



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA  
REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR**

**LOZANO CARDENAS, JACKELINE LIZETH**

**ORCID:0009-0009-1445-6926**

**ASESOR**

**CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS**

**ORCID:0000-0002-6399-5928**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA N° 0280-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:24** horas del día **24** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE** Presidente  
**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN** Miembro  
**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA** Miembro  
**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024**

**Presentada Por :**  
(1811111079) **LOZANO CARDENAS JACKELINE LIZETH**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE**  
Presidente

**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN**  
Miembro

**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA**  
Miembro

**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024 Del (de la) estudiante LOZANO CARDENAS JACKELINE LIZETH, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 03 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

Dedicado especialmente para mi hijo, Patrick Yossef, y para mi mamá,  
Norma Cárdenas.

## **Agradecimiento**

A mi familia, mi hijo, madre y hermanos, por su cariño, comprensión y apoyo para poder realizar mis sueños y cumplir mis metas.

## Índice General

Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice General .....	VI
Lista de Tablas .....	VII
Lista de figuras .....	VIII
Resumen .....	IX
Abstract .....	X
I. Planteamiento del problema .....	1
II. Marco teórico .....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Hipótesis .....	29
III. Metodología .....	30
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación .....	30
3.2. Población .....	31
3.3. Operacionalización de las variables .....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.5. Método de análisis de datos .....	35
3.6. Aspectos éticos .....	36
IV. Resultados .....	38
V. Discusión .....	50
VI. Conclusiones .....	54
VII. Recomendaciones .....	55
Referencias bibliográficas .....	56
Anexos .....	62
Anexo 1. Carta de recojo de datos .....	62
Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación .....	63
Anexo 3. Matriz de consistencia .....	64
Anexo 4. Instrumento de recolección de información .....	65
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos .....	68
Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros .....	89

## Lista de Tablas

Tabla 1.	<i>Nivel del liderazgo gerencial en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	33
Tabla 2.	<i>Nivel de Gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	34
Tabla 3.	<i>Nivel del proceso de planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	35
Tabla 4.	<i>Nivel del proceso de organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	36
Tabla 5.	<i>Nivel del proceso de dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	37
Tabla 6.	<i>Nivel del proceso de control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	38
Tabla 7.	<i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 8.	<i>Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y Gestión administrativa</i>	40
Tabla 9.	<i>Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de Planificación</i>	41
Tabla 10.	<i>Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de organización</i>	42
Tabla 11.	<i>Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de dirección</i>	43
Tabla 12.	<i>Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de control</i>	

## Lista de figuras

Figura 1.	<i>Nivel del liderazgo gerencial en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	33
Figura 2.	<i>Nivel de Gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	34
Figura 3.	<i>Nivel del proceso de planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	35
Figura 4.	<i>Nivel del proceso de organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	36
Figura 5.	<i>Nivel del proceso de dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	37
Figura 6.	<i>Nivel del proceso de control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024</i>	38

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo se relacionan el liderazgo gerencial con la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Se llevó a cabo con una metodología de tipo cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental transversal. La población la constituyeron todos los trabajadores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre del Gobierno Regional de Ucayali y la muestra fue de 30 empleados de esa gerencia. La información se recogió por medio de una encuesta con dos cuestionarios aplicados a la muestra. Los resultados muestran que se percibe un liderazgo gerencial de nivel alto, así como un nivel alto en gestión administrativa. En la prueba de correlación se encontró una relación positiva, de intensidad moderada y con significancia estadística, por lo que se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y los procesos administrativos en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. De igual manera, se encontró relación significativa entre liderazgo gerencial y el proceso de planificación. Pero, no se identificó relación entre el liderazgo y los procesos de organización, dirección y control de la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Palabras clave:** gerencia, gestión, liderazgo, organización

## **Abstract**

The research aimed to determine how managerial leadership is related to administrative management in the Regional Forestry and Wildlife Management, Ucayali, 2024. It was conducted using a quantitative methodology, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of all employees of the Regional Forestry and Wildlife Management of the Regional Government of Ucayali, and the sample included 30 employees from that management. Information was collected through a survey with two questionnaires applied to the sample. The results show a high perception of managerial leadership as well as a high level of administrative management. The correlation test found a positive relationship with moderate intensity and statistical significance, concluding that there is a significant relationship between managerial leadership and administrative processes in the Regional Forestry and Wildlife Management, Ucayali, 2024. Similarly, a significant relationship was found between managerial leadership and the planning process. However, no relationship was identified between leadership and the processes of organization, direction, and control of administrative management in the Regional Forestry and Wildlife Management, Ucayali, 2024.

**Keywords:** management, administration, leadership, organization.

## **I. Planteamiento del problema**

Los cambios en las organizaciones del mundo actual resultan vertiginosos y con frecuencia generan valores que se contradicen, al requerir novedosas formas de liderazgo que puedan facilitar tanto la dirección de ideas, como la de acciones, que deben de llevarse a cabo, además de generar la credibilidad en los propósitos y de la confianza en la misión que estos líderes deben de representar. Y, es que la globalización socioeconómica y cultural, requiere que aquellos que van a dirigir organizaciones se desarrollen profesional y personalmente durante toda su vida, además de poseer una enorme capacidad para adaptarse a los cambios, una gran flexibilidad. Los rápidos cambios en el mundo, impulsados principalmente por los avances tecnológicos y sociales, han incrementado la competencia interna dentro de las organizaciones. Esto ha suscitado preocupación por cómo enfrentar los desafíos que estos cambios imponen a los individuos, las organizaciones y los países.. (Gutiérrez, 2019).

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, son entidades productivas que no solo establecen relaciones laborales, sino que también funcionan como centros de interacción social, moldeando actitudes y comportamientos con un impacto afectivo significativo. Por lo tanto, es esencial contar con un ambiente adecuado, propicio y cómodo que fomente la satisfacción de los individuos involucrados y facilite el desarrollo de emociones positivas y conductas constructivas (Macías y Vanga, 2021). De hecho, la motivación es la acción que impulsa al colaborador organizacional por voluntad de sí mismo a realizar tareas de la gestión de manera eficaz y productiva.

El liderazgo y la gestión administrativa se complementan de manera efectiva y son esenciales para cualquier empresa que aspire al éxito. Un buen líder inspira a las personas a seguir una visión, mientras que un administrador eficiente se encarga de llevar a cabo la ejecución de esa visión. Ambos roles contribuyen a crear un ambiente organizacional equilibrado y, sobre todo, productivo.

A nivel global, Montiel (2018) sostiene que el liderazgo juega un papel crucial al aprovechar las fortalezas y, sobre todo, las oportunidades, con el objetivo de minimizar las debilidades y amenazas. El liderazgo en la gestión es un elemento clave para mantener un clima organizacional favorable. Por otro lado, Guerrero (2018) señala que, en países sudamericanos, como Ecuador, el liderazgo es un proceso que implica una visión a largo plazo, en el cual la transformación y el cambio hacia la mejora continua son inherentes.

Ahora, no es lo mismo ser líder o gerente de una empresa o institución privada, donde lo que se busca es maximizar ingresos y reducir gastos, o sea que la empresa sea rentable, que en una entidad pública.

Cañizares et al. (2016) indican que toda organización del sector público tiene como objetivo alcanzar sus metas, tal como lo señalan diversas investigaciones en el área. Para lograr este propósito, es fundamental contar con dos cualidades clave: coordinación y esfuerzo, las cuales son herramientas esenciales en las entidades públicas. En el contexto de los avances tecnológicos y científicos, se requiere innovar e implementar procesos que permitan al personal desarrollar las competencias necesarias para cumplir con los objetivos establecidos en el plan estratégico de la institución. Además, es importante considerar características altamente valoradas, como la ética, la responsabilidad, el compromiso, la capacidad de liderazgo y la competitividad, que son fundamentales para una gestión pública efectiva. (Lozano y Tamayo, 2016).

En Perú, al igual que en muchos otros países de la región, la corrupción ha tenido un impacto significativo en diversos sectores a lo largo de las últimas décadas. Este fenómeno ha afectado a diferentes niveles y áreas de la administración pública, incluyendo los poderes del Estado, los órganos desconcentrados de los gobiernos regionales y locales, así como a numerosas empresas (Ortiz, 2019). Sólo recordemos que todos los 6 últimos máximos funcionarios públicos, como lo son los ex presidentes de la República, afrontan problemas legales por graves casos de corrupción durante sus gobiernos. Ellos grandes líderes políticos, que llegaron al poder con el apoyo de millones de votos, sucumbieron ante la codicia y la falta de valores.

En este contexto, la administración pública de nuestro país requiere un proceso de cambio, que incluya una reingeniería o reforma, y, sobre todo, un liderazgo sólido. Es urgente desarrollar y poner en marcha un plan de modernización de la gestión pública, asignando los recursos presupuestarios necesarios para fortalecer la identidad de los trabajadores, donde el capital humano sea el protagonista y líder, trabajando de manera colaborativa y motivada. Esto permitirá el éxito de la gestión administrativa pública en Perú. Para ello, se ha implementado el código de ética que regula las instituciones del Estado, con el objetivo de guiar y promover prácticas responsables y eficientes en la gestión pública. (Clarke & Hill, 2015; Buitrago, 2015). Adicionalmente, debería de agregarse al liderazgo, el aspecto de la asertividad. (Montoya & Mora, 2020)

En el país, existe una crisis de liderazgo efectivo y productivo en la alta dirección de dependencias del sector público, donde la falta de una visión estratégica clara y compartida entre los líderes y sus equipos resulta en una planificación deficiente y en la ejecución ineficaz de políticas. La ausencia de metas a largo plazo y la falta de alineación en la visión pueden llevar a una gestión reactiva en lugar de proactiva (García & Martínez, 2023). Así, los líderes gerenciales a menudo enfrentan desafíos relacionados con la toma de decisiones basadas en datos limitados o sesgados; además, la falta de información precisa y actualizada puede llevar a decisiones mal fundamentadas que afectan negativamente el desarrollo regional (Vásquez & Romero, 2022). Asimismo, la comunicación ineficaz y la falta de habilidades motivacionales entre los líderes pueden disminuir la moral del personal y la eficiencia en la implementación de proyectos y políticas. La incapacidad para motivar al equipo puede resultar en bajos niveles de compromiso y rendimiento (Sánchez, 2023).

Ahora, si el líder gerencial no motiva adecuadamente a su personal de confianza para que los procesos administrativos se desarrollen de manera óptima, se pueden generar implicaciones para la administración regional. Así, la falta de planificación estratégica y la deficiente coordinación entre diferentes áreas del gobierno regional pueden llevar a una ejecución fragmentada de proyectos y a un uso y asignación ineficiente de recursos, tanto financieros como humanos. Donde, la falta de sistemas efectivos para el seguimiento y la evaluación de proyectos es un problema recurrente (Torres & Castro, 2022).

Igualmente, la carencia de mecanismos robustos de evaluación y control pueden estar impidiendo que se identifiquen problemas y la corrección oportuna de desviaciones en la ejecución de políticas y proyectos. La falta de retroalimentación y ajuste continuo afecta la eficacia de los procesos administrativos (González, 2023). La ineficacia en el liderazgo y la administración puede estar limitando la capacidad del gobierno regional para llevar a cabo proyectos que beneficien a la comunidad, afectando la calidad de los servicios públicos ofrecidos a los ciudadanos, y generando descontento y desconfianza en la administración regional, reduciendo el impacto positivo de las políticas públicas (Mendoza & Fernández, 2023).

Es así que, los problemas en la planificación y ejecución de proyectos pueden estar ralentizando el progreso económico y social de la región, con la falta de cohesión y dirección estratégica se puede impedir que se alcancen los objetivos de desarrollo regional (Sánchez, 2023). Un liderazgo débil sobre los procesos administrativos puede estar contribuyendo a la

inestabilidad institucional, afectando la confianza de los ciudadanos en las instituciones regionales y dificultando la implementación de reformas necesarias (García, 2023). Finalmente, la ineficacia en la administración puede llevar a una percepción negativa de la gestión pública entre los residentes, afectando la participación ciudadana y la colaboración entre el gobierno regional y la comunidad (Rivas & Castro, 2023).

La Gerencia Regional de Flora y Fauna Silvestre del Gobierno Regional de Ucayali juega un rol fundamental en la gestión y conservación de la biodiversidad en esta región amazónica del Perú, en el que un buen liderazgo gerencial y el adecuado desarrollo de los procesos administrativos en ese sector público son cruciales para asegurar que las políticas y estrategias de conservación se implementen de manera efectiva y que los recursos naturales se gestionen de forma sostenible. Sin embargo, en los entes regionales, las gerencias son cargos de confianza que muchas veces se delegan, desde la gobernanza, de manera política y no tanto profesional; es decir, que ponen en las gerencias a “gente del partido” que pueda o no tener las capacidades profesionales, pero carecer de la experiencia necesaria para una labor tan especializada, y no ser un funcionario de carrera. Un liderazgo visionario y una administración eficiente pueden mejorar significativamente la implementación de políticas y proyectos, enfrentando desafíos y aprovechando oportunidades para el desarrollo sostenible en la región.

Del contexto presentado surgió el problema de investigación, que se enunció de la siguiente manera: ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024? Y los problemas específicos: ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?; ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?; ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?; ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?

Asimismo, se plantearon los objetivos de investigación, como objetivo general: Determinar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Y, como objetivos específicos: Identificar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la

Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Establecer cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Evaluar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Establecer cómo relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

La importancia de llevar a cabo esta investigación, radicó en la deficiente administración generalizada de los gobiernos regionales en el país, donde la asignación de cargos burocráticos a funcionarios que, en algunos casos, sin contar con los méritos profesionales ni la capacidad gerencial necesaria, conlleva a una mala gestión administrativa. Mientras los cánones de la administración moderna demandan que quien gerencie estas dependencias públicas sean líderes naturales, con capacidad gerencial, con principios y ética que pueden ayudar a conducirlos mediante una gestión transparente, ideal y motivando a sus colaboradores a trabajar en equipo para cumplir las metas trazadas.

La justificación teórica, radicó en que la realización del estudio incrementó el conocimiento respecto a las variables, liderazgo gerencial y gestión administrativa en una entidad pública, al indagar información sobre sus conceptos y particularidades. Esto nos llevó a formar definiciones propias sustentadas en las teorías de Taylor, Fayol y Bass. Como justificación práctica, el liderazgo gerencial es crucial para el éxito de cualquier organización, por lo que, un estudio sobre liderazgo gerencial permite identificar cómo las prácticas de liderazgo influyen en la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa. Además, los resultados científicos que se encontraron, sirven como modelos orientadores para la buena práctica de liderazgo en las dependencias regionales. Además, se justificó porque al utilizar un enfoque metodológico cuantitativo en el estudio del liderazgo gerencial y la gestión administrativa, a través de encuestas y análisis estadísticos, esto permitió medir el impacto de diferentes estilos de liderazgo en la eficiencia de la gestión administrativa.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

#### Internacionales

Pezo et al. (2023) desarrollaron el estudio titulado “Estrategias de Liderazgo gerencial para la mejora de la comunicación organizacional en la Unidad Educativa Teodoro Wolf”. El objetivo de esta investigación es examinar las percepciones de los directivos sobre su rol como líderes educativos en la gerencia, así como evaluar cómo los docentes, representantes y estudiantes perciben la gestión administrativa en sus funciones. Para facilitar el estudio, se realizaron entrevistas a docentes para abordar el estudio, se llevó a cabo una investigación mixta con predominancia del enfoque cualitativo, utilizando el método hermenéutico. Para contrastar los resultados, se incorporó un componente cuantitativo a través de un diseño no experimental interpretativo.. Entre los hallazgos, se observó que tanto docentes, estudiantes como representantes tienen altas expectativas del liderazgo gerencial. Estas expectativas se corroboran con los resultados de las encuestas, que señalan la necesidad de fortalecer aspectos como la capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la cohesión institucional. En consecuencia, se proponen nueve estrategias destinadas a asegurar un entorno armónico y centrado en la calidad educativa.

