerente de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca, con RUC N° 20496038518, ubicada en la ciudad de Cajamarca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los Sres. Anita Inés Rodríguez Torres, Identificado con DNI N° 26704782, y Elmer Martínez Sánchez, Identificado con DNI N° 46190239, del Programa de Maestría en Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos, para que utilice la siguiente información de la empresa: Recojo de información referida a las variables en estudio y aplicación de los instrumentos sobre Competencias Directivas y Gestión de Proyectos, la muestra de investigación estará conformada por gerentes y colaboradores de las diversas áreas de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 26624152

Los Estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Anita Inés Rodríguez Torres
DNI: 26704782



Elmer Martínez Sánchez
DNI: 46190239

Cajamarca 23 de noviembre del 2023

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Anita Inés Rodríguez Torres, identificado con DNI N° 26704782 y Elmer Martínez Sánchez, identificado con DNI N° 46190239; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación y la de sus colaboradores de manera libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con las Competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Esperanza Virginia Torres de Rodríguez - Gerente

 **AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA EIRL**
Virginia Torres
FIRMA:

Fecha: 23/11/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Anita Inés Rodríguez Torres, identificado con DNI N° 26704782 y Elmer Martínez Sánchez, identificado con DNI N° 46190239; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación de manera libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con las Competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



NOMBRE: Walter Abanto Abanto

Fecha: 23/11 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Anita Inés Rodríguez Torres, identificado con DNI N° 26704782 y Elmer Martínez Sánchez, identificado con DNI N° 46190239; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación de manera libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con las Competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



NOMBRE: EDISON JAIME LOPEZ CARLOS

Fecha: 23/11/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Anita Inés Rodríguez Torres, identificado con DNI N° 26704782 y Elmer Martínez Sánchez, identificado con DNI N° 46190239; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación de manera libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con las Competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



NOMBRE: Carlos Enrique Valencia Torres

Fecha: 23/11/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Anita Inés Rodríguez Torres, identificado con DNI N° 26704782 y Elmer Martínez Sánchez, identificado con DNI N° 46190239; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación de manera libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con las Competencias directivas y la gestión de proyectos de la Empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



NOMBRE: Lorenzo Cavero Benites

Fecha: 23/11/2023

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relacionan las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?</p> <p>¿De qué manera las competencias Directivas se relacionan con la dimensión de ejecución en la</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las competencias directivas se relacionan de manera positiva con la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>Existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca.</p> <p>Existe una relación positiva de las competencias</p>	<p>OOBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de las competencias directivas y la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el nivel de las competencias directivas de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de planificación en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p>	<p>VARIABLE 01</p> <p>Competencias directivas</p> <p>VARIABLE 02</p> <p>Gestión de proyectos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al conocimiento - Liderazgo - Habilidades comunicativas - Valores éticos - Trabajo en equipo - Planificación - Ejecución - Monitoreo - Cierre 	<p>Tipo:</p> <p>-Según finalidad: Básica</p> <p>-Según su alcance por objetivos: Relacional</p> <p>-Según su naturaleza: correlacional causal</p> <p>-Según alcance temporal: Transversal</p> <p>Métodos: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población y muestra: todos los trabajadores de la empresa Agropecuaria Piar.</p> <p>Población: 200</p>

	<p>gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?</p> <p>¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?</p> <p>¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023?</p>	<p>directivas con la dimensión ejecución en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca.</p> <p>existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca.</p> <p>Existe una relación positiva de las competencias directivas con la dimensión cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca.</p>	<p>Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de ejecución en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de monitoreo en la gestión de proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar la relación de las competencias directivas con la dimensión de cierre en la gestión de proyectos de la empresa agropecuaria Piar Cajamarca 2023.</p>			<p>Trabajadores de la empresa Agropecuaria Piar.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta y cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Cuantitativo</p>
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 8: Imagen del porcentaje de turnitin obtenido.

