UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA AUTORIDAD REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE DE LA REGION HUANUCO 2023.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PUBLICA

JAVIER RAÚL FASABI VELA

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las ....8..... horas, del día ..15... de octubre ..... del 2025., ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Pedro Julio Ormeño Carmona
SECRETARIO: Dr. Jonel Raúl Huanzano Hojja
VOCAL: Mg. Olmedo Pizango Ishuiza

Don(ña) Javier Raúl Fasabi Valer, aspirante al Grado de MAESTRO en Gestión Pública, Mención .....o DOCTOR en....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la Región Huánuco 2023".

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			17/20

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20.....
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]..... Aprobado
Observaciones: [Si las hubiera].....
Recomendaciones: [Si las hubiera].....

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las....9.... horas del ..15.. de ..octubre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° **V/0121-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA AUTORIDAD REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE DE LA REGIÓN HUÁNUCO 2023**"

Autor(es)	:	**FASABI VELA, JAVIER RAÚL**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA.**
Asesor(a)	:	**Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 07/03/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JAVIER RAÚL FASABI VEGA

Autor de la tesis titulada : LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA AUTORIDAD REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE DE LA REGIÓN UCAYALI 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): JACKIE FRANK CHANG SALDAÑA

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15/10/25

Email: javier.acopio@gmail.com Firma:

Teléfono: 921591173 DNI: 43108564

DEDICATORIA

Mis padres fueron un ejemplo para mí, un ejemplo de mi fortaleza, constancia, abnegación y superación, y con su ejemplo y sabios consejos supieron conducirme por el camino del bien. A mi hermana y sobrino quienes me motivan a seguir esforzándome por alcanzar mis sueños personales y profesionales en la vida.

Javier Raul

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios, padre de todo lo vivo y creador del mundo donde habitamos, por bendiciones, y misericordia, quine direccionan mi camino pudiendo sentirme protegido en cada paso que doy para alcanzar ser una persona y profesional de bien.

A los trabajadores de la administración técnica forestales y fauna silvestre en la provincia de Puerto Inca – Región Huánuco quienes fueron clave para dar desarrollo a esta investigación a favor de dar solución a una problemática de su área.

Quisiera agradecer a mi asesor de tesis, el Dr. CHANG SALDAÑA JACKIE FRANK, por su valioso aporte y por las diversas oportunidades que me brindaron para lograr este objetivo planeado y obtener el título de maestro en gestión pública, el cual es una realidad hoy en día.

RESUMEN

La investigación se realizó bajo criterios de la Universidad Nacional de Ucayali, teniendo como problema general; ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?, y como objetivo general el determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, e hipótesis general, existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, como métodos, hipotético deductivo, tipo de estudio, básico, de diseño no experimental, desarrollándolo con satisfacción y dando como conclusión, se logró determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 60%. Y una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,912 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño laboral, Cumplimiento de los objetivos y tareas.

ABSTRACT

The research was carried out under the criteria of the National University of Ucayali, having as a general problem; How is leadership related to the job performance of the regional forestry and wildlife authority of the Huánuco 2023 region?, and as a general objective to determine the relationship that exists between leadership and job performance of the regional forestry and wildlife authority of the Huánuco 2023 region, and general hypothesis, there is a significant relationship between leadership and job performance of the regional forestry and wildlife authority of the Huánuco 2023 region, as methods, hypothetical deductive, type of study, basic, non-experimental design, developing it with satisfaction and concluding, it was possible to determine the relationship that exists between leadership and job performance of the regional forestry and wildlife authority of the Huánuco 2023 region, and this is moderate-regular at 60%. And once the necessary data was obtained, the procedure was carried out where it was obtained; The Spearman coefficient was positive-high at 0.912, and the P-value was less than 0.05. Therefore, the general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between leadership and job performance of the regional forestry and wildlife authority of the Huánuco 2023 region.

Keywords: Leadership, Job performance, Achievement of objectives and tasks.