Sosa (2022) en su tesis para optar el grado de doctora, Universidad Iberoamericana de Paraguay, titulada *Estilo de liderazgo y nivel de desempeño en la gestión escolar*, tuvo como objetivo general analizar el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño en la gestión escolar de los directores de instituciones educativas. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, con un enfoque mixto. Para recolectar los datos de tipo cuantitativo y cualitativo se utilizaron las técnicas de encuesta y entrevista, y, como instrumentos un cuestionario y una guía de entrevista. La población consistió en estudiantes, personal pedagógico y administrativo de 10 instituciones educativas de la ciudad Fernando de la Mora, y la muestra la conformaron 300 estudiantes y 146 docentes de las instituciones. En los resultados sobre la relación entre nivel de ejercicio en la gestión escolar y sobre los estilos de liderazgo de los directores, se identificó la existencia de una correlación estadísticamente significativa. De manera general, se concluye que, los directores de las instituciones educativas que muestran conductas más alineadas con el liderazgo transformacional tienden a mejorar su desempeño en la gestión escolar. En cambio, aquellos que adoptan un estilo de

liderazgo Laissez-faire o transaccional suelen experimentar una disminución en su nivel de desempeño.

Baque (2021) investigó sobre *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en las instituciones educativas de la Unión Ecuatoriana, 2020*, el objetivo fue Determinar de qué manera el liderazgo y la gestión administrativa influyen en la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas, tesis para obtener el grado de Doctora en Educación, Universidad Unión, Ecuador. La metodología de este estudio se basó en un estudio de tipo cuantitativo, nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario de liderazgo de 40 ítems, y el cuestionario de gestión administrativa de 29 ítems. La muestra estuvo conformada por 353 entre directores y docentes de las instituciones educativas del ámbito de estudio. Los resultados muestran que el liderazgo es de nivel regular, de tipo transformacional, y la gestión administrativa es de nivel bueno. La prueba de correlación estableció que las variables no están relacionadas. Se concluye que no existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana.

### **Nacionales**

Vásquez (2022), en su tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo de Trujillo, titulada *Liderazgo gerencial y Gestión administrativa*, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa. Se utilizó un diseño descriptivo-correlacional y la muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Liderazgo Gerencial de 20 ítems y el Cuestionario de Gestión Administrativa de 20 ítems. Los resultados indicaron que el liderazgo gerencial, en sus modalidades de liderazgo transformacional, liderazgo participativo y habilidades gerenciales, se correlaciona de manera directa y significativa ( $p < .01$ ) con la gestión administrativa, con un tamaño de efecto grande ( $r > .50$ ). Esto permite concluir que, el optar por estilos de liderazgo revolucionarios, como el transformacional o participativo, junto con líderes que posean habilidades gerenciales, proporciona mayores garantías para la mejora en la gestión administrativa.

Luna (2021) desarrolló la tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo de Chiclayo, de título *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*, tiene como objetivo determinar la relación entre las variables en

estudio. La investigación fue de tipo descriptivo, de nivel correlacional, con diseño no experimental, transversal; se trabajó con una población conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiclayo, de la cual se seleccionó una muestra de 20 colaboradores. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos, el cuestionario de gestión administrativa de 20 ítems, y un cuestionario de liderazgo asertivo de 13 ítems. Los resultados indican un nivel medio en la gestión administrativa, e igualmente, un nivel medio en la variable liderazgo asertivo. En la prueba de correlación, se identificó una relación positiva muy alta y significativa ( $p = 0,969$  y Sig. 0,00). Se concluye que existe una relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Rurush (2021), en su tesis de Maestría para la Universidad César Vallejo de Trujillo, denominada *Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz, 2020* tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio; el método empleado fue de tipo básico, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población consistió en 378 trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, y la muestra, seleccionada probabilísticamente, estuvo compuesta por 191 personas. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron, un cuestionario estructurado sobre procesos administrativos con 38 reactivos, y un cuestionario sobre procesos administrativos con 40 ítems. Resultados: El 49,2% de los encuestados adoptaron una posición neutral respecto al liderazgo gerencial, mientras que el 47,1% mostró una postura similar sobre los procesos administrativos. Se concluye que existe una relación directa, moderada y significativa entre el liderazgo gerencial y los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz en 2020 (Rho de Spearman de 0,49 y Sig. de 0,000).

### **Locales**

Guillén (2022) desarrolló una tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de negocios en la Universidad César Vallejo, cuyo título es *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021*, El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal. La población de estudio consistió en 520 trabajadores

nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, ubicada en el departamento de Ucayali. La muestra, seleccionada de manera probabilística, incluyó a 82 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando dos cuestionarios validados, uno para medir el liderazgo transformacional de 20 ítems, y el cuestionario que mide el compromiso organizacional de 18 indicadores. Los resultados indicaron que el 34% de los colaboradores presentan un nivel alto de liderazgo transformacional, mientras que el 12% muestran un compromiso alto con el municipio. Además, el coeficiente de correlación de Spearman reveló un valor de 0,704, lo que demuestra una relación positiva alta y estadísticamente significativa, con lo que se concluye la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

García y Livia (2023) en su tesis de Licenciatura para la Universidad Nacional de Ucayali, titulada *El liderazgo transformacional como impulsor del desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022*, tuvo como objetivo general determinar el modo en que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal de la muestra de trabajo. Se realizó un estudio de tipo aplicado, con un nivel correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra la compusieron los 47 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sepahua. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para la variable liderazgo transformacional de 24 preguntas, y otro de desempeño laboral de 24 ítems. La prueba de correlación mostró un coeficiente Rho de Spearman = 0.804, que evidenció una relación positiva y alta; asimismo, con una significancia de 0.002 permitió concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, 2022.

Malca y Callao (2021), investigaron sobre “*Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores*”, el objetivo del estudio fue proponer un modelo de liderazgo gerencial que mejore el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transaccional y básico-propositivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario, administrado a 90 trabajadores municipales. Los resultados mostraron que el 63% de los funcionarios rara vez instan a los empleados a cumplir con el

reglamento interno, y el 73% indicaron que los funcionarios y jefes de área nunca toman medidas correctivas cuando el personal muestra ineficiencia en sus funciones. La propuesta incluye fundamentos filosóficos y conceptuales destinados a mejorar el desempeño laboral de los empleados, abogando por un enfoque diferente de la realidad. Se busca fomentar una mayor confianza, autoconfianza subordinada, y unir con entusiasmo los esfuerzos del equipo con los objetivos organizacionales compartidos. En tiempos cambiantes, se requiere que los gerentes con liderazgo transformacional sensibilicen a los trabajadores sobre sus responsabilidades y les ayuden a valorar su papel en la organización.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Liderazgo gerencial**

#### **Definiciones**

Chiavenato (2017) expresa que, el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para lograr objetivos y metas, movilizándolas hacia una visión común. Además, considera que el liderazgo es un proceso social que implica la influencia y la motivación de un grupo para alcanzar objetivos específicos. Este proceso no solo depende de la posición jerárquica de la persona que lidera, sino también de sus habilidades y características personales. El autor enfatiza la importancia del desarrollo continuo del líder. Esto incluye el aprendizaje constante, la adaptación a cambios y la mejora de habilidades interpersonales y de comunicación. Además, un líder debe tener una visión clara y ser capaz de comunicarla efectivamente al equipo.

Robbins y Coulter (2014) mencionan es la acción de impactar en un equipo para lograr lo propuesto. Mientras que, Mochón et al. (2014) definen al liderazgo como una acción donde un individuo tiene un impacto en otros individuos que los estimula, incentiva y orienta sus esfuerzos para contribuir con el logro de metas del grupo o de la organización. Por su parte, Lui (2015) señala que el liderazgo como acción, es el empleo del impacto no coactivo para alinear los objetivos grupales o de la organización, lograr un impacto en la conducta hacia la realización de los objetivos y contribuir a establecer la cultural en un grupo u organización, la serie de cualidades que tienen las personas que distinguen como líderes.

Ahora bien, el liderazgo gerencial es un proceso fundamental en las organizaciones que involucra la capacidad de los gerentes para influir, motivar y dirigir a los empleados

hacia la consecución de los objetivos organizacionales. Se centra en el impacto que los líderes tienen sobre el rendimiento y la actitud de sus equipos, facilitando la implementación de estrategias y la resolución de problemas (Northouse, 2022). Este tipo de liderazgo no solo se limita a la dirección de tareas, sino que también abarca el desarrollo de una visión compartida y la creación de un entorno que promueva la colaboración y la innovación.

### **Características del líder gerencial**

Entre las principales características de un líder gerencial, se destacan las siguientes (De la Garza y Guzmán, 2018):

- Atrae y retiene a los mejores talentos y perfiles profesionales, promoviendo un crecimiento conjunto.
- Motiva a los colaboradores para incrementar la productividad, la eficacia y la competitividad, orientándose hacia la búsqueda de soluciones innovadoras.
- Posee habilidades de negociación que le permiten tomar decisiones más acertadas en equipo.
- Fomenta y desarrolla el pensamiento estratégico de todos los miembros de la organización, con el fin de alcanzar los objetivos y mejorar los procesos.
- Establece metas ambiciosas pero alcanzables, mediante procesos eficientes y estratégicos adaptados a las necesidades de cada integrante del equipo.
- Trabaja en su inteligencia emocional para lograr una comunicación más efectiva y empática con los colaboradores.
- Tiene la capacidad de delegar tareas a los equipos adecuados, asegurando que cuenten con el conocimiento y las competencias necesarias para ejecutarlas con éxito.

### **Teorías del liderazgo**

#### ***Teoría de los rasgos***

La teoría de los rasgos se basa en la premisa de que ciertos rasgos de personalidad y características individuales hacen que una persona sea un líder eficaz. Esta teoría busca identificar qué rasgos diferencian a los líderes exitosos de los no líderes. Entre los rasgos comúnmente estudiados se encuentran la inteligencia, la confianza en uno mismo, la integridad, la sociabilidad y la determinación.

Las investigaciones recientes han ampliado la comprensión de la teoría de los rasgos al integrar no solo características innatas, sino también el impacto de las experiencias y el desarrollo personal en el liderazgo. Los estudios contemporáneos destacan que, aunque los rasgos innatos son importantes, el desarrollo y la adaptación de estos rasgos en función del contexto también juegan un papel crucial (Northhouse, 2022)

### ***Teoría del comportamiento***

La teoría del comportamiento se enfoca en los comportamientos específicos que los líderes exhiben en lugar de sus rasgos personales. Esta teoría identifica dos tipos principales de comportamientos: la orientación a la tarea, que se centra en la organización y supervisión de las tareas y en la consecución de objetivos. Y, la orientación a las relaciones que se enfoca en el bienestar y la motivación de los miembros del equipo. En esta teoría, el objetivo es identificar qué comportamientos conducen a una mayor efectividad en el liderazgo.

Al respecto, Yukl (2021) sostiene que, las investigaciones modernas han demostrado que los líderes efectivos tienden a exhibir una combinación de ambos tipos de comportamientos, ajustando su enfoque según las necesidades del equipo y las demandas de la situación. La teoría del comportamiento ha evolucionado para incluir conceptos como el liderazgo adaptativo y la importancia de la flexibilidad en los estilos de liderazgo.

### ***Teoría situacional***

La teoría situacional sostiene que no hay un único estilo de liderazgo que sea eficaz en todas las situaciones. En lugar de un estilo único, la efectividad del liderazgo depende de la capacidad del líder para adaptar su estilo según las características de la situación, como la tarea, el entorno y el nivel de desarrollo del equipo. Hersey et al. (2019), refiere que, las versiones modernas de la teoría situacional, enfatizan la flexibilidad del líder para ajustar su estilo de liderazgo en función del nivel de madurez de los seguidores y de las demandas específicas de la tarea. Este enfoque adaptativo es crucial en entornos cambiantes y diversos.

Resumiendo, la teoría de los Rasgos se enfoca en identificar características personales que predisponen a una persona a ser un líder eficaz. La teoría del Comportamiento analiza los comportamientos observables de los líderes, diferenciando entre orientación a la tarea y a las relaciones. Y, la Teoría Situacional, propone que la efectividad del liderazgo depende de la capacidad del líder para ajustar su estilo a las demandas de la situación.

Cada una de estas teorías proporciona una perspectiva diferente sobre el liderazgo, desde los rasgos personales que predisponen a alguien a liderar, hasta los comportamientos que los líderes deben exhibir y la adaptabilidad necesaria para enfrentar diferentes situaciones.

### **Estilos de liderazgo**

Los estilos de liderazgo describen cómo un líder dirige, motiva y gestiona a su equipo. A lo largo del tiempo, se han identificado y clasificado diversos estilos de liderazgo, cada uno con sus propias características, ventajas y desventajas. Entre los que se tienen a:

#### **a. Liderazgo Autocrático**

Northouse (2022) sostiene que, “El liderazgo autocrático puede ser efectivo en entornos de alta presión donde se requieren decisiones rápidas, pero tiende a disminuir la motivación y la satisfacción de los empleados en el largo plazo”. El liderazgo autocrático se caracteriza por una toma de decisiones centralizada. El líder toma decisiones unilaterales sin consultar a los miembros del equipo. Este estilo es útil en situaciones que requieren decisiones rápidas y en ambientes donde los miembros del equipo necesitan una dirección clara.

Entre sus ventajas están que adopta decisiones rápidas y claras, y demuestra eficiencia en situaciones de crisis. Mientras que sus desventajas, son que puede generar desmotivación entre los empleados, y que limita la creatividad y la participación del equipo.

#### **b. Liderazgo Democrático o Participativo**

Este tipo de liderazgo, fomenta un entorno de trabajo colaborativo, lo que puede incrementar la satisfacción del equipo y promover la innovación. Sin embargo, el proceso de toma de decisiones podría ser más lento debido a la participación activa de todos los miembros (Vroom & Yetton, 2022). El liderazgo democrático, o participativo, implica que el líder consulta a su equipo en el proceso de toma de decisiones. Este estilo fomenta la participación activa de los miembros del equipo y promueve un sentido de propiedad y compromiso.

Entre sus ventajas, están que mejora la moral y la satisfacción del equipo, y fomenta la colaboración y la creatividad. Mientras que, como desventajas, puede ser más lento en la toma de decisiones, además que, requiere un alto nivel de comunicación y colaboración.

### **c. Liderazgo Laissez-Faire**

Este liderazgo es efectivo con equipos autónomos y muy competentes, sin embargo, pueden padecer de falta de dirección y de cohesión si el equipo no es motivado previamente (Judge & Piccolo, 2021). Se caracteriza por una mínima intervención del líder en las actividades del equipo, donde los miembros tienen la libertad de tomar decisiones y gestionar sus tareas de manera autónoma.

Sus ventajas son que promueve la autonomía y la automotivación, y que, puede ser adecuado para equipos altamente capacitados y motivados. Sin embargo, podría conducir a la falta de dirección y cohesión, así como a un riesgo de baja productividad si los miembros del equipo no están bien motivados.