Validación de instrumentos – Competencias Directivas



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **July Jimena Tanta Llanos**
 1.2 Institución donde labora: **Universidad Nacional de Cajamarca.**
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Competencias Directivas**
 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa**

Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					97
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					96
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					96
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					96
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					96
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Listo para ser aplicado.**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 96.6 Lugar y Fecha: Cajamarca 15 de octubre del 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 46009400 Teléfono: 944483013

Cajamarca, 15 de octubre del 2023

Mg. July Jimena Tanta Llanos

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido concedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					
24	E					
25	E					
26	E					
27	E					
28	E					
29	E					
30	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **Tanta Llanos July Jimena**
COLEGIATURA: **COP 31025**
DNI: **46009400**



Firma

Fecha 15/10/2023

CUESTIONARIO VARIABLE 01: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (30) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()
NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	ÍTEMS COMPETENCIAS DIRECTIVAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Orientación al Conocimiento						
1.	Los Gerentes o Directivos recopilan información relevante y lo aplica en capacitaciones de la empresa.					
2.	Los Gerentes o Directivos recopilan información de las normas vigentes e informa a los colaboradores.					
3.	Los Gerentes o Directivos recopilan información del sector alimentario y se halla disponible en la página de la empresa.					
4.	Los Gerentes o Directivos comparten información relevante para apoyar y reforzar la práctica de las BPM, en los colaboradores.					
5.	Los Gerentes o Directivos facilitan información actualizada a los colaboradores.					
6.	Los Gerentes o Directivos facilitan información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de las condiciones laborales.					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo						
7.	Los Gerentes o Directivos influyen positivamente en los colaboradores para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8.	Los Gerentes o Directivos influyen en los colaboradores para que asuman compromisos de mejora en su desempeño laboral.					
9.	Los Gerentes o Directivos influyen en la familia para que participen activamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.					
10.	Los Gerentes o Directivos dirigen la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos empresariales a mediano plazo..					
11.	Los Gerentes o Directivos encabezan actividades dirigidas a la innovación empresarial y planes de mejora.					
12.	Los Gerentes o Directivos lideran los procesos de la evaluación de la gestión de la empresa en el marco de mejora continua y el logro de objetivos.					
DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación						
13.	Los Gerentes o Directivos propician la comunicación empática al realizar el monitoreo a los colaboradores.					
14.	Los Gerentes o Directivos ponen atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los colaboradores.					
15.	Los Gerentes o Directivos respetan las opiniones de colaboradores, practicantes, visitantes, etc.					

16.	Los Gerentes o Directivos informan a los colaboradores sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17.	Los Gerentes o Directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18.	Los Gerentes o Directivos propician un clima empresarial favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente					
DIMENSIÓN 4: Valores éticos						
19.	Los Gerentes o Directivos son honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la empresa.					
20.	Los Gerentes o Directivos realizan balances transparentes de las actividades económicas de la empresa.					
21.	Los Gerentes o Directivos tratan imparcialmente a los colaboradores respetando las normas laborales vigentes.					
22.	Los Gerentes o Directivos respetan los acuerdos y compromisos contraídos con los colaboradores y sus familias.					
23.	Los Gerentes o Directivos se guían por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho humanos de los colaboradores.					
24.	Los Gerentes o Directivos tratan con equidad y cortesía a los colaboradores.					
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo						
25.	Los Gerentes o Directivos promueven una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.					
26.	Los Gerentes o Directivos informan con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la empresa.					
27.	Los Gerentes o Directivos designan funciones específicas a los colaboradores en la empresa.					
28.	Los Gerentes o Directivos inspiran confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29.	Los Gerentes o Directivos propician el apoyo mutuo entre los colaboradores para el desarrollo de las actividades programadas.					
30.	Los Gerentes o Directivos gestionan la participación organizada de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos.					

¡Muchas Gracias!