INTRODUCCIÓN

Según Hermosilla et al. (2016), el mercado globalizado se caracteriza por cambios económicos y sociales constantes, lo que obliga a las empresas a renovarse constantemente para mantenerse al día con los requerimientos y desafíos actuales. En este contexto, el liderazgo cobra especial relevancia. Gonzales et al. (2013) destacan que esta situación genera un gran interés en la sociedad y que el liderazgo desempeña un papel crucial en los procesos productivos, subrayando la necesidad de nuevos líderes con habilidades sólidas. De manera similar, Kammerhoff et al. (2019) indican que en tiempos recientes ha surgido el liderazgo transformacional, el cual se considera una herramienta clave para el éxito en el desarrollo empresarial.

Las organizaciones y su gestión directiva están relacionadas con la dirección de los grupos mediante el liderazgo de gerentes, subgerentes y jefes de área. Por ello, es esencial fomentar el apoyo mutuo y la comprensión, facilitar la toma de decisiones, brindar orientación y mantener una comunicación efectiva. Todo esto tiene como objetivo crear un ambiente favorable que contribuya a mejorar el desempeño de los empleados.

La efectiva gestión de una organización recae en manos de los directivos, quienes deben establecer un ambiente favorable que guíe a sus empleados hacia el logro de los objetivos empresariales. En este sentido, el liderazgo directivo es fundamental, tanto en empresas privadas como públicas. Además, el desempeño laboral está influenciado por la motivación de los empleados y las condiciones en las que trabajan, siendo crucial la influencia del líder para asegurar que estas condiciones sean óptimas.

Las autoridades de la administración técnica forestal y de fauna silvestre en la provincia de Puerto Inca, en la Región Huánuco, desempeñan un papel crucial al apoyar y monitorear las actividades de los diferentes departamentos, sirviendo como un órgano de soporte vital para la institución. Sin embargo, se ha identificado un deficiente desempeño en el liderazgo, atribuible a la falta de conocimiento sobre los enfoques de gestión actuales. Esta situación ha generado descontento entre el personal, que ha visto disminuido su

rendimiento al sentirse insatisfecho con la gestión de la gerencia. Por ello, el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en esta área.

Este trabajo de investigación aborda varios aspectos clave: primero, se analiza la problematización del tema; se revisan antecedentes a nivel internacional, nacional y local; se presentan teorías relacionadas con el asunto; se formula el problema a investigar; se justifica la relevancia del estudio; se establece una hipótesis; se definen los objetivos y se exponen los resultados obtenidos en esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA……v

AGRADECIMIENTOS……vi

RESUMEN……vii

ABSTRACT……viii

INTRODUCCIÓN……ix

ÍNDICE GENERAL……xi

ÍNDICE DE TABLAS……xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiv

CAPÍTULO I……15

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……15

1.1. Descripción del problema……15

1.2. Formulación del problema……16

1.2.1. Problema general……16

1.2.2. Problemas específicos……16

1.3. Objetivo general y objetivos específicos……17

1.3.1. Objetivo general……17

1.3.2. Objetivos específicos……17

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis……18

1.4.1. Hipótesis general……18

1.4.2. Hipótesis específicas……18

1.5. Variables……18

1.6. Justificación de la investigación……21

1.7. Viabilidad……22

1.8. Limitaciones……22

CAPÍTULO II……24

MARCO TEÓRICO……24

2.1. Antecedentes de la investigación……24

2.1.1. Antecedentes internacionales……24

2.1.2. Antecedentes nacionales……25

2.1.3. Antecedentes locales……..27

2.2. Bases teóricas……28

2.3. Definiciones conceptuales.....30

CAPÍTULO III.....33

3.1. Tipo de investigación.....33

3.2. Diseño y esquema de la investigación 33

3.3. Población y muestra.....34

3.3.1. Población 34

3.3.2. Muestra y muestreo 34

3.4. Instrumentos de recolección de datos 35

3.4.1. Instrumentos de recolección 35

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....35

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 35

CAPÍTULO IV 37

RESULTADOS 37

4.1. Resultados descriptivos.....37

4.2. Prueba de normalidad 42

CAPÍTULO IV 45

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....45

CONCLUSIONES 47

SUGERENCIAS.....48

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....49

ANEXOS.....53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.....20

Tabla 2. Población de estudio.....34

Tabla 3. Muestra poblacional del estudio.....35

Tabla 4. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral. 37

Tabla 5. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas. 38

Tabla 6. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo. 39

Tabla 7. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal. 40

Tabla 8. Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad. 41

Tabla 9. Prueba de Shapiro-Wilk. 42

Tabla 10. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral.....42

Tabla 11. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas. 42

Tabla 12. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas. 43

Tabla 13. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal. 43

Tabla 14. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad. 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación. 34