### **d. Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para que superen sus propios intereses en favor de los objetivos del grupo. Los líderes transformacionales fomentan una visión inspiradora y promueven el desarrollo personal de sus seguidores. Bass & Riggio (2020) afirman que, el liderazgo transformacional continúa siendo una de las teorías más influyentes en el campo del liderazgo, ya que los líderes transformacionales logran inspirar a sus seguidores para alcanzar altos niveles de desempeño y compromiso hacia una visión común.

Sus ventajas son que, genera una alta motivación y compromiso entre los miembros del equipo, y promueve el desarrollo y la innovación. No obstante, requiere habilidades excepcionales en comunicación y empatía, y puede no ser tan efectivo en situaciones que requieren una gestión estricta y detallada.

### **e. Liderazgo Transaccional**

El liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Este estilo se enfoca en el logro de objetivos específicos a través de una estructura clara de recompensas y consecuencias. Judge & Piccolo (2021), sostienen que, este tipo de liderazgo es muy útil para lograr objetivos específicos y para conservar el orden, pero pierde efectividad cuando se trata de fomentar la innovación y el compromiso por mayor espacio de tiempo.

Sus ventajas son que es efectivo para lograr objetivos a corto plazo y mantener el control, además de su claridad en las expectativas y recompensas. Aunque, puede limitar la

creatividad y la innovación, además de ser menos efectivo para motivar a largo plazo en comparación con el liderazgo transformacional.

#### **f. Liderazgo Auténtico**

El liderazgo auténtico se basa en la autenticidad y la transparencia del líder. Los líderes auténticos son genuinos, éticos y consistentes en sus acciones y decisiones. El liderazgo auténtico ha alcanzado mucha importancia en el contexto actual, pues estos líderes auténticos pueden promover la confianza y la lealtad por medio de su transparencia y estabilidad (Walumbwa et al., 2021).

Este liderazgo fomenta la confianza y la lealtad en el equipo, y promueve una cultura organizacional positiva y ética. Mientras que, requiere una alta autoconciencia y honestidad, así como puede ser desafiante mantener la autenticidad en situaciones difíciles.

#### **g. Liderazgo Carismático**

El liderazgo carismático se basa en la capacidad del líder para inspirar y atraer a los seguidores a través de su personalidad y visión. Los líderes carismáticos suelen tener una presencia fuerte y una habilidad para comunicar una visión convincente. House (2023) refiere que, el liderazgo carismático sigue siendo fundamental en la práctica organizacional, ya que los líderes carismáticos son capaces de motivar a sus seguidores mediante su visión y una personalidad cautivadora.

Este líder tiene una alta capacidad para motivar e inspirar a los seguidores, y puede conducir a una fuerte lealtad y compromiso. Aunque el grupo puede ser difícil mantener el impulso sin su presencia, y puede crear una cultura centrada en el líder en lugar de en el equipo.

Cada uno de estos estilos de liderazgo ofrece una perspectiva única sobre cómo los líderes pueden influir y motivar a sus equipos. La elección del estilo más adecuado depende de diversos factores, incluyendo el contexto, la naturaleza del equipo y los objetivos organizacionales.

#### **Las funciones directivas y el liderazgo**

Mochón y Sáez (2014) mencionan que, dentro de las organizaciones, el liderazgo no surge de un modo voluntario, como pueden surgir en otros factores de la vida, como dentro

de un equipo deportivo. Por lo general, en las organizaciones el liderazgo es el efecto, además de elementos como la instrucción de la labor que se inicia en la fase estudiantina.

El liderazgo dentro de una organización es fundamental para el logro de sus objetivos. Un equipo solo puede considerarse una verdadera organización cuando sus acciones grupales están orientadas y guiadas hacia metas específicas. Por lo tanto, cualquier enfoque de dirección dentro de una institución implica asignar roles que comúnmente se conocen como funciones directivas. Estas funciones juegan un papel crucial en el funcionamiento de la organización, ya que son responsables de asegurar que todo opere de manera eficiente y efectiva.

Para gestionar con éxito las funciones directivas, es indispensable poseer habilidades y competencias clave. Entre estas, la dimensión estratégica, las características de un gerente, y la capacidad para liderar son esenciales. Aunque las tres dimensiones son importantes, la capacidad de liderazgo es especialmente crucial para prevenir que la organización enfrente riesgos que puedan comprometer su existencia. Para comprender esta afirmación, es necesario analizar cómo cada una de estas tres premisas del rol gerencial impacta en el desempeño y estabilidad de la organización (Mintzberg, 2022)

#### **a. El gerente como táctico**

El gerente en su rol táctico es responsable de traducir las estrategias a largo plazo en planes y acciones concretas a corto y mediano plazo. Este rol implica identificar objetivos específicos que alineen las actividades diarias de la organización con las metas generales establecidas. Sus funciones clave son: Identificación de oportunidades, donde debe ser capaz de detectar oportunidades en el entorno que puedan ser aprovechadas para el beneficio de la organización; desarrollo de planes, en el que diseña planes y procedimientos para alcanzar los objetivos establecidos, asegurando que las acciones diarias contribuyan al cumplimiento de las metas a largo plazo. Así como, la asignación de recursos, en el que distribuye los recursos de manera eficiente para optimizar los procesos y alcanzar los objetivos de manera efectiva.

Mintzberg (2022) sostiene que, el papel táctico del gerente es fundamental para pasar de estrategias a acciones específicas y operativas, logrando que la organización alcance sus metas por medio de una planificación y efectiva ejecución.

## **b. El gerente como ejecutivo**

El rol ejecutivo de un gerente implica la habilidad de identificar y utilizar las competencias y destrezas de los miembros del equipo a quienes lidera. Como ejecutivo, es esencial maximizar el potencial de los empleados mediante una estructura de funciones que promueva la autonomía y aproveche los incentivos para motivar a las personas.

Un ejecutivo eficaz debe ser capaz de reconocer habilidades importantes en los individuos, incluso aquellas que ellos mismos podrían no estar conscientes de poseer. La competencia principal de un gerente ejecutivo radica en emplear de manera adecuada estas habilidades para dirigir y alcanzar los objetivos organizacionales (Kotter, 2022).

La capacidad ejecutiva requiere una habilidad significativa para establecer objetivos claros y motivar a las personas hacia metas comunes. El éxito de la función ejecutiva radica en la habilidad para diseñar planes corporativos que sean atractivos y pertinentes para cada miembro de la organización.

El gerente ejecutivo debe ser capaz de asignar a cada individuo el puesto más adecuado, de acuerdo con sus habilidades y competencias, independientemente de la naturaleza del trabajo. En resumen, la competencia ejecutiva se manifiesta en la capacidad de reconocer y utilizar eficazmente las habilidades de los empleados para lograr los objetivos organizacionales (Kotter, 2022).

## **c. El gerente como líder**

El rol de un gerente líder implica una preocupación constante por aspectos como el compromiso y la responsabilidad de sus empleados, así como por la lealtad que muestran hacia la organización y el nivel de reconocimiento que perciben. Un buen líder se esfuerza por enseñar a sus colaboradores a valorar el impacto de sus acciones en los demás y a encontrar motivación en este reconocimiento.

### **Habilidades que componen el liderazgo**

Mochón y Sáez (2014) mencionan las habilidades que debe tener un líder:

- **Dominio:** Es una habilidad crucial para cualquier líder, que implica la capacidad de aplicar su conocimiento y habilidades de manera efectiva y con compromiso.

- **Comprensión de los individuos:** Un líder efectivo debe reconocer que las personas tienen diferentes fuentes de motivación en distintos contextos y situaciones. Es fundamental que el líder entienda los factores que motivan a su equipo, así como la naturaleza y el potencial de cada individuo. Debe tener la habilidad para identificar y desarrollar métodos para satisfacer estas motivaciones y gestionarlas adecuadamente, con el fin de lograr los resultados deseados. Los empleados motivados pueden ser clave para superar desafíos, mientras que la falta de motivación puede ser un obstáculo.
- **Facultad de inspirar a su personal:** Los líderes deben ser capaces de inspirar a sus empleados para que utilicen todo su potencial en la consecución de los objetivos de la empresa. Esta habilidad no solo implica que los empleados realicen sus tareas, sino que también fomente una colaboración activa. Para lograr esto, el líder debe haber ganado previamente la confianza y el respeto de su equipo.
- **Habilidad para crear un entorno de desempeño:** Un líder efectivo debe saber cómo crear un entorno motivador. La motivación depende de varios factores, como generar expectativas positivas, establecer recompensas justas y desafiantes, fijar metas alcanzables, y asegurar que el esfuerzo requerido sea percibido como razonable.

## **Habilidades gerenciales del líder**

### **a. Comunicación eficaz**

Es la capacidad de transmitir ideas y expectativas claramente, así como de escuchar y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás. Asegura que todos los miembros del equipo comprendan sus roles y objetivos, y, facilita la retroalimentación constructiva y la resolución de problemas.

Clampitt (2022) sostiene que, la comunicación positiva es fundamental para lograr el liderazgo, al asegurar que haya entendimiento en los mensajes y que se propicie una atmósfera de colaboración.

### **b. Toma de decisiones**

Es la habilidad para evaluar opciones y tomar decisiones informadas que alineen con los objetivos estratégicos de la organización. Permite la alineación de las decisiones con la visión y misión organizacional. Además, Facilita la resolución rápida y efectiva de

problemas. La toma de decisiones efectiva es vital para un líder, pues tiene impacto directo en la dirección estratégica y en la eficiencia operativa del organismo (Nutt, 2023).

#### **c. Gestión del tiempo**

Lakein (2022) dice que es la capacidad de organizar y priorizar tareas de manera efectiva para maximizar la productividad y cumplir con los plazos establecidos. Ayuda a asegurar que las tareas se completen a tiempo y con la calidad requerida, y facilita el manejo de múltiples responsabilidades sin comprometer la eficiencia. El autor refiere que, una gestión del tiempo eficaz permite a los líderes alcanzar sus metas y objetivos, maximizando el uso de los recursos y reduciendo el estrés.

#### **d. Habilidad para inspirar y motivar**

Kouses & Posner (2022) sostienen que es la capacidad de ser la inspiración y motivación de los empleados es una habilidad básica para los líderes, porque lograr el compromiso y la motivación en los subordinados es un factor clave para alcanzar el éxito en la organización. Esto es, la capacidad de incentivar a los miembros del equipo a alcanzar su máximo potencial y a trabajar con entusiasmo hacia los objetivos comunes. Fomenta un alto nivel de compromiso y productividad entre los empleados, y contribuye a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

#### **e. Resolución de problemas**

Es la habilidad para identificar problemas, analizar posibles soluciones, y implementar estrategias efectivas para resolverlos. Permite abordar desafíos imprevistos y encontrar soluciones prácticas, además, asegura que los problemas se resuelvan de manera efectiva y oportuna. Al respecto, Heath & Heath (2023) argumentan que, los líderes deben poseer habilidades avanzadas de resolución de problemas para enfrentar y superar obstáculos de manera efectiva (Heath & Heath, 2023).

#### **f. Inteligencia emocional**

Goleman (2023), refiere que es una habilidad crítica para los líderes, al llegar a afectar el modo en que pueden manejar sus propias emociones y la interacción con su equipo. Es la capacidad para reconocer, entender y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás, y utilizar esta comprensión para guiar el comportamiento y las interacciones. Mejora las relaciones dentro del equipo y facilita la resolución de conflictos, además permite una mejor gestión del estrés y la toma de decisiones bajo presión.

### **g. Visión estratégica**

Es la capacidad para entender el panorama general, anticipar tendencias futuras, y establecer metas a largo plazo que alineen con la dirección estratégica de la organización. Es importante porque proporciona una guía clara y una estrategia para el futuro de la organización, además, facilita la elaboración de planes y la toma de decisiones a largo plazo. Un líder con visión estratégica dirige a la empresa hacia el futuro, se anticipa a los cambios y se adapta a los nuevos retos (Hamel & Prahalad, 2023).

### **h. Delegación de tareas**

Maxwell (2023), sostiene que, una efectiva delegación puede optimizar el tiempo del líder, además de desarrollar habilidades y competencias del equipo. La delegación es la habilidad para asignar tareas y responsabilidades a otros miembros del equipo, asegurando que se realicen de manera efectiva y eficiente. Permite al líder enfocarse en tareas estratégicas mientras otros manejan tareas específicas, y, fomenta el desarrollo y la capacitación de los miembros del equipo.

### **Dimensiones del liderazgo gerencial**

Dentro de la perspectiva de Koontz & Weihrich (2017), se tiene a:

**Liderazgo transformacional.** Es un estilo de liderazgo en el que los líderes motivan, inspiran y desarrollan a sus seguidores para alcanzar un alto nivel de desempeño y alcanzar metas más allá de las expectativas inmediatas. En lugar de centrarse únicamente en las tareas o la supervisión, los líderes transformacionales buscan generar cambios profundos en la motivación y valores de sus seguidores, fomentando un compromiso con una visión compartida y un propósito común.

Los autores mencionan que un líder transformacional es capaz de inspirar confianza y motivar a los empleados a innovar y desafiar el *status quo*, mientras desarrolla su potencial y fomenta la creatividad dentro de la organización. Este tipo de liderazgo implica comunicación efectiva, estilo de liderazgo carismático, y una visión clara de los objetivos a largo plazo, con un enfoque en el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo.

**Liderazgo participativo.** Es un estilo de liderazgo en el que el líder involucra activamente a los miembros de su equipo en el proceso de toma de decisiones, buscando su opinión, ideas y aportes. Este enfoque promueve la colaboración y el trabajo en equipo,

permitiendo que los empleados se sientan valorados y escuchados, lo que puede aumentar su motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

En el liderazgo participativo, el líder no impone sus decisiones, sino que actúa más como un facilitador que guía al grupo hacia soluciones colectivas. Este estilo de liderazgo se basa en la idea de que las personas en todos los niveles de la organización tienen conocimientos valiosos que pueden contribuir al éxito global de la empresa. Este estilo de liderazgo es especialmente eficaz en contextos donde la colaboración, la innovación y la mejora continua son esenciales para el éxito organizacional.

**Habilidades gerenciales.** Son las capacidades y competencias que un gerente necesita para realizar de manera efectiva las funciones de planificación, organización, dirección y control dentro de una organización. Estas habilidades permiten a los gerentes tomar decisiones, resolver problemas, motivar a los equipos y maximizar el rendimiento organizacional. Las habilidades gerenciales se suelen clasificar en tres categorías principales: habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales.

- Las habilidades técnicas son competencias específicas relacionadas con el conocimiento y dominio de herramientas, técnicas y métodos que se utilizan en el trabajo diario de la organización. Pueden ser, el manejo de software, conocimientos de finanzas, productivas, de proyectos, de procesos operativos. Son esenciales para los gerentes de niveles medios, ya que deben conocer bien los procesos operativos y ser capaces de resolver problemas técnicos dentro de su área de responsabilidad.
- Las habilidades humanas o interpersonales, son habilidades relacionadas con la capacidad de interactuar eficazmente con otras personas, ya sea a nivel individual o en grupo. Habilidades como la comunicación efectiva, empatía, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, y resolución de problemas interpersonales. Son cruciales para todos los gerentes, ya que les permiten establecer buenas relaciones con los miembros de su equipo, fomentar un ambiente de trabajo positivo y construir un clima de confianza y respeto.
- En las habilidades conceptuales, que permiten a los gerentes ver la organización en su conjunto, entender cómo se interrelacionan sus partes y cómo sus decisiones afectarán a los diferentes componentes. Habilidades como el pensamiento estratégico, toma de decisiones, capacidad para analizar y resolver problemas

complejos, visión global, y capacidad para prever el futuro de la organización. Estas habilidades son más relevantes para los gerentes de nivel superior, quienes deben tomar decisiones estratégicas que afecten a toda la organización.