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Acuña Díaz Delis Alexander**
- 1.2 Institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Chota - UNACH**
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Competencias Directivas**
- 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
- 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa**

Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					96
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					97
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					97
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					96
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.3

Lugar y Fecha: Chota, 15 de octubre del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 44825748 Teléfono: 964054293

Chota, 15 de octubre del 2023

Mg. Delis Alexander Acuña Díaz

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02		B				
03	E					
04		B				
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10		B				
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17		B				
18	E					
19		B				
20		B				
21	E					
22	E					
23	E					
24	E					
25	E					
26	E					
27		B				
28	E					
29	E					
30	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems			B	
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Acuña Díaz Delis Alexander
 COLEGIATURA: CEP 80287
 DNI: 44825748



Firma
 Fecha: 15 /10 / 2023

CUESTIONARIO VARIABLE 01: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (30) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()
NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	ÍTEMS COMPETENCIAS DIRECTIVAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Orientación al Conocimiento						
1.	Los Gerentes o Directivos recopilan información relevante y lo aplica en capacitaciones de la empresa.					
2.	Los Gerentes o Directivos recopilan información de las normas vigentes e informa a los colaboradores.					
3.	Los Gerentes o Directivos recopilan información del sector alimentario y se halla disponible en la página de la empresa.					
4.	Los Gerentes o Directivos comparten información relevante para apoyar y reforzar la práctica de las BPM, en los colaboradores.					
5.	Los Gerentes o Directivos facilitan información actualizada a los colaboradores.					
6.	Los Gerentes o Directivos facilitan información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de las condiciones laborales.					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo						
7.	Los Gerentes o Directivos influyen positivamente en los colaboradores para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8.	Los Gerentes o Directivos influyen en los colaboradores para que asuman compromisos de mejora en su desempeño laboral.					
9.	Los Gerentes o Directivos influyen en la familia para que participen activamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.					
10.	Los Gerentes o Directivos dirigen la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos empresariales a mediano plazo..					
11.	Los Gerentes o Directivos encabezan actividades dirigidas a la innovación empresarial y planes de mejora.					
12.	Los Gerentes o Directivos lideran los procesos de la evaluación de la gestión de la empresa en el marco de mejora continua y el logro de objetivos.					
DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación						
13.	Los Gerentes o Directivos propician la comunicación empática al realizar el monitoreo a los colaboradores.					
14.	Los Gerentes o Directivos ponen atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los colaboradores.					
15.	Los Gerentes o Directivos respetan las opiniones de colaboradores, practicantes, visitantes, etc.					

16.	Los Gerentes o Directivos informan a los colaboradores sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17.	Los Gerentes o Directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18.	Los Gerentes o Directivos propician un clima empresarial favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente					
	DIMENSIÓN 4: Valores éticos					
19.	Los Gerentes o Directivos son honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la empresa.					
20.	Los Gerentes o Directivos realizan balances transparentes de las actividades económicas de la empresa.					
21.	Los Gerentes o Directivos tratan imparcialmente a los colaboradores respetando las normas laborales vigentes.					
22.	Los Gerentes o Directivos respetan los acuerdos y compromisos contraídos con los colaboradores y sus familias.					
23.	Los Gerentes o Directivos se guían por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho humanos de los colaboradores.					
24.	Los Gerentes o Directivos tratan con equidad y cortesía a los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo					
25.	Los Gerentes o Directivos promueven una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.					
26.	Los Gerentes o Directivos informan con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la empresa.					
27.	Los Gerentes o Directivos designan funciones específicas a los colaboradores en la empresa.					
28.	Los Gerentes o Directivos inspiran confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29.	Los Gerentes o Directivos propician el apoyo mutuo entre los colaboradores para el desarrollo de las actividades programadas.					
30.	Los Gerentes o Directivos gestionan la participación organizada de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos.					

¡Muchas Gracias!