Figura 2. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral. 37

Figura 3. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas. 38

Figura 4. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo. 39

Figura 5. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal. 40

Figura 6. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad. 41

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Vilma (2018). En los últimos años, el liderazgo ha adquirido mayor relevancia debido a los constantes cambios en el entorno laboral. Esto sugiere que a medida que aumentan los cambios, también se necesita un liderazgo más fuerte. El liderazgo es fundamental en organizaciones económicas, sociales y culturales, ya que los líderes tienen el poder de marcar un rumbo claro y movilizar a las organizaciones hacia esos objetivos.

A nivel internacional, en países europeos como España, el liderazgo se ha establecido como un pilar fundamental en la empresa. Enderica-Armijos, O., Almeida-Lojas, K., Chamba-Ojeda, S., & Tinoco-Pontón, E. (2018) y Pons & Ramos (2012) apoyan esta idea, argumentando que un liderazgo auténtico tiene la capacidad de motivar y guiar a los empleados, mejorar la eficiencia laboral y fomentar un ambiente propicio para la innovación, tanto dentro como fuera de la organización.

Blas (2017). Las instituciones públicas y su gestión están estrechamente relacionadas con la dirección grupal, mediante el liderazgo de gerentes, subgerentes y jefes de área. Por ello, es crucial implementar procesos de comunicación efectivos que fomenten el apoyo y la comprensión mutua, así como crear un ambiente propicio para la toma de decisiones y el mejoramiento del desempeño de los empleados. A nivel nacional, existe un dilema entre los estilos de liderazgo democrático y autoritario en estas instituciones. Los administradores públicos deben modernizar sus espacios de trabajo y la gestión de equipos para aumentar la eficiencia. Sin embargo, los problemas suelen originarse en los niveles superiores y se extienden hacia los niveles medios y bajos.

Blas (2017). A nivel local, las instituciones públicas aún no han logrado establecer una cultura de gestión del talento humano que se base en estilos de liderazgo que fomenten un ambiente de trabajo positivo. En el sector público, es común observar una estructura organizativa bastante vertical, lo que afecta la manera en que los empleados y servidores públicos se expresan sobre el sistema. Además, el desempeño laboral en estas instituciones es un tema sensible, dado que su naturaleza pública implica que la rendición de cuentas afecta a toda la comunidad. Aunque la manera de medir el desempeño individual en el sector público se asemeja a la del ámbito privado, los roles y regulaciones de los servidores públicos impactan en su perspectiva y comportamiento.

Con base en lo anterior, el investigador se centra en la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco. Para ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de esta autoridad en el año 2023? A través de los resultados obtenidos, se busca identificar posibles soluciones que promuevan buenas prácticas de liderazgo por parte de la alta dirección, con el fin de mejorar el desempeño del capital humano en futuras gestiones de las instituciones públicas, tanto a nivel nacional como local.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Establecer la relación que el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Establecer la relación que el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variables 1

Definición conceptual de Liderazgo

Fliedler citada por Vilma (2018) definió el liderazgo como el proceso de influir en otros para desarrollar una tarea en común. Este proceso requiere, en mayor o menor medida, que la persona dirija, coordine o motive a los miembros del grupo para asegurar la realización de la tarea.

Definición operacional de liderazgo

La variable liderazgo se definirá operacionalmente mediante las dimensiones: centrado en el autoritarismo-democratismo, centrado en las tareas, centrado en las relaciones, y nivel de tolerancia.

1.5.2. Variables 2

Definición conceptual desempeño laboral

Blas (2017). El desempeño está orientado a alcanzar uno o varios objetivos, funcionando como un medio en lugar de un fin, aunque a menudo se le considera de esta última manera. Esto suscita la pregunta sobre a qué objetivos se refiere Chiavenato. Otros autores amplían esta definición al considerar el desempeño como el rendimiento total de un trabajador, que no solo involucra la productividad, sino que también abarca aspectos como la eficiencia, los conocimientos, los comportamientos y los valores.