## **Variable 2: Gestión administrativa**

### ***Nociones de gestión***

Liderar a un grupo de colaboradores hacia el alcance de metas institucionales es elemental dentro de la gestión integral. Implica dirigir a un grupo de personas para la toma de decisiones y gestionar la información para alcanzar los objetivos institucionales, al ser la gestión una parte esencial de la administración general de una institución educativa, cuyo propósito es obtener un nivel de rentabilidad económica satisfactorio.

De manera general, se define como, el proceso de coordinar y supervisar las tareas de una organización para que se logren los objetivos específicos por medio de la eficiente utilización de recursos. (Robinson, 2022)

Desde un enfoque administrativo, según Robbins y Judge (2023), la gestión es un proceso de toma de decisiones y de acciones que van a afectar la dirección de una empresa, para asegurar que se alcancen los objetivos que se han establecido para los procesos de planificación, organización, liderazgo y control.

Desde un enfoque estratégico, Porter (2023) define la gestión como la capacidad para establecer y conservar ventajas competitivas por medio de la formulación y ejecución de acciones estratégicas que den respuesta a un entorno cambiante y que maximicen el valor para los accionistas.

### **Concepto de gestión administrativa**

Chevez (2015) afirma que la gestión administrativa abarca la planificación, organización y coordinación de recursos y procesos dentro de una organización o institución para alcanzar objetivos específicos de manera eficiente y efectiva. Además, subraya que, para una gestión exitosa, el administrador debe contar con habilidades clave como la gestión del personal, una comunicación efectiva y la capacidad para trabajar en equipo, al tiempo que ejecuta eficientemente funciones esenciales como el control, la dirección, la organización y la planificación. La gestión administrativa requiere la realización de actividades coordinadas para alcanzar los objetivos establecidos en una institución o empresa.

De acuerdo con González et al., (2020) la gestión administrativa se ve restringida por la ausencia de recursos competentes y rigor científico en la ejecución de las etapas de este proceso, los propósitos que rigen la gestión administrativa se ven inmersos en la desorganización y no contribuye al progreso de la industria y al éxito de la gestión.

A juicio de Bowen y Vaca (2015) la gestión administrativa es la base de otros procesos en la organización, de otros momentos de la organización. Tiene como fin lograr resultados eficaces, compitiendo con muchas organizaciones para lograr resultados económicos. Este tipo de gestión se centra en guiar a un grupo hacia la consecución de los objetivos institucionales. Mientras que, Guadarrama, (2015) hace mención que la gestión administrativa produce efectos sanos para toda organización, además de la validez y valor en la prestación de servicios.

En resumen, la gestión administrativa se enfoca en la administración de recursos humanos, financieros y temporales, así como en la gestión de la información relevante para la toma de decisiones tanto retrospectiva como prospectiva. Incluye todos los procesos necesarios para desarrollar e implementar proyectos educativos y las responsabilidades asociadas. La gestión administrativa se relaciona con la organización, coordinación y supervisión de recursos y procesos dentro de una entidad para alcanzar objetivos específicos de manera eficiente y efectiva. También aborda las demandas diarias, los problemas y los acuerdos, buscando alinear los intereses individuales con los de la institución.

En esta situación, Robinson & Judge (2022) indican que, la administración implica la toma de decisiones y su ejecución para alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas acciones se convierten en prácticas rutinarias y mecánicas, regidas por normativas diseñadas exclusivamente para cumplir con controles y formalidades, como sucede con la burocracia en su forma actual, pueden producir efectos adversos que desvían la administración de su propósito original de atender, cuidar, suministrar y proporcionar recursos para el buen funcionamiento de la institución. De esta manera, el aspecto administrativo se transforma en una herramienta para planificar estrategias, considerando el uso racional de los recursos y el tiempo disponible.

La gestión administrativa se refiere al proceso de coordinar y supervisar las actividades y recursos dentro de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Esta función abarca diversas áreas y funciones clave, que incluyen la planificación, organización, dirección y control de recursos humanos, financieros y

materiales. La gestión administrativa es fundamental para el funcionamiento exitoso de cualquier organización. Implica la planificación, organización, dirección y control de recursos y procesos, y su adecuada implementación es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva. Una gestión administrativa bien ejecutada permite a las organizaciones adaptarse a cambios, optimizar recursos y mejorar continuamente sus operaciones (Daft, 2022)

Chiavenato (2017) indica que, la gestión implica el uso de un conjunto de técnicas, herramientas y métodos para administrar recursos y ejecutar las actividades institucionales. Cuando estas reflexiones, descripciones y perfiles relacionados con la gestión se aplican a la administración, constituyen un cuerpo de conocimientos, enfoques y métodos valiosos para la dirección educativa. Este conjunto de saberes y prácticas permite una planificación, organización y control más efectivos de los procesos educativos en una organización.

### **Características de la gestión administrativa**

De acuerdo con Louffat (citado por Tubay et al., 2016), la gestión se manifiesta en todas las organizaciones sociales como un conjunto de procesos de toma de decisiones destinados a alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente, mediante el control, la organización, la dirección y la planificación. Así mismo, la gestión siempre está acompañada de diversos aspectos y se distingue claramente de otros fenómenos con los que se relaciona. Es un mecanismo utilizado en instituciones sociales para lograr los objetivos establecidos de forma efectiva.

Para promover la mejora en un centro educativo, es esencial que este posea las siguientes características: autonomía, participación y formación. La autonomía permite que los miembros de la comunidad educativa—directivos, profesores, estudiantes, personal de apoyo y padres—reflexionen sobre los asuntos del plantel, identifiquen sus necesidades y propongan y ejecuten sus propias soluciones. No obstante, los centros educativos a menudo están sujetos a directrices externas y procedimientos rígidos que no siempre consideran la diversidad y particularidades de cada institución.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Las dimensiones se evidencian a través de los procesos administrativos, los cuales son fundamentales para el funcionamiento efectivo de cualquier organización. Estos procesos abarcan una serie de actividades interrelacionadas que ayudan a las organizaciones

a alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Los principales procesos administrativos incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control. A continuación, se desarrolla cada uno de estos procesos con citas bibliográficas actualizadas que respaldan su importancia y aplicación.

**Planificación.** La planificación es el primer proceso administrativo y se refiere a la definición de objetivos y el desarrollo de estrategias para alcanzarlos. Implica establecer metas a corto, mediano y largo plazo, así como decidir sobre las acciones y recursos necesarios para lograrlas. La planificación proporciona una hoja de ruta para la organización y establece la dirección hacia donde se deben encaminar los esfuerzos. Permite anticipar problemas potenciales y preparar respuestas adecuadas.

Robinson & Judge (2023), destacan que la planificación es crucial para la formulación de estrategias y la asignación de recursos, lo cual es esencial para el éxito organizacional. Mientras que, Daft (2022) enfatiza que la planificación es el proceso que marca la dirección para todas las actividades futuras de una organización.

Según Delgado y Ena (2018), el proceso de gestión comienza con la definición de la visión y misión de la institución, estableciendo objetivos, estrategias y políticas mediante el uso de un mapa estratégico, y considerando el análisis FODA. La planificación abarca diferentes horizontes temporales: a largo plazo (de 5 a 10 años o más), a mediano plazo (entre 1 y 5 años), y a corto plazo, en el cual se elabora un presupuesto detallado para cada año. Este proceso incluye la fijación de metas y objetivos organizacionales, así como el desarrollo de estrategias y planes para lograrlos. La planificación también implica la identificación de los recursos necesarios y la asignación de tareas y responsabilidades.

**Organización.** La organización implica estructurar los recursos y actividades de la empresa para implementar los planes. Esto incluye la creación de una estructura organizativa, la asignación de tareas y responsabilidades, y la coordinación de actividades. Una buena organización asegura que los recursos se utilicen de manera eficiente y que las tareas se realicen de manera ordenada. Facilita la coordinación y evita la duplicación de esfuerzos.

Mintzberg (2023), explica que la organización es clave para establecer una estructura clara que permita la coordinación eficaz de las actividades y recursos. Por su parte, Hodgetts & Hegar (2021) discuten cómo la organización permite una adecuada distribución de recursos y facilita la implementación de estrategias.

La organización se refiere a la configuración estructural de una empresa o entidad. Este proceso implica determinar qué tareas se realizarán, quién será responsable de cada una, cómo se agruparán las responsabilidades, quién reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones. La estructura organizativa debe diseñarse de manera que aclare quién llevará a cabo las distintas funciones y quién será responsable de los resultados.

La organización implica el diseño de una estructura organizativa eficiente que defina las relaciones entre los diferentes departamentos y unidades dentro de la entidad. Esto incluye la asignación de roles y responsabilidades, la creación de líneas de autoridad y comunicación, y la coordinación de actividades para asegurar un funcionamiento coherente y efectivo.

**Dirección.** La dirección se refiere a liderar y motivar al personal para que realicen sus tareas de manera efectiva. Incluye la comunicación, la motivación, y la toma de decisiones para guiar al equipo hacia el logro de los objetivos. La dirección efectiva asegura que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y motivados para desempeñar sus funciones con el mejor de sus esfuerzos (Northhouse, 2022)

Dirigir es la habilidad de influir y persuadir a las personas a través del liderazgo, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Se basa en la toma de decisiones que integra tanto opciones cuidadosamente consideradas como intuiciones. La dirección implica guiar y motivar a los empleados para que avancen hacia el logro de los objetivos organizacionales. Esto abarca comunicar la visión y los valores de la organización, así como supervisar y apoyar a los empleados en sus tareas diarias

**Control.** El control implica monitorear el desempeño organizacional, comparar los resultados con los objetivos y realizar ajustes cuando sea necesario. Incluye la supervisión de procesos y la implementación de medidas correctivas. El control es esencial para asegurar que la organización se mantenga en el camino correcto hacia el logro de sus objetivos. Permite identificar desviaciones y corregir problemas de manera oportuna (Robinson & Judge, 2023).

Delgado y Ena (2018) lo definen como el proceso de evaluar el rendimiento de las acciones implementadas mediante su comparación con las metas y objetivos establecidos, e identificar y corregir las desviaciones detectadas. El control implica supervisar y evaluar el desempeño de la organización para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Esto incluye el establecimiento de estándares de rendimiento, la medición del

progreso hacia dichos estándares, y la toma de medidas correctivas cuando sea necesario.

### **El proceso administrativo en la gestión pública**

El proceso administrativo en la gestión pública es esencial para garantizar la eficiencia, efectividad y transparencia en la administración de los recursos y servicios públicos. Este proceso comprende una serie de etapas y actividades que permiten a las entidades gubernamentales planificar, organizar, dirigir y controlar sus operaciones de manera que se logren los objetivos de políticas públicas y se satisfagan las necesidades de la ciudadanía.

Los procesos administrativos dentro de la gestión pública se dan así:

**Planificación.** En la gestión pública, la planificación implica el desarrollo de políticas, estrategias y programas que guíen el accionar del gobierno o entidad pública. Este proceso incluye la definición de objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como la identificación de recursos y actividades necesarias para alcanzarlos. La planificación es crucial para establecer una hoja de ruta clara que oriente las acciones gubernamentales y permita la asignación eficiente de recursos. Permite anticipar problemas y coordinar esfuerzos para lograr resultados deseados (Posner, 2020)

**Organización.** La organización en la gestión pública se refiere a la estructuración de las entidades gubernamentales y la distribución de responsabilidades y funciones. Esto incluye la creación de una estructura organizativa que defina claramente las jerarquías, líneas de autoridad y mecanismos de coordinación entre diferentes unidades y niveles administrativos (Wilson, 2021).

Una estructura organizativa bien diseñada facilita la implementación de políticas y programas, asegura una clara asignación de responsabilidades y mejora la coordinación entre diferentes áreas gubernamentales.

**Dirección.** La dirección en la gestión pública implica guiar, motivar y supervisar al personal para asegurar que se cumplan los objetivos organizacionales. Incluye la comunicación de la visión y misión, así como la toma de decisiones y el liderazgo para mantener a los empleados enfocados y comprometidos con las metas establecidas. Kettl (2022) indica que su importancia radica en que, la dirección efectiva es esencial para asegurar que el personal público esté alineado con los objetivos de la organización y para fomentar un ambiente de trabajo productivo y motivador.

**Control.** El control en la gestión pública se refiere a la supervisión y evaluación de las actividades y resultados para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos. Incluye la definición de estándares de desempeño, la medición del progreso y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario. Moe (2020) refiere que, el control es crucial para garantizar la rendición de cuentas, la eficiencia en el uso de recursos y la mejora continua en la prestación de servicios públicos.

### **Marco conceptual**

**Gestión.** Es un término que enmarca toda la serie de conocimientos acerca de la ciencia administrativa, porque mediante ella puede desarrollarse la acción de administrar, así como de cumplir las cuatro etapas del proceso administrativo (Quintana, 2020)

**Administración.** Es la correcta y adecuada utilización de recursos y bienes dentro de una organización de modo que pueda optimizarse su uso con el propósito de lograr resultados que tiendan a la rentabilidad y al crecimiento de la empresa (Solís et al., 2022).

**Líder.** Es aquella persona capaz de alentar, enseñar, escuchar y facilitar la ejecución de toda persona que esté a su mando y hacer que sus subordinados se conviertan en ganadores. Su responsabilidad es la de promover, así como exigir una alta respuesta de sus seguidores. Sabe actuar como guía. Es una persona con ciertas cualidades que le hacen capaz de influir sobre otros, para el desarrollo de tareas o actividades. (Gandia, 2022)

**Gerencia.** La gerencia es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Implica tomar decisiones estratégicas, motivar a los equipos de trabajo y gestionar el cambio y la innovación en un entorno empresarial dinámico. (Robbins & Coulter, 2014)

**Proceso.** El proceso administrativo es la serie de actividades con secuencia e interconexión que se ejecutan en una empresa para que se alcancen los objetivos y metas planteadas (Duque, 2018).

**Gerencia regional de Flora y Fauna Silvestre.** Es el órgano de línea de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional de Ucayali; que es la autoridad en materia forestal y fauna silvestre a nivel regional, que se encarga de establecer las políticas, de organización, dirección, control, fiscalización, regulación y ejecución de las funciones en materia de recursos forestales y de fauna silvestre, dentro de la normativa vigente en el ámbito geográfico de Ucayali. Su dependencia jerárquica es de la Gerencia General Regional

y su máximo funcionario es el Gerente Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Ucayali.

### **2.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Se utilizó una investigación de tipo cuantitativo, esta metodología permitió generalizar los resultados de manera más extensa. El estudio fue cuantitativo porque se enfocó en recolectar y analizar datos numéricos para identificar la relación entre las variables. Además, utilizó instrumentos de recolección de información, en este caso una lista de cotejo y una ficha de observación, estos datos luego pudieron ser cuantificados en porcentajes y frecuencias. Además, posibilitó el control de los fenómenos estudiados al cuantificar las variables y medir sus magnitudes. Esta aproximación también facilitó la replicación del estudio, la concentración en aspectos específicos de los fenómenos, y la comparación con investigaciones similares. (Hernández et al., 2014).