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Vilma Del Rosario Cachi Valencia**
- 1.2 Institución donde labora: **Programa Nacional de Saneamiento Rural - Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento**
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Competencias Directivas**
- 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
- 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Cajamarca 15 de octubre del 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 26644512 Teléfono: 976947561

Cajamarca, 15 de octubre del 2023

Mg. Vilma Del Rosario Cachi Valencia

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					
24	E					
25	E					
26	E					
27	E					
28	E					
29	E					
30	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Vilma Del Rosario Cachi Valencia
COLEGIATURA: COP 11730
DNI: 26644512



Firma

Fecha 15/10/2023

CUESTIONARIO VARIABLE 01: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (30) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()
NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	ÍTEMS COMPETENCIAS DIRECTIVAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Orientación al Conocimiento						
1.	Los Gerentes o Directivos recopilan información relevante y lo aplica en capacitaciones de la empresa.					
2.	Los Gerentes o Directivos recopilan información de las normas vigentes e informa a los colaboradores.					
3.	Los Gerentes o Directivos recopilan información del sector alimentario y se halla disponible en la página de la empresa.					
4.	Los Gerentes o Directivos comparten información relevante para apoyar y reforzar la práctica de las BPM, en los colaboradores.					
5.	Los Gerentes o Directivos facilitan información actualizada a los colaboradores.					
6.	Los Gerentes o Directivos facilitan información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de las condiciones laborales.					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo						
7.	Los Gerentes o Directivos influyen positivamente en los colaboradores para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8.	Los Gerentes o Directivos influyen en los colaboradores para que asuman compromisos de mejora en su desempeño laboral.					
9.	Los Gerentes o Directivos influyen en la familia para que participen activamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.					
10.	Los Gerentes o Directivos dirigen la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos empresariales a mediano plazo..					
11.	Los Gerentes o Directivos encabezan actividades dirigidas a la innovación empresarial y planes de mejora.					
12.	Los Gerentes o Directivos lideran los procesos de la evaluación de la gestión de la empresa en el marco de mejora continua y el logro de objetivos.					
DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación						
13.	Los Gerentes o Directivos propician la comunicación empática al realizar el monitoreo a los colaboradores.					
14.	Los Gerentes o Directivos ponen atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los colaboradores.					
15.	Los Gerentes o Directivos respetan las opiniones de colaboradores, practicantes, visitantes, etc.					

16.	Los Gerentes o Directivos informan a los colaboradores sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17.	Los Gerentes o Directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18.	Los Gerentes o Directivos propician un clima empresarial favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente					
DIMENSIÓN 4: Valores éticos						
19.	Los Gerentes o Directivos son honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la empresa.					
20.	Los Gerentes o Directivos realizan balances transparentes de las actividades económicas de la empresa.					
21.	Los Gerentes o Directivos tratan imparcialmente a los colaboradores respetando las normas laborales vigentes.					
22.	Los Gerentes o Directivos respetan los acuerdos y compromisos contraídos con los colaboradores y sus familias.					
23.	Los Gerentes o Directivos se guían por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho humanos de los colaboradores.					
24.	Los Gerentes o Directivos tratan con equidad y cortesía a los colaboradores.					
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo						
25.	Los Gerentes o Directivos promueven una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.					
26.	Los Gerentes o Directivos informan con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la empresa.					
27.	Los Gerentes o Directivos designan funciones específicas a los colaboradores en la empresa.					
28.	Los Gerentes o Directivos inspiran confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29.	Los Gerentes o Directivos propician el apoyo mutuo entre los colaboradores para el desarrollo de las actividades programadas.					
30.	Los Gerentes o Directivos gestionan la participación organizada de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos.					

¡Muchas Gracias!