##### **Nivel**

En cuanto al nivel de estudio, se desarrolló con un enfoque descriptivo-correlacional, con el objetivo de establecer la causa de los sucesos, eventos o fenómenos investigados. Se buscó también determinar la asociación entre las variables liderazgo gerencial y gestión administrativa mediante un modelo predecible aplicado a un grupo o población específica (Hernández et al., 2014).

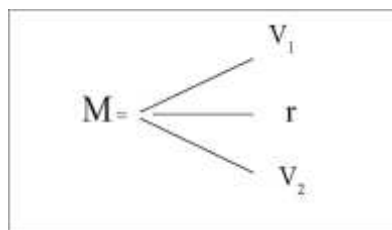
##### **Diseño**

El diseño que se empleó fue el no experimental de corte transversal, ya que se pretendió identificar la relación entre las variables sin intervenir directamente en ellas. Además, se eligió un momento de evaluación específico y único, manteniendo un nivel mínimo de control durante el proceso. (Hernández et al., 2014). (Hernández *et al.*, 2014).

El estudio fue no experimental porque no se manipularon las variables, sólo se observaron y describieron tal y como se encontraban en el momento de la evaluación.

La investigación fue de corte transversal porque se estudió la relación entre las variables liderazgo gerencial y gestión administrativa en un único momento en el tiempo, sin realizar un seguimiento longitudinal. El estudio se realizó en el mes de octubre 2024.

El diagrama del diseño es el siguiente:



Donde:

M : Muestra de trabajadores de la Gerencia Forestal y Fauna silvestre GOREU

V<sub>1</sub>: Variable 1 – Liderazgo gerencial

r : Relación entre las variables

V<sub>2</sub>: Variable 2 – Gestión administrativa

### 3.2. Población

Según Hernández et al. (2014), la población es el conjunto de todos los casos que llegan a concordar con especificaciones establecidas. La población puede ser un conjunto finito o infinito de elementos con caracteres comunes a los que se puede hacer extensivos los resultados y conclusiones de la investigación. La población en este estudio la conformaron todos los 30 trabajadores de la GREFFS – GOREU, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2024.

#### Muestra

De igual manera, Hernández et al. (2014) sostienen que, definen la muestra es una porción o subconjunto de la población o universo, y que para ser considerada como tal debe de conservar características comunes que pueden reproducir del modo más exacto posible.. En este estudio, la muestra la conformó el 100% de la población, es decir los 30 trabajadores que laboran en la GREFFS – GOREU, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2024.

#### *Población y muestra de trabajadores en la GREFFS - GOREU*

Dependencia	Hombres	Mujeres	Total
GREFFS - GOREU	16	14	30
Total	16	14	30

*Nota.* Elaboración propia

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Inclusión:**

- Empleados que se encuentren laborando en la GREFFS - GOREU en el año 2024.
- Empleados que acepten participar de voluntariamente y firmen el consentimiento informado.

### **Exclusión:**

- Empleados que no respondieron a los dos cuestionarios de recolección de datos.

### 3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORACIÓN
VARIABLE 1: El liderazgo Gerencial	Se operacionaliza por medio de las dimensiones del liderazgo gerencial: liderazgo transformacional, liderazgo participativo y las habilidades gerenciales (Koontz & Wehrich, 2017).	Liderazgo Transformacional	-Carisma -Inspiración -Estimulación intelectual	Politómica Tipo Likert 1 = Nunca	Nominal
		Liderazgo Participativo	-Coordina -Toma decisiones -Fomenta la participación	2 = Pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Muchas veces	Alto Medio Bajo
		Habilidades Gerenciales	-Habilidades técnicas -Habilidades conceptuales -Habilidades humanas	5 = Siempre	
		Planificación	-Objetivo -Estrategia -Programa	Politómica Tipo Likert 1 = Nunca	Nominal
		Organización	-Especialización de trabajo -Departamentalización -Cadena de mando	2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre	Alto Medio Bajo
VARIABLE 2: Gestión administrativa	La operacionalización se hace por medio de sus dimensiones: Planificación, organización, dirección, control. (Robinson & Judge, 2023)	Dirección	-Integración -Motivación -Comunicación	5 = Siempre	
		Control	-Calidad -Tiempo		

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

Conforme con el método diseñado para este estudio, se utilizó la encuesta para la evaluación de cada variable en el estudio. Fink (2023), define que una encuesta es un método de recopilación de datos que consiste en formular preguntas a personas para obtener su opinión sobre un tema particular o para recabar información adicional sobre un hecho o evento específico.

#### Instrumentos

Para medir el nivel de liderazgo gerencial se aplicó como instrumento para recolectar datos a un cuestionario compuesto por 20 ítems, seis de ellos comprenden a la dimensión liderazgo transformacional, 7 ítems son de la dimensión liderazgo participativo, y, otros 7 ítems de la dimensión habilidades gerenciales. La calificación es con una valoración tipo Likert (Siempre = 5 pts., Casi siempre = 4 p., A veces = 3 p., Casi nunca = 2 p., Nunca = 1 p.). El tiempo de aplicación es de 20 minutos aproximadamente.

*Baremo de categorización del nivel de liderazgo gerencial en percepción de los trabajadores de la GREFFS*

Nivel	Rango
Alto	76 – 100
Medio	51 – 75
Bajo	25 - 50

*Nota.* Elaboración propia

#### Validez

Se hizo por juicio de 3 expertos, siendo ellos magísteres en especialidades de las ciencias administrativas, quienes evaluaron el constructo del cuestionario y lo aprobaron dictaminando su aplicabilidad.

#### Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento “se refiere a la consistencia y estabilidad de las medidas que proporciona a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones. Es un aspecto crucial en la evaluación de la calidad de cualquier instrumento de medición, ya que afecta directamente la precisión y validez de los resultados obtenidos” (Hernández et al., 2014). La

fiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS V24, hallando un coeficiente de 0,922 que indica una muy buena confiabilidad.

Para la evaluación de los procesos administrativos se aplicó la encuesta de procesos administrativos que evalúa las 4 dimensiones de la variable. Teniendo 5 ítems por cada dimensión, y 20 ítems en total para el cuestionario. La encuesta tomó un aproximado de media hora. La valoración es de tipo Likert (Siempre = 5 pts., Casi siempre = 4 p., A veces = 3 p., Casi nunca = 2 p., Nunca = 1 p.).

*Baremo de categorización del nivel de procesos administrativos en percepción de los trabajadores de la GREFFS*

Nivel	Rango
Alto	76 – 100
Medio	51 – 75
Bajo	25 - 50

*Nota.* Elaboración propia

La validación se hizo por juicio de 3 expertos, siendo ellos magísteres en especialidades de las ciencias administrativas, quienes evaluaron el constructo del cuestionario y lo aprobaron dictaminando su aplicabilidad. La confiabilidad se evaluó por alfa de Cronbach, identificando un coeficiente de 0,89 de alta confiabilidad.

### **3.5. Método de análisis de datos**

La aplicación de cada instrumento se hizo de manera grupal, e individual dependiendo del tiempo libre de los docentes de la muestra. Primero se aplicó el cuestionario de liderazgo y luego la encuesta de procesos administrativos.

Una vez aplicados los instrumentos, los datos recolectados se tabularon y codificaron en Excel 2019, donde se procesaron de forma descriptiva. Los resultados se presentaron a través de tablas de distribución y gráficos para facilitar su comprensión. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis inferencial utilizando el software estadístico SPSS versión 24, lo que permitió realizar análisis de correlación y pruebas de hipótesis. Los resultados obtenidos se discutieron en relación con los antecedentes y el marco teórico del estudio.

### 3.6. Aspectos éticos

En todas las actividades de investigación llevadas a cabo en la ULADECH (2024), se aplican los siguientes principios éticos establecidos en el artículo 5° Principios éticos, capítulo III del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, aprobado por Consejo Universitario (CU) de la Uladech Católica con Resolución N°304-2023-CU-ULADECH del 31-03-2023 y actualizado por CU con Resol. N°0676-2024-CU-ULADECH DEL 28-06-2024:

- **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** se garantizó el respeto a su dignidad, privacidad y diversidad cultural. Datos sensibles como nombres, correos electrónicos o números de DNI o teléfonos de los participantes, se protegieron y sólo se utilizaron de manera interna como evidencia de la ejecución de la tesis, no se publicaron fuera de las plataformas de la Uladech y se utilizaron sólo para fines de esta investigación.
- **Cuidado del medio ambiente:** se respetó el entorno natural, evitando contaminar los ambientes utilizados, procurando el ahorro máximo de electricidad, papel y evitando producir deshechos.
- **Libre participación por propia voluntad:** los participantes estuvieron debidamente informados sobre los propósitos y objetivos de la investigación en la que estuvieron involucrados, expresando de manera clara su voluntad libre y específica por medio de su firma en un consentimiento informado, con lo que autorizaba su participación. Pasando luego a responder a los cuestionarios.
- **Beneficencia y no maleficencia:** se veló por el bienestar de los participantes durante la investigación y se aseguró que los hallazgos no causaran ningún perjuicio, minimizando los posibles efectos adversos y maximizando los beneficios.

El protocolo y el consentimiento informado fueron revisados y aprobados por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cuanto a su contenido científico y al cumplimiento en relación a una investigación con personas. Luego de aprobarse por ética, el protocolo y los formatos se revisaron respecto a enmiendas al protocolo, o a actividades que se relacionaron con el desarrollo de la investigación.

En este estudio, el participante no representó ningún riesgo para su integridad física o mental. Además, no recibieron beneficios ni compensaciones por su participación.

- **Integridad y honestidad:** se promovió la objetividad, imparcialidad y transparencia en la comunicación responsable de los resultados de la investigación. Un comportamiento íntegro y honesto conservó la investigadora a lo largo de la investigación. La información recabada no se compartió con nadie, así como no se manipularon los datos para tergiversar la realidad, el tratamiento de los datos fue solo de observarlos y describir tal y como se encontraron en el momento específico de aplicación.
- **Justicia:** se buscó un trato equitativo y ponderado de todos los participantes del estudio, aplicando los mismos instrumentos a todos ellos, evitando así sesgos y garantizando un trato justo para todos los participantes, y que todos tengan la oportunidad y facilidades para que respondan de manera sincera. Ante su inquietud, se les dijo que podrán conocer los resultados de la investigación cuando se haya terminado con el informe.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

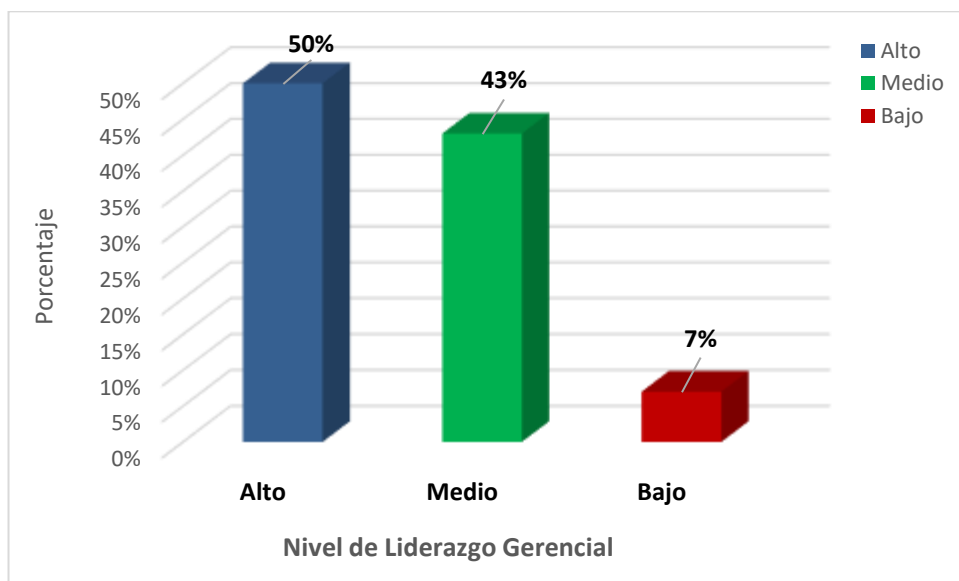
*Nivel del liderazgo gerencial en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	15	50,0
Medio	13	43,0
Bajo	2	7,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 1**

*Nivel del liderazgo gerencial en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 1

En la tabla y figura 1, respecto al nivel de liderazgo gerencial en el ámbito de estudio, predomina el nivel alto en la percepción del 50% de trabajadores, y el nivel medio con 43% de los mismos.

**Tabla 2**

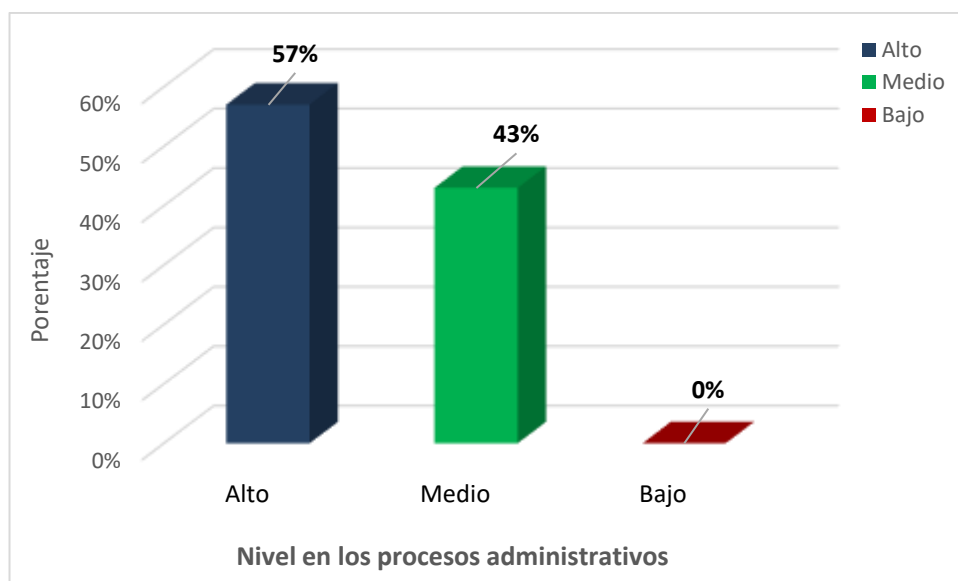
*Nivel de la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	17	57,0
Medio	13	43,0
Bajo	0	0,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 2**

*Nivel en gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 2

En la tabla y figura 2, respecto al nivel en la gestión administrativa en el ámbito de estudio, se percibe un nivel alto en el 57% de trabajadores, mientras que, el 43% lo percibe como de nivel medio.

**Tabla 3**

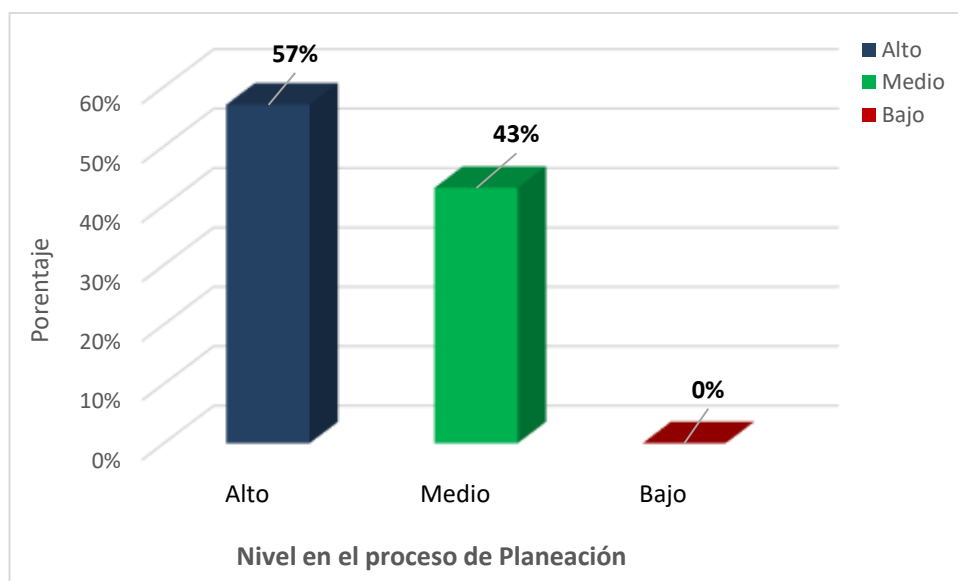
*Nivel del proceso de planeación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	17	57,0
Medio	13	43,0
Bajo	0	0,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 3**

*Nivel en el proceso de planeación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 3

En la tabla y figura 3, respecto al nivel en el proceso de planeación en la GRFFS de Ucayali, los trabajadores perciben un nivel alto (57%) y el 43% considera que es de nivel medio.

**Tabla 4**

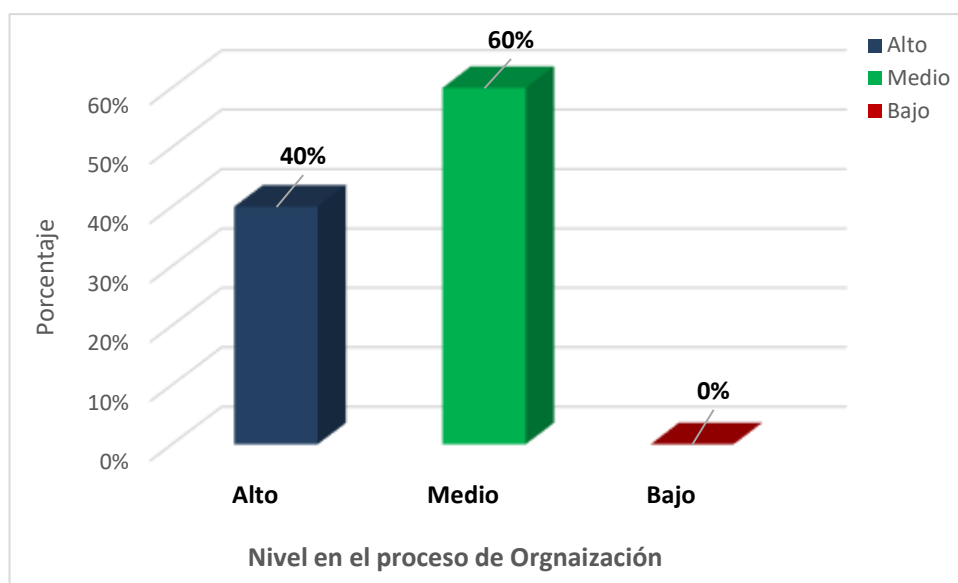
*Nivel del proceso de organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	13	40,0
Medio	17	60,0
Bajo	0	0,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 4**

*Nivel en el proceso de organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 4

En la tabla y figura 4, respecto al nivel en el proceso de organización en la GRFFS de Ucayali, el 60% de trabajadores perciben un nivel medio, y el 40% lo considera como de nivel alto.

**Tabla 5**

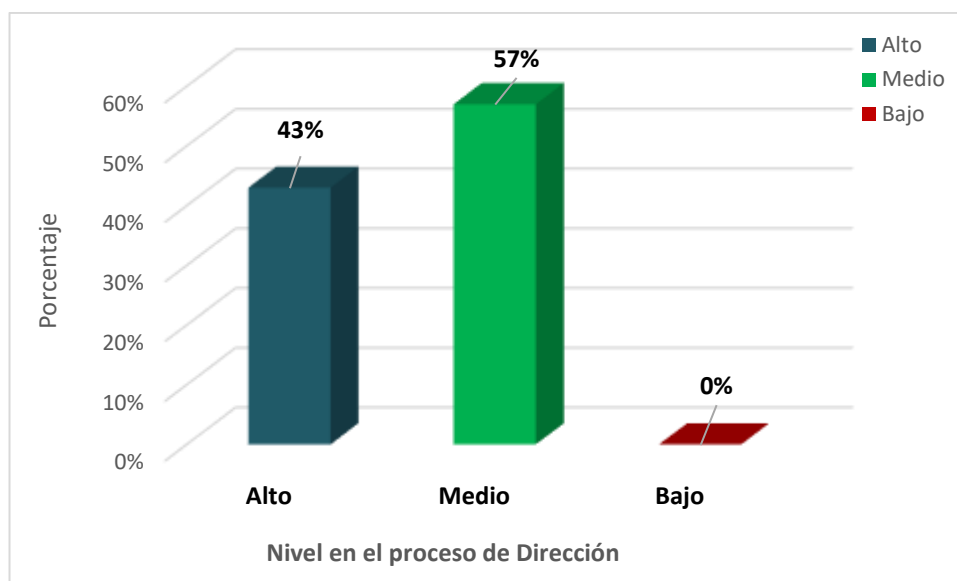
*Nivel del proceso de Dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	13	43,0
Medio	17	57,0
Bajo	0	0,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 5**

*Nivel en el proceso de Dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 5

En la tabla y figura 5, sobre el nivel en el proceso de Dirección en la GRFFS de Ucayali, el 57% de trabajadores percibe el proceso como de nivel medio, y el 43% lo considera como de nivel alto.

**Tabla 6**

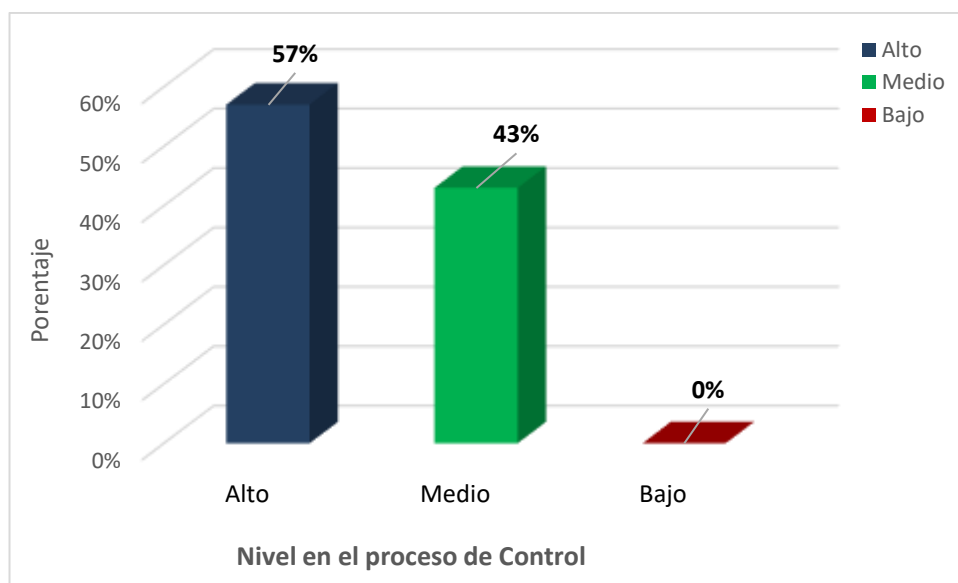
*Nivel del proceso de Control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*

Nivel	fi	%
Alto	17	57,0
Medio	13	43,0
Bajo	0	0,0
Total	30	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la GRFFS Ucayali, octubre 2024

**Figura 6**

*Nivel en el proceso de Control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, de Ucayali, 2024*



*Nota.* Elaborado con datos de la tabla 6

En la tabla y figura 6, sobre el nivel en el proceso de Control en la GRFFS de Ucayali, se aprecia que el 57% de trabajadores considera que el proceso es de nivel alto, y el 43% lo percibe de nivel medio.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

a) Planteamiento de hipótesis

H<sub>1</sub>: Los datos presentan tendencia normal

H<sub>2</sub>: Los datos no presentan tendencia normal

b) Nivel de error ( $\alpha$ )

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

c) Criterios de decisión:

Si p-valor es  $>$  que  $\alpha \rightarrow$  los datos presentan tendencia normal y debe utilizarse una prueba paramétrica

Si p-valor es  $<$  que  $\alpha \rightarrow$  los datos no presentan tendencia normal y debe utilizarse una prueba no paramétrica

d) Prueba estadística de normalidad a utilizar:

Se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk por tener una muestra menor a 50 datos,  $n = 30$ .

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de datos en las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	,190	30	,007	,929	30	0,046
Procesos Administrativos	,172	30	,023	,904	30	0,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

e) Decisión:

Los valores para el p-valor (Sig.) encontrados para los datos de las variables Liderazgo gerencial y Gestión administrativa son de 0,046 y de 0,010 y ambos valores son menores a 0,05 por lo tanto, se debe de aceptar la hipótesis H<sub>2</sub> al no presentar normalidad ninguna de las series de datos. Entonces, se eligió una prueba no paramétrica para la estadística correlacional, en este caso fue la prueba Rho de Spearman.

**Del objetivo general:** Determinar cómo se relacionan el liderazgo gerencial con la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y Gestión administrativa*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo gerencial	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,474
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	30	30
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,474	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	30	30

*Nota.* Datos procesados en el paquete estadístico SPSS v.24

En la tabla 8 se tienen los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo gerencial y gestión administrativa, se encontró un coeficiente de correlación de 0,474 (relación positiva moderada) y que, además, es significativa (Sig. = 0,035 < 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula de investigación y se determina que, si existe relación entre liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Del objetivo específico 1:** Identificar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024

**Tabla 9**

*Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de Planificación*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo gerencial	Planificación
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,403
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	30	30
		Planificación		
		Coeficiente de correlación	,403	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	30	30

*Nota.* Datos procesados en el paquete estadístico SPSS v.24

En la tabla 9 se presentan los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo gerencial y el proceso de planificación, se halló un coeficiente de correlación de 0,403 (relación positiva moderada) entre las variables; y una significancia de  $0,040 < 0,05$  con lo que se acepta la hipótesis específica 1, y se establece que, sí existe relación entre liderazgo gerencial y el proceso de planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Del objetivo específico 2:** Establecer cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de organización*

<b>Correlaciones</b>				
			Liderazgo gerencial	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,371
		Sig. (bilateral)	.	,065
		N	30	30
	Organización	Coeficiente de correlación	,371	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
		N	30	30

*Nota.* Datos procesados en el paquete estadístico SPSS v.24

En la tabla 10 se tienen los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo gerencial y el proceso de organización, se identificó un coeficiente de correlación de 0,371 (relación positiva baja) y que, además, no es significativa (Sig. = 0,065 > 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis específica 2 y se establece que, no existe relación entre liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Del objetivo específico 3:** Evaluar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de dirección*

<b>Correlaciones</b>				
			Liderazgo gerencial	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,360
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	30	30
	Dirección	Coeficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	30	30

*Nota.* Datos procesados en el paquete estadístico SPSS v.24

En la tabla 11 se presentan los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo gerencial y el proceso de dirección en la administración de la GRFFS Ucayali, se encontró un coeficiente de correlación de 0,360 (relación positiva baja) y que, no tiene significatividad estadística (Sig. = 0,051 > 0,05) decidiéndose por rechazar la hipótesis específica 3, y estableciéndose que, no existe relación entre liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Del objetivo específico 4:** Evaluar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación con Rho de Spearman entre Liderazgo gerencial y el proceso de control*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo gerencial	Control
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,343
		Sig. (bilateral)	.	,061
		N	30	30
	Control	Coeficiente de correlación	,343	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	.
		N	30	30

*Nota.* Datos procesados en el paquete estadístico SPSS v.24

En la tabla 12 se muestran los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo gerencial y el proceso de control en la administración de la GRFFS Ucayali, se identificó un coeficiente de correlación de 0,343 (relación positiva baja) y que, no es estadísticamente significativa (Sig. = 0,061 > 0,05) por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis específica 4, y estableciéndose que, no existe relación entre liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.

## V. Discusión

**5.1. Del objetivo general:** Determinar cómo se relacionan el liderazgo gerencial con la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. De manera descriptiva, se encontró que la mitad de trabajadores perciben un liderazgo gerencial de nivel alto, y la mayoría considera que hay un nivel alto en la gestión administrativa. Con la prueba de correlación Rho de Spearman se identificó un coeficiente de correlación de  $-0,174$  indicativo de una relación inversa muy baja entre las variables analizadas, y con un p-valor de  $0,357 > 0,05$  indica que no es significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula de investigación, determinando que, no existe relación entre liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Esto quiere decir que las variables son independientes entre sí, que el nivel de liderazgo gerencial no influye en el nivel de gestión administrativa que se desarrollan en esa gerencia gubernamental. También se puede decir que, desde la perspectiva de los trabajadores de esa gerencia, que participaron de la encuesta, implica que las acciones y decisiones de los líderes no están influyendo en la planificación, organización, dirección o control de las actividades administrativas.

Estos resultados son parecidos a los hallados por Rurush (2021) en trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, encontrando una correlación directa, moderada y significativa entre las variables entre las variables liderazgo gerencial y procesos administrativos. Así como con Vásquez (2022) en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, donde encontró que el liderazgo gerencial, en sus modalidades de liderazgo transformacional, liderazgo participativo y habilidades gerenciales, se correlaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa. Una correlación moderada entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en una institución sugiere que existe una relación significativa, pero no extremadamente fuerte, entre estos dos elementos.

El liderazgo del gerente se manifiesta fuerte en los aspectos transformacional y en las habilidades gerenciales. Es un líder que motiva e inspira a los empleados a alcanzar su máximo potencial, fomentando una visión compartida y objetivos elevados. Que, además, facilita y lidera el cambio dentro de la organización, desafiando el statu quo y promoviendo la innovación. Y, en desarrollo personal, se enfoca en el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, brindando apoyo y oportunidades de aprendizaje.

**5.2. Del objetivo específico 1:** Identificar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Evaluando cada variable, se encuentra que el liderazgo gerencial es de nivel alto, y que la dimensión planificación del proceso administrativo es igual de nivel alto para la mayoría de trabajadores de esa área. En la prueba de correlación de las variables, se halló una relación positiva moderada entre las variables; y que, además, es significativa con lo que se aceptó la hipótesis específica 1, y se establece que, sí existe relación entre liderazgo gerencial y el proceso de planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. La planificación administrativa de nivel alto en la institución se refiere a la formulación de estrategias y objetivos a largo plazo por parte de la alta dirección. Este proceso es crucial para establecer la dirección general de la organización y asegurar su éxito a futuro.

Los resultados son distintos a los que reportó Espinoza (2022) con los colaboradores de la Institución Oncorad, donde encontró niveles deficientes en la variable liderazgo gerencial y en la planeación de la gestión administrativa, lo cual tiene un impacto negativo con el compromiso organizacional de los trabajadores. El liderazgo gerencial es fundamental en el proceso de planificación, así, un líder efectivo no solo establece la dirección, sino que también involucra y motiva a su equipo, evalúa constantemente el progreso y adapta los planes según sea necesario para garantizar el éxito organizacional.