Validación de instrumentos – Gestión de Proyectos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **July Jimena Tanta Llanos**
 1.2 Institución donde labora: **Universidad Nacional de Cajamarca.**
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Gestión de Proyectos**
 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la**

empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				96
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				96
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				97
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				97
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				96
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				97

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Listo para ser aplicado**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **96.9**

Lugar y Fecha: Cajamarca 15 de octubre del 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 46009400 Teléfono: 944483013

Cajamarca, 15 de octubre del 2023

Mg. July Jimena Tanta Llanos

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **Tanta Llanos July Jimena**
COLEGIATURA: **COP 31025**
DNI: **46009400**



Firma

Fecha: 15 /10 / 2023

CUESTIONARIO VARIABLE 02: GESTIÓN DE PROYECTOS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (20) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()

NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1.	¿Los proyectos elaborados por la empresa incluyen tácticas y estrategias?					
2.	¿La empresa da a conocer la planificación estratégica?					
3.	¿Cree usted, que los Gerentes y/o directivos interiorizan la planeación operativa de la empresa en la que laboran?.					
4.	¿Cree Ud. que la empresa da a conocer a los colaboradores la capacidad presupuestaria?					
5.	¿La planificación de proyectos de innovación son elaborados por expertos en el tema?					
DIMENSIÓN 2: Ejecución						
6.	¿Con qué frecuencia se retrasa la ejecución de los proyectos por fallas en la planificación?					
7.	¿Cree Ud. que el área responsable de ejecutar el plan trazado en el proyecto de innovación contrata el personal idóneo?					
8.	¿Con que frecuencia los proyectos ejecutados por la empresa requieren de actualización en sus planteamientos?					
9.	¿Piensa Ud. que las actualizaciones de los proyectos de innovación se realizan o prevén?					
10.	¿Las actualizaciones influyen significativamente el tiempo de ejecución de los proyectos?					
DIMENSIÓN 3: Monitoreo						
11.	¿Con que frecuencia el monitoreo de las actividades del proyecto de innovación permite ser replanteado?					
12.	¿Cree Ud. que la empresa dispone con el profesional idóneo para controlar los cambios emergentes y recomendar las acciones correctivas o preventivas pertinentes que pudieran darse en los proyectos?					
13.	¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo y evaluación de proyectos de innovación para medir la eficacia, relevancia y sostenibilidad?					
14.	¿Con que frecuencia ocurren cambios emergentes en los proyectos de planificación?					
15.	¿Cree Ud. que los cambios emergentes que se origina influyen significativamente en los proyectos de innovación?					
DIMENSIÓN 4: Cierre						
16.	¿Piensa Ud. que la finalización de la fase de los proyectos de innovación					

	tienen una buena aceptación de los colaboradores y clientes?					
17.	¿El presupuesto asignado para los proyectos ejecutados concluye en los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto?					
18.	¿Los gerentes y/o directivos hacen una evaluación ex post del proyecto de innovación ejecutado?					
19.	¿Los gerentes y/o directivos rinden cuentas sobre los recursos utilizados para promover la gestión transparente y responsable?					
20.	¿Cree Ud. que se identifican los factores que contribuyeron u obstaculizaron el logro de resultados para prevenir en los futuros proyectos?					

¡Muchas Gracias !

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Acuña Díaz Delis Alexander**
 1.2 Institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Chota - UNACH**
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Gestión de Proyectos**
 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa**

Agropecuaria Piar Cajamarca 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			96	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			96	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		95		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			97	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			96	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			96	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			97	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			96	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		95		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		95		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.0 Lugar y Fecha: Chota, 15 de octubre del 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 44825748 Teléfono: 964054293
 Chota, 15 de octubre del 2023

Mg. Delis Alexander Acuña Díaz

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyecto de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06		B				
07		B				
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12		B				
13		B				
14		B				
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido			B	
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Acuña Díaz Delis Alexander
COLEGIATURA: CEP 80287
DNI: 44825748



Firma
Fecha: 15 / 10 / 2023

CUESTIONARIO VARIABLE 02: GESTIÓN DE PROYECTOS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (20) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()

NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1.	¿Los proyectos elaborados por la empresa incluyen tácticas y estrategias?					
2.	¿La empresa da a conocer la planificación estratégica?					
3.	¿Cree usted, que los Gerentes y/o directivos interiorizan la planeación operativa de la empresa en la que laboran?.					
4.	¿Cree Ud. que la empresa da a conocer a los colaboradores la capacidad presupuestaria?					
5.	¿La planificación de proyectos de innovación son elaborados por expertos en el tema?					
DIMENSIÓN 2: Ejecución						
6.	¿Con qué frecuencia se retrasa la ejecución de los proyectos por fallas en la planificación?					
7.	¿Cree Ud. que el área responsable de ejecutar el plan trazado en el proyecto de innovación contrata el personal idóneo?					
8.	¿Con que frecuencia los proyectos ejecutados por la empresa requieren de actualización en sus planteamientos?					
9.	¿Piensa Ud. que las actualizaciones de los proyectos de innovación se realizan o prevén?					
10.	¿Las actualizaciones influyen significativamente el tiempo de ejecución de los proyectos?					
DIMENSIÓN 3: Monitoreo						
11.	¿Con que frecuencia el monitoreo de las actividades del proyecto de innovación permite ser replanteado?					
12.	¿Cree Ud. que la empresa dispone con el profesional idóneo para controlar los cambios emergentes y recomendar las acciones correctivas o preventivas pertinentes que pudieran darse en los proyectos?					
13.	¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo y evaluación de proyectos de innovación para medir la eficacia, relevancia y sostenibilidad?					
14.	¿Con que frecuencia ocurren cambios emergentes en los proyectos de planificación?					
15.	¿Cree Ud. que los cambios emergentes que se origina influyen significativamente en los proyectos de innovación?					
DIMENSIÓN 4: Cierre						
16.	¿Piensa Ud. que la finalización de la fase de los proyectos de innovación					

	tienen una buena aceptación de los colaboradores y clientes?					
17.	¿El presupuesto asignado para los proyectos ejecutados concluye en los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto?					
18.	¿Los gerentes y/o directivos hacen una evaluación ex post del proyecto de innovación ejecutado?					
19.	¿Los gerentes y/o directivos rinden cuentas sobre los recursos utilizados para promover la gestión transparente y responsable?					
20.	¿Cree Ud. que se identifican los factores que contribuyeron u obstaculizaron el logro de resultados para prevenir en los futuros proyectos?					

¡Muchas Gracias !

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Vilma Del Rosario Cachi Valencia**
- 1.2 Institución donde labora **Programa Nacional de Saneamiento Rural - Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento**
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de Gestión de Proyectos**
- 1.4 Autor del instrumento: **Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez**
- 1.5 Título de la Investigación: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Listo para su aplicación.**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y Fecha: Cajamarca 15 de octubre del 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 26644512 Teléfono: 976947561

Cajamarca, 15 de octubre del 2023

Mg. Vilma Del Rosario Cachi Valencia

Presente. -

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Anita Inés Rodríguez Torres y Elmer Martínez Sánchez, egresados del Programa de maestría En Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023.**

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Vilma Del Rosario Cachi Valencia

COLEGIATURA: COP 11730

DNI: 26644512



Firma

Fecha 15/10/2023

CUESTIONARIO VARIABLE 02: GESTIÓN DE PROYECTOS

Estimado(a) colaborador, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. La investigación es conducida por Br. Anita Inés Rodríguez Torres y el Br. Elmer Martínez Sánchez, Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recopile será confidencial y estará alineada a los objetivos de la investigación. Su participación será de manera reservada y anónima.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le proporcionara un cuestionario de (20) preguntas de percepción acerca de las Competencias Directivas y la Gestión de Proyectos de la empresa Agropecuaria Piar Cajamarca 2023. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos para responder, se le sugiere leer cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, recuerde que no existe respuesta buena o mala, Contestar todas las preguntas.

Gracias por su participación.

ACEPTO

SI ()

NO ()

DATOS INFORMATIVOS

Edad (años):.....