Un líder gerencial tiene la responsabilidad de articular una visión clara que guíe la planificación a largo plazo, por eso trabaja en el desarrollo de estrategias que respondan a las oportunidades y desafíos identificados en el entorno. Bass & Riggio (2020) afirman que, “El liderazgo transformacional sigue siendo altamente influyente en la teoría del liderazgo, ya que los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a lograr un alto nivel de desempeño y compromiso con una visión compartida”.

**5.3. Del objetivo específico 2:** Establecer cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Con un liderazgo de nivel alto y una organización de nivel medio, se realizó la prueba de correlación con Rho de Spearman, encontrando una relación positiva baja, y que, además, no es significativa, lo que hace que se rechace la hipótesis específica 2 y se establece que, no existe relación entre liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. La afirmación de que no existe relación entre el liderazgo

gerencial y la organización en el proceso administrativo, implica que las decisiones y acciones de los líderes no influyen en cómo se estructuran y gestionan los recursos dentro de la organización.

Este resultado tiene algún parecido con el de Rurush (2021) en empleados del Gobierno Regional en Huaraz, donde tanto el liderazgo gerencial como los procesos administrativos tienen un nivel promedio, sin embargo, en la prueba correlacional encuentra una relación moderada y significativa. Al respecto, Mintzberg (2023), explica que la organización es clave para establecer una estructura clara que permita la coordinación eficaz de las actividades y recursos. Mientras que, Hodgetts & Hegar (2021) refieren que la organización permite una adecuada distribución de recursos y facilita la implementación de estrategias. Este proceso implica determinar qué tareas se realizarán, quién será responsable de cada una, cómo se agruparán las responsabilidades, quién reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones. La estructura organizativa debe diseñarse de manera que aclare quién llevará a cabo las distintas funciones y quién será responsable de los resultados.

**5.4. Del objetivo específico 3:** Evaluar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. En los trabajadores de esta entidad gubernamental estos perciben un nivel medio en el proceso de dirección, que está vinculado al líder o gerente de la organización. En la prueba de correlación se estableció que no existe relación entre el liderazgo gerencial y la dirección en la gerencia regional. Establecer que no existe relación entre el liderazgo gerencial y la dirección en el proceso administrativo sugiere que las acciones y decisiones de los líderes no influyen en la manera en que se dirige y coordina el trabajo dentro de la organización.

Los resultados están en línea con lo encontrado por Peso et al. (2023) en su estudio sobre liderazgo gerencial y mejora de la comunicación en una organización educativa, que buscó examinar las percepciones de los directivos sobre su rol como líderes educativos en la gerencia, así como evaluar cómo los docentes, representantes y estudiantes perciben la gestión administrativa en sus funciones. Los resultados corroboraron la falta de dirección y la capacidad de liderazgo, que no se encontraban conectados, proponiendo diversas estrategias para lograr un entorno armónico y centrado en la calidad educativa. La desconexión entre liderazgo y dirección puede traducirse en un bajo rendimiento organizacional, con resultados que no cumplen con las expectativas.

La dirección se refiere a liderar y motivar al personal para que realicen sus tareas de manera efectiva. Incluye la comunicación, la motivación, y la toma de decisiones para guiar al equipo hacia el logro de los objetivos. La dirección efectiva asegura que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y motivados para desempeñar sus funciones con el mejor de sus esfuerzos (Northhouse, 2022).

**5.5. Respecto al objetivo específico 4:** Establecer cómo relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Sobre este elemento de la gestión administrativa, se identificó que se percibe como de nivel alto en la mayoría de trabajadores. Sin embargo, en la prueba correlacional no se encontró relación entre estas variables, evidenciando una desconexión entre la alta dirección de esta gerencia regional y esto implica que las acciones del líder de esta gerencia no impactan en cómo se supervisan y evalúan las actividades dentro de la organización, desde la percepción de los trabajadores, quienes parecen no sentir que son responsables de sus resultados si no hay un liderazgo que establezca expectativas claras y realice un seguimiento adecuado.

Los resultados difieren a los presentados por Luna (2021) en su trabajo en la Municipalidad de Chiclayo, donde estableció que existe una relación moderada y significativa entre el liderazgo y la dimensión control de la gestión administrativa. La diferencia entre los resultados parece deberse a que los trabajadores de esta gobernación adoptaron una posición neutral al momento de responder a la encuesta, es así que la mayoría eligió la opción “No está de acuerdo ni en desacuerdo” tanto para responder sobre su percepción del liderazgo gerencial como de los componentes de los procesos administrativos, tal vez por evitarse algún problema con sus jefes.

Se enfatiza la necesidad de aplicar un control previo, preventivo, permanente y al final, para que se logre una efectiva gestión administrativa en toda institución u organización. El control implica supervisar y evaluar el desempeño de la organización para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Esto incluye el establecimiento de estándares de rendimiento, la medición del progreso hacia dichos estándares, y la toma de medidas correctivas cuando sea necesario. Moe (2020) refiere que, el control en la gestión pública se refiere a la supervisión y evaluación de las actividades y resultados para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos. Añade que, el control es crucial para garantizar la rendición de cuentas, la eficiencia en el uso de recursos y la mejora continua en la prestación de servicios públicos.

## VI. Conclusiones

De los resultados encontrados en esta investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Sobre el objetivo general: Existe relación positiva, moderada y significativa entre liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Con un nivel alto de liderazgo gerencial y en gestión administrativa, en la percepción de los trabajadores de esa gerencia de la gobernación regional.
- Respecto al objetivo específico 1: Existe relación positiva, moderada y significativa entre liderazgo gerencial y el proceso de planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Se percibe un alto nivel de liderazgo y de la planificación, con formulación de estrategias y objetivos a largo plazo.
- En cuanto al objetivo específico 2: No existe relación entre liderazgo gerencial y el proceso de organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Con un liderazgo de nivel alto y una organización de nivel medio, donde las decisiones y acciones de los líderes no influyen en cómo se estructuran y gestionan los recursos dentro de la organización.
- Del objetivo específico 3: No existe relación entre liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. Con un liderazgo de nivel alto y una dirección de nivel medio, se evidencia que las acciones y decisiones de la gerencia no influyen en la manera en que se dirige y coordina el trabajo dentro de la organización.
- Respecto al objetivo específico 4: No existe relación entre liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024. El proceso de control se percibe en un nivel alto en la dependencia regional, sin embargo, la desconexión con la alta dirección implica que las acciones del líder de esta gerencia no impactan en cómo se supervisan y evalúan las actividades dentro de la organización.

## **VII. Recomendaciones**

Fortalecer la gestión gerencial en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Ucayali para garantizar una adecuada gestión administrativa, en beneficio de la protección de los recursos naturales de la región.

Implementar una planificación estratégica a mediano y largo plazo en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Ucayali, así como desarrollar planes operativos que optimicen los procesos administrativos en cada sector, beneficiando a la población de la región.

Adoptar estrategias más proactivas en la organización administrativa en la coordinación de las diversas direcciones regionales para alcanzar metas y objetivos en beneficio de la comunidad en general.

Mejorar las capacidades de dirección del liderazgo gerencial en la GREFFS Ucayali para fomentar un desarrollo más efectivo de la región. Esto se considera esencial para alcanzar las metas programadas, reforzando la estructura con personal especializado en las funciones requeridas y mejorando el manejo presupuestario.

Supervisar y evaluar las acciones de control que se dictan desde la gerencia regional para una eficiente gestión y cumplimiento de las normas y procesos de fiscalización de los recursos naturales.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, J. (2007). *Gestión de la Información, gestión de contenidos y conocimiento*.  
[http://eprints.rclis.org/11273/1/Jornadas\\_GRUPO\\_SIOU.pdf](http://eprints.rclis.org/11273/1/Jornadas_GRUPO_SIOU.pdf)
- Alvarado, J. (2022). *Liderazgo y Gestión en el Sector Público: Casos Regionales en Perú*.  
Editorial Gestión y Política.
- Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60cb956b-5ecf-4c6d-b4c5-9dcf9bdfa3cb/content>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. Routledge.
- Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E y Morales, N. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el cantón chambo –provincia de Chimborazo. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352.
- Chevez, J. (2015). *Administrative Management and its Incidence in the Operation of the company Sumbawa S.A*. Quevedo
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702-713.  
doi: <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702>
- Delgado, R. y Ena, T. (2018). *Conceptos de Administración Estratégica*, 11 Edición. Editorial Pearson Educación, México.
- Duque, O. (septiembre de 2018). *Procesos Administrativos*. Obtenido de Catalogación en la fuente Fundación Universitaria del Área Andina (Bogotá).  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1328/94%20PROCESO%20ADMINISTRATIVOSpdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, R., & Pérez, V. (2023). *Inseguridad Comunitaria y Tenencia de Armas*. Editorial Derecho y Sociedad.

- Fink, A. (2023). *How to Conduct Surveys: A Step-by-Step Guide*. Sage Publications
- Gandia (2022). *¿Qué es un líder?* [https://www.urbalabgandia.com/wp-content/uploads/autoaprenentatge-en-linia/59.Ser\\_buen\\_lider/qu\\_es\\_un\\_lider.html](https://www.urbalabgandia.com/wp-content/uploads/autoaprenentatge-en-linia/59.Ser_buen_lider/qu_es_un_lider.html)
- García, B., & Livia, M. (2023). *El liderazgo transformacional como impulsor del desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <https://repositorio.unu.edu.pe/items/e8645df2-37f9-49d5-b7ea-3957580f8b23>
- García, E., & Martínez, A. (2023). *Estrategias de Liderazgo en Gobiernos Regionales*. Editorial Ciencias Sociales.
- Goleman, D. (2023). *Inteligencia Emocional 2.0*. TalentSmart.
- González, M. (2023). *Evaluación de Procesos Administrativos en la Administración Pública*. Editorial Innovación y Desarrollo.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning
- Guadarrama, E. (2015). *Teorías de la Organización y Pensamiento Estratégico*. (Décima ed.). México D.F., México: CENGAGE.
- Guerrero, M. (2018). 131 Los estilos de liderazgo en empresarias Ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *UIDE*, 2(2). doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n2.2017.178>
- Guillén, V. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021*. [Tesis de pregrado, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89269>
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (2023). *Competing for the Future*. Harvard Business Review Press.
- Heath, C., & Heath, D. (2023). *Decisive: How to Make Better Choices in Life and Work*. Crown Business.
- Hellriegel, R., & Slocum, J. W. (2009). *Management*. Cengage Learning.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- House, R. J. (2023). The Charismatic Leader: A Critical Review. *Leadership Quarterly*.

- Jaramillo, L. (2023). *Cultura Organizacional y Liderazgo en el Sector Público*. Editorial Administrativa.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2021). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. *Journal of Applied Psychology*.
- Kettl, D. F. (2022). *El arte de la gobernanza: Una introducción a la administración pública*. Cambridge University Press.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2017). *Essentials of Management: An International Perspective* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (2022). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2022). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
- Lakein, A. (2022). *How to Get Control of Your Time and Your Life*. Penguin Books.
- López, H. (2004). *La Muestra: Conceptos y Métodos*. Editorial Académica
- Louffat, E. (2012). Liderazgo. <https://www.coursehero.com/file/26657174/TEMA-11-LIDERAZGOpdf>
- Luna, V. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna\\_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macías, E. y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 26, N°. 94, 2021, págs. 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Malca, J. y Callao, M. (2021). *Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores*. Centro de Investigación y Desarrollo. <https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/1761>
- Maxwell, L. (2023). *Cómo debe delegar funciones un líder*. <https://maxwellleadershipspanol.com/como-lider-delegar-funciones-pasos/>
- Mendoza, A., & Fernández, R. (2023). *Adaptación y Flexibilidad en la Gestión Pública*. Editorial Derecho y Gestión.

- Mera, M., Cruz, K. y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. Universidad Técnica de Manabí. *Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, ISSN-e 2695-6098, Vol. 3, N° 15 (Enero), 2021
- Mintzberg, H. (2022). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. Hungry Minds Inc
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias en Casos Latinoamericanos*. México D.F.: Alfaomega
- Montiel, G. (2018). El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas. *Conocimiento, investigación y educación*, 1(5). <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/download/1752/1859>
- Montoya, J., & Mora, S. (2020). La asertividad, una característica adicional de todo líder emprendedor. *Revista Reflexiones y Saberes*, (12), 48-50.
- Newstrom, J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México: Mc Hill Interamericana.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Nutt, P. (2011). *Realizar investigaciones para la toma de decisiones*. Materia: algunos problemas y soluciones. *Revista de investigación en gestión*. Vol. 34, Número 1, págs. 5-16. 2011
- Ortiz, L. F. V. (2019). Transparencia en la gestión pública y privada del Perú frente a la crisis de valores que afectan el desarrollo del país. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(43), 31-43.
- Paredes, V. (2023). *Planificación Estratégica en Gobiernos Regionales*. Editorial Planificación y Desarrollo.
- Pezo, J., Engracia, D., Leiton, D., & Rodríguez, M. (2023). Estrategias de Liderazgo gerencial para la mejora de la comunicación organizacional en la Unidad Educativa Teodoro Wolf. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 14290-14307. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5848](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5848)
- Pineda, C., Esquivel, F. J., & Rodríguez, J. (1994). *Población: Teoría y Método*. Editorial Universitaria

- Porter, M. (2023). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Harvard Business Review Press
- Posner, B. (2020). *Planificación: La llave para el éxito en las mepresas*. Oxford University Press.
- Quintana, P. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. Universidad Autónoma del Beni “José Ballivián, Bolivia. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, vol. 4, núm. 16, pp. 272-283, 2020. Centro de Estudios Transdisciplinarios.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson Educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Rurush, R. (2021). *Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz, 2020*. Tesis de pregrado, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57344>
- Sammons, P. (1999) *Efectividad en la Escuelas: Coming of Age in the 21st Century*, Lisse: Swets & Zeitlinger
- Sánchez, V. (2023). *Comunicación y Motivación en la Gestión Pública*. Editorial Sociedad y Gestión.
- Solís, M.; Palomino, M.; Alanya-Beltrán, J.; Vera, G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. Esp. 28, núm. 5, 2022 Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845017>
- Sosa, O. (2022). Estilo de liderazgo y nivel de desempeño en la gestión escolar. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 11(1), 9-24. <https://doi.org/10.26885/rcei.11.1.9>
- Torres, R., & Castro, L. (2022). *Gestión de Proyectos y Recursos en el Sector Público*. Editorial Administración y Gestión.
- Tubay, M., Peña, M., Cedeño, E., y Chang, W. (2016). Administrative management and its impact on the profitability and quality of services to users of an educational institution. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 1(4), 36-41. Recuperada de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/75>

- Vásquez, F., & Romero, M. (2022). *Toma de Decisiones y Gestión de Recursos en el Gobierno Regional*. Editorial Administración Pública.
- Vásquez, C. (2022). *Liderazgo gerencial y Gestión administrativa*. [Tesis de pregrado, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86670>
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (2022). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2021). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*.
- Wilson, J. (2021). *Los fundamentos de la estructura organizacional*. Cambridge University Press.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations*. Pearson

## Anexos

### Anexo 1. Carta de recojo de datos



01

Chimbote, 25 de septiembre del 2024

**CARTA N° 0000001750- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

Señor/a:

**ING. FRANZ ORLANDO TANG JARA**  
**GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE - GOREF**

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI	
GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE	
RECIDIDO	
26 SEP 2024	
N° Folio: 01	N° Reg. Lir: 6478
Hrs: 10:35	Firma: [Firma]

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024, que involucra la recolección de información/datos en 30 TRABAJADORES, a cargo de JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 70113692, durante el período de 09-09-2024 al 09-10-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



**Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO**  
Coordinador de Gestión de Investigación

## Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pucallpa, 10 de octubre del 2024

### CARTA N° 001-2024-G.R.F.F.S./GOREU

Srta.:

**JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS**

Perteneiente a al Escuela Profesional de la Carrera profesional de Administración.

Asunto: Aceptación para Investigación Titulada Liderazgo Gerencial y Gestión Administrativa en la gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre

Refer.: CARTA N° 0000001750-2024-CGI-VI-UALDECHCATOLICA

Presente

De mi especial consideración:

Por medio del presente le expreso mi saludo y al mismo tiempo en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación del (la) estudiante **JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS**, con código N°1811111079, Bachiller en Ciencias Administrativas Carrera Profesional de Administración, para que realice la investigación Titulada Liderazgo Gerencial y Gestión Administrativa en la gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, como responsable en la supervisión y monitoreo del desempeño con [redacted] con quien deberá hacer las coordinaciones pertinentes al celular 9473353888.

Esperando su atención, me despido de usted.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI  
GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE  
GERFFA  
  
FRANZ ORLANDO TANG JARA  
GERENTE REGIONAL

### Anexo 3. Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial con la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?</li> <li>- ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?</li> <li>- ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?</li> <li>- ¿De qué manera se relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relacionan el liderazgo gerencial con la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</li> <li>- Establecer cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</li> <li>- Evaluar cómo se relacionan el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</li> <li>- Establecer cómo relacionan el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la planificación en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la organización en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dirección en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el control en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Liderazgo gerencial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo transformacional</li> <li>-Liderazgo participativo</li> <li>-Costos del Habilidades gerenciales</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>La gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Planificación</li> <li>-Organización</li> <li>-Dirección</li> <li>-Control</li> </ul>	<p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Correlacional Descriptivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Trabajadores de la Gerencia Regional de Flora y Fauna Silvestre - Ucayali</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección</b></p> <p>Técnica de la encuesta</p> <p>Cuestionario sobre Liderazgo Gerencial y sobre la gestión administrativa</p> <p><b>Análisis de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Estadística descriptiva en Excel 2019</li> <li>-Estadística inferencial en SPSS v24</li> <li>-Análisis correlacional</li> </ul>

## Anexo 4. Instrumento de recolección de información

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### EN LA GERENCIA REGIONAL DE FLORA Y FAUNA SILVESTRE – PUCALLPA, 2024

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad.

#### I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es su edad? \_\_\_\_\_

2. ¿Cuál es tu género?

a) Femenino      b) Masculino

3. Cuántos años lleva trabajando en esta entidad

a) 0 – 2      b) 2 – 4      c) 4 – 6      d) 6 – más

#### II. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

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

<b>LIDERAZGO GERENCIAL</b>					
<b>D1. Liderazgo transformacional</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.					
2. En la institución se genera respeto con sus colaboradores.					
3. En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.					
4. La gerencia motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.					
5. En la institución se respeta los límites de los demás.					
6. Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.					
<b>D2: Liderazgo participativo</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.					
8. La Institución genera alternativas de solución ante un problema.					
9. La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.					
10. Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.					
11. En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.					
12. Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.					
13. En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.					


<b>D3. Habilidades gerenciales</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Se les capacita a los trabajadores de acuerdo con el cargo que desempeña.					
15. Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.					
16. El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.					
17. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.					
18. Administro mi tiempo con efectividad.					
19. En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.					
20. En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
<b>D1. Planificación</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativa.					
22. La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.					
23. La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.					
24. Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.					
25. Como colaboradores seguimos el plan estratégico.					
<b>D2. Organización</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área.					
27. Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.					
28. Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.					
29. El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.					
30. En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.					
<b>D3. Dirección</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. Ud. Realiza su trabajo con voluntad.					
32. Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.					
33. Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirigen a los objetivos.					
34. En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.					
35. En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.					

<b>D4. Control</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36. Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.					
37. Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.					
38. Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.					
39. En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.					
40. Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.					

*Muchas gracias, por su participación....!!!*

## Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

### Validación de los instrumentos

<b>Ficha de Identificación del Experto</b>	
<b>Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación</b>	
Nombres y Apellidos: <b>Mg. Galvani Guerrero García</b>	
N° DNI / CE: 45101586.	Edad: 37 años
Teléfono / celular: 973758395	Email: gguerrerog@untumbes.edu.pe
Título profesional: Licenciada en Administración	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: .....Dirección de personas en las organizaciones	
Institución que labora: Universidad Nacional de Tumbes	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: <b>Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024</b>	
Autor: .....JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS.....	
Programa académico: .....ADMINISTRACION.....	
 Firma	 Huella digital

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 10 de octubre del 2024

Magister: **Galvani Guerrero Garcia**

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarle cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Jackeline Lizeth Lozano Cárdenas**, egresada del programa académico de **Administración** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024**", del cual envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

  
JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS  
DNI 70113692

### FICHA DE VALIDACIÓN

<b>TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024</b>								
	<b>Variable 1: LIDERAZGO GERENCIAL</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIÓN</b>
		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo transformacional</b>							
1.	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.	X		X		X		
2.	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.	X		X		X		
3.	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.	X		X		X		
4.	La gerencia motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.	X		X		X		
5.	En la institución se respeta los límites de los demás.	X		X		X		
6.	Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo participativo</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
7.	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.	X		X		X		
8.	La Institución genera alternativas de solución ante un problema.	X		X		X		
9.	La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		
10.	Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.	X		X		X		
11.	En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.	X		X		X		
12.	Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.	X		X		X		
13.	En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Habilidades gerenciales</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
14.	Se les capacita a los trabajadores de acuerdo con el cargo que desempeña.	X		X		X		
15.	Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.	X		X		X		

16.	El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.	X		X		X	
17.	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.	X		X		X	
18.	Administro mi tiempo con efectividad.	X		X		X	
19.	En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.	X		X		X	
20.	En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.	X		X		X	

Recomendaciones: .....

.....

Opinión del experto: Aplicable ( x )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Galvani Guerrero Garcia      DNI: 45101586      FECHA: 10 octubre 2024

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto



Huella digital



### FICHA DE VALIDACIÓN

<b>TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024</b>								
	<b>Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIÓN</b>
		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
	Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativo.	X		X		X		
	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.	X		X		X		
	La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.	X		X		X		
	Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.	X		X		X		
	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área.	X		X		X		
	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.	X		X		X		
	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.	X		X		X		
	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.	X		X		X		
	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.	X		X		X		
	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me direcciono a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.	X		X		X		

	Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.	X		X		X		
	Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.	X		X		X		
	En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.	X		X		X		
	Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.	X		X		X		

Recomendaciones: Hay suficiencia en el contenido

.....

Opinión del experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Galvani Guerrero García DNI: 45101586      FECHA: 24 noviembre 2024



Mg. DFO. Galvani Guerrero García  
CLAD: 09883

\_\_\_\_\_  
Firma del experto



Huella digital




JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS  
DNI 70113692

## Ficha de Identificación del Experto

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: **Mg. José Fernando Escobedo Gálvez**

N° DNI / CE: 44632438.

Edad: 37 años

Teléfono / celular: 979814933

Email: jescobedog@ucv.edu.pe

Título profesional:

Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría

Doctorado:

Especialidad:

.....Gestión pública y gobernabilidad

Institución que labora: Universidad César Vallejo y Universidad Nacional de Tumbes

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024**

Autor:

.....JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS.....

Programa académico:

.....ADMINISTRACION.....



Firma



Huella digital

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 10 de octubre del 2024

Magister: **José Fernando Escobedo Gálvez**

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarle cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Jackeline Lizeth Lozano Cárdenas**, egresada del programa académico de **Administración** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024**", del cual envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

  
JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS  
DNI 70113692

### FICHA DE VALIDACIÓN

<b>TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024</b>								
	<b>Variable 1: LIDERAZGO GERENCIAL</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIÓN</b>
	<b>Dimensión 1: Liderazgo transformacional</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.	X		X		X		
2.	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.	X		X		X		
3.	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.	X		X		X		
4.	La gerencia motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.	X		X		X		
5.	En la institución se respeta los límites de los demás.	X		X		X		
6.	Se aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo participativo</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
7.	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.	X		X		X		
8.	La Institución genera alternativas de solución ante un problema.	X		X		X		
9.	La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		
10.	Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.	X		X		X		
11.	En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.	X		X		X		
12.	Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.	X		X		X		
13.	En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Habilidades gerenciales</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
14.	Se les capacita a los trabajadores de acuerdo con el cargo que desempeña.	X		X		X		
15.	Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.	X		X		X		

16.	El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.	X		X		X	
17.	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.	X		X		X	
18.	Administro mi tiempo con efectividad.	X		X		X	
19.	En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.	X		X		X	
20.	En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.	X		X		X	

Recomendaciones: El instrumento tiene suficiencia de ítems.....

Opinión del experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar (   )      No aplicable (   )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

DNI: 44632438

FECHA: 10 de octubre 2024

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto



Huella digital

## FICHA DE VALIDACIÓN

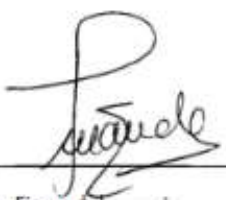
<b>TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024</b>								
	<b>Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIÓN</b>
		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
	Creer que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativo.	X		X		X		
	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.	X		X		X		
	La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.	X		X		X		
	Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.	X		X		X		
	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área.	X		X		X		
	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.	X		X		X		
	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.	X		X		X		
	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.	X		X		X		
	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.	X		X		X		
	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirigen a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.	X		X		X		

Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.	X		X		X		
Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.	X		X		X		
En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.	X		X		X		
Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.	X		X		X		

Recomendaciones: El instrumento tiene suficiencia de ítems.....  
 .....

Opinión del experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Galvani Guerrero García      DNI: 45101586      FECHA: 10 de octubre 2024



Firma del experto



Huella digital

## Ficha de Identificación del Experto

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: **Mg. Johanna Clavijo López**

N° DNI / CE: 44670106.

Edad: 45 años

Teléfono / celular: 981343678

Email: jclavijol@gmail.com

Título profesional:

Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría X

Doctorado:    

Especialidad:

.....Gestión pública y gobernabilidad

Institución que labora: Universidad César Vallejo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024**

Autor:

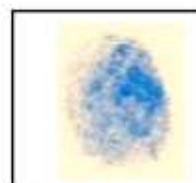
.....JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS.....

Programa académico:

.....ADMINISTRACION.....



Firma del experto



Huella digital

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Pucallpa, 10 de octubre del 202

Magister: **Johanna Clavijo López**

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarle cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Jackeline Lizeth Lozano Cárdenas**, egresada del programa académico de **Administración** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, Ucayali, 2024**", del cual envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

  
JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS  
DNI 70113692

### FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024								
	Variable 1: LIDERAZGO GERENCIAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		OBSERVACIÓN
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo transformacional</b>							
	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.	X		X		X		
2.	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.	X		X		X		
3.	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.	X		X		X		
4.	La gerencia motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.	X		X		X		
5.	En la institución se respeta los límites de los demás.	X		X		X		
6.	Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo participativo</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
7.	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.	X		X		X		
8.	La Institución genera alternativas de solución ante un problema.	X		X		X		
9.	La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		
10.	Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.	X		X		X		
11.	En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.	X		X		X		
12.	Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.	X		X		X		
13.	En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Habilidades gerenciales</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
14.	Se les capacita a los trabajadores de acuerdo con el cargo que desempeña.	X		X		X		
15.	Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.	X		X		X		

16.	El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.	X		X		X	
17.	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.	X		X		X	
18.	Administro mi tiempo con efectividad.	X		X		X	
19.	En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.	X		X		X	
20.	En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.	X		X		X	

Recomendaciones: .....

.....

Opinión del experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Rosa Johanna Clavijo López      DNI: 44670106      FECHA: 10 de octubre del 2024



Firma del experto



Huella digital

## FICHA DE VALIDACIÓN

<b>TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE, UCAYALI, 2024</b>								
	<b>Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIÓN</b>
		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
	Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativo.	X		X		X		
	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.	X		X		X		
	La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.	X		X		X		
	Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.	X		X		X		
	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área.	X		X		X		
	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.	X		X		X		
	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.	X		X		X		
	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.	X		X		X		
	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.	X		X		X		
	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirrecciono a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.	X		X		X		
	En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.	X		X		X		

Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.	X		X		X		
Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.	X		X		X		
En la institucion se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.	X		X		X		
Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.	X		X		X		

Recomendaciones: Existe suficiencia de items.....

Opinión del experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Galvani Guerrero Garcia

DNI: 45101586

FECHA: 10 de octubre 2024



Firma del experto



Huella digital

## Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO GERENCIAL

	DIMENSION 1						DIMENSION 2						DIMENSION 3						TOTAL		
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18		ÍTEM 19	ÍTEM 20
ESTUDIAN	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	90
ESTUDIAN	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	80
ESTUDIAN	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	2	3	66
ESTUDIAN	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	80
ESTUDIAN	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	86
ESTUDIAN	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	74
ESTUDIAN	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	84
ESTUDIAN	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	80
ESTUDIAN	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
ESTUDIAN	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	50
	1.29	0.65	1.36	0.84	1.61	0.8	1.24	1.01	1.25	1.25	1.41	1.2	1.76	0.65	1.41	0.85	1.36	1.04	1.24	0.96	314.4

#### ESCALA DE VALORACIÓN

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

#### ALFA DE CRONBACH

Σ (Simbolo sumatoria)

α (Alfa) =	0.92
K (Numero de items) =	20
Vi (varianza por item) =	23,18
Vt (Varianza total) =	314.4

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

**Conclusión:** Con un coeficiente de 0,92 se establece que el cuestionario para evaluar el liderazgo gerencial tiene una excelente confiabilidad

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	TOTAL	
ESTUDIAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
ESTUDIAN	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71
ESTUDIAN	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	72
ESTUDIAN	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	79
ESTUDIAN	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	72
ESTUDIAN	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	80
ESTUDIAN	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	70
ESTUDIAN	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	90
ESTUDIAN	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	76
ESTUDIAN	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	69
	0.56	0.24	0.49	0.41	0.49	0.2	0.4	0.25	0.65	0.29	0.56	0.36	0.56	0.21	0.49	0.36	0.44	0.41	0.45	0.09	37.89	

#### ESCALA DE VALORACIÓN

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

#### ALFA DE CRONBACH

Σ(Símbolo sumatoria)

α (Alfa) =	0.83
K (Numero de items) =	20
Vi (varianza por item) =	7.91
Vt (Varianza total) =	37.89

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

**Conclusión:** Con un coeficiente de 0,83 se establece que el cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa tiene una buena confiabilidad

## Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y es dirigido por \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS, identificado (a) con DNI 70113692 con domicilio AV. Tupac amaru Mz. "B" Lt. 2, Distrito MANANTAY, Provincia CORONEL PORTILLO, Departamento UCAYALI.

### DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de BACHILLER con código de estudiante 1811111079 de la Escuela Profesional CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Facultad de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-2:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada **LIDERAZGO GERENCIAL Y GESTIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE**, fueron reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Pucallpa 10 octubre del 2024

  
\_\_\_\_\_  
JACKELINE LIZETH LOZANO CARDENAS  
DNI 70113692