Sexo: M () F ()

Instrumentos de investigación

Escala de Likert:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1.	¿Los proyectos elaborados por la empresa incluyen tácticas y estrategias?					
2.	¿La empresa da a conocer la planificación estratégica?					
3.	¿Cree usted, que los Gerentes y/o directivos interiorizan la planeación operativa de la empresa en la que laboran?.					
4.	¿Cree Ud. que la empresa da a conocer a los colaboradores la capacidad presupuestaria?					
5.	¿La planificación de proyectos de innovación son elaborados por expertos en el tema?					
DIMENSIÓN 2: Ejecución						
6.	¿Con qué frecuencia se retrasa la ejecución de los proyectos por fallas en la planificación?					
7.	¿Cree Ud. que el área responsable de ejecutar el plan trazado en el proyecto de innovación contrata el personal idóneo?					
8.	¿Con que frecuencia los proyectos ejecutados por la empresa requieren de actualización en sus planteamientos?					
9.	¿Piensa Ud. que las actualizaciones de los proyectos de innovación se realizan o prevén?					
10.	¿Las actualizaciones influyen significativamente el tiempo de ejecución de los proyectos?					
DIMENSIÓN 3: Monitoreo						
11.	¿Con que frecuencia el monitoreo de las actividades del proyecto de innovación permite ser replanteado?					
12.	¿Cree Ud. que la empresa dispone con el profesional idóneo para controlar los cambios emergentes y recomendar las acciones correctivas o preventivas pertinentes que pudieran darse en los proyectos?					
13.	¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo y evaluación de proyectos de innovación para medir la eficacia, relevancia y sostenibilidad?					
14.	¿Con que frecuencia ocurren cambios emergentes en los proyectos de planificación?					
15.	¿Cree Ud. que los cambios emergentes que se origina influyen significativamente en los proyectos de innovación?					
DIMENSIÓN 4: Cierre						
16.	¿Piensa Ud. que la finalización de la fase de los proyectos de innovación					

	tienen una buena aceptación de los colaboradores y clientes?					
17.	¿El presupuesto asignado para los proyectos ejecutados concluye en los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto?					
18.	¿Los gerentes y/o directivos hacen una evaluación ex post del proyecto de innovación ejecutado?					
19.	¿Los gerentes y/o directivos rinden cuentas sobre los recursos utilizados para promover la gestión transparente y responsable?					
20.	¿Cree Ud. que se identifican los factores que contribuyeron u obstaculizaron el logro de resultados para prevenir en los futuros proyectos?					

¡Muchas Gracias !

CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN - PRUEBA PILOTO 52 ENCUESTADOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 1:																														
D1: ORIENTACION CONOCIMIENTO						D2: LIDERAZGO						D3: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN						D4: VALORES ETICOS						D5: TRABAJO EN EQUIPO						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	4	3	2	2	4	2	3	2	1	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
4	2	1	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4
3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5

VARIABLE 2:																			
D1: PLANIFICACIÓN					D2: EJECUCIÓN					D3: MONITOREO					D4: CIERRE				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	3	4	1	3	3	3	4	5	4	1	4	4	3	3	2	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1	3
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3
4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3
2	4	3	2	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4
3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1
3	5	3	5	3	4	2	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.866	.953	52

La confiabilidad se determinó en base a una prueba piloto y por:

a) Alfa de Cron Bach, donde se obtuvo el valor de 0.866, siendo excelente.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Se aplicó Kolmogorov – Smirnov porque la muestra es superior a 50 elementos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS DIRECTIVAS	.314	180	.000	.807	180	.000
GESTIÓN DE PROYECTOS	.355	180	.000	.770	180	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo Imagen del porcentaje de Turnitin

COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA EMPRESA AGROPECUARIA PIAR CAJAMARCA 2023

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
3	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Internet Source	1%
6	revistas.uned.ac.cr Internet Source	1%
7	go.gale.com Internet Source	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Internet Source	1%
9	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet Source	1%