Definición operacional del desempeño laboral

La variable desempeño laboral se definirá operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Cumplimiento de los objetivos y tareas, Calidad y conocimiento en el trabajo, Disciplina y superación personal, Iniciativa y creatividad.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Variable 1 Liderazgo	Centrado en el autoritarismo-democratismo	- Rol en la fijación de metas - Rol en el planeamiento de las actividades. - Delegación de funciones. - Participación en la toma de decisiones. - Realización de las tareas.	1, 2, 3 y 4.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno Moderado Malo
	Centrado en las tareas	- Medios para alcanzar las metas. - Coordinación de las actividades. - Estructuración y establecimientos de patrones. - Valoración del sentimiento.	5, 6, 7 y 8		
	Centrado en las relaciones	- Relaciones armónicas. - Fomento de la colaboración. - Soporte y desarrollo. - Empoderamiento del equipo.	9, 10, 11 y 12		
	Nivel de tolerancia	- Intolerancia al error. - Severidad.	13, 14, 15 y 16		
Variable 2 Desempeño laboral	Cumplimiento de los objetivos y tareas	- Grado de cumplimiento de los objetivos. - Grado de cumplimiento de las funciones y tareas.	1, 2, 3 y 4.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Regular Bajo
	Calidad y conocimiento en el trabajo	- Esmero y limpieza en el trabajo. - Exactitud en el trabajo. - Conocimientos del trabajador. - Dominio y habilidad.	5, 6, 7 y 8		
	Disciplina y superación personal	- Asistencia y puntualidad. - Cumplimiento de las normas disciplinarias. - Esfuerzo para obtener mejores resultados. - Progreso consistente	9, 10, 11 y 12		
	Iniciativa y creatividad	- Capacidad para prever soluciones novedosas. - Capacidad para desarrollar trabajo adicional. - Capacidad para desarrollar trabajo	13, 14, 15 y 16		

Fuente: Elaboración propia.

1.6. Justificación de la investigación

1.6.1 Justificación Teórica

Mediante el presente trabajo se desarrolló los conocimientos teóricos para determinar la deficiente articulación institucional de la dirección regional de agricultura de Huánuco influye en la calidad de servicio de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la provincia de Puerto Inca.

1.6.2. Justificación Metodológica

El presente proyecto de investigación permitió conocer y desarrollar las problemáticas que surgen y que afectan directamente al buen desempeño de la administración técnica forestal y de fauna silvestre de Puerto inca con el propósito de conocer su percepción, sobre el desempeño laboral, a través de un cuestionario, relacionado con la productividad, satisfacción, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo que refleja cada uno. Por lo que una vez que sean demostrados su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y ser tomado como base para poder establecer directivas y/o normativas que mejores un ambiente laboral.

1.6.3. Justificación Practica

La determinación de la influencia de las condiciones del trabajo y el desempeño laboral, nos brindó un amplio panorama real, de cómo se encuentra estas variables en el ámbito de estudio, ello permitirá proponer alternativas de mejora en el desempeño laboral de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre de la región Huánuco, es decir, cuanto mejor se midan las dimensiones mencionadas, mejor será el desempeño laboral y mejor cumplimiento de eficiencia y eficacia, metas y objetivos tanto de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, así como para la población (usuarios). La investigación se justifica,

porque permitirá seguir una metodología para conocer desde un punto de vista científico y estadístico cómo influyen la dirección regional de agricultura de Huánuco en la calidad de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre ubicadas en la provincia de Puerto inca.

1.6.4. Importancia de la investigación

El liderazgo y el desempeño laboral de la Autoridad Regional Forestal y de Fauna Silvestre en el Perú revisten una gran importancia debido a la riqueza y diversidad de los recursos naturales y ecosistemas presentes en el país. Aquí te detallo algunos puntos clave sobre su relevancia en cuanto a la biodiversidad única; recursos forestales valiosos; cambio climático; y participación comunitaria. En consecuencia, el liderazgo y el desempeño laboral de la Autoridad Regional Forestal y de Fauna Silvestre en el Perú son esenciales para garantizar la protección y conservación de la biodiversidad única del país, así como para promover un desarrollo sostenible que beneficie a las comunidades y el medio ambiente. Su labor tiene un impacto significativo en la resiliencia ambiental, la mitigación del cambio climático y la promoción de un uso responsable de los recursos naturales.

1.7. Viabilidad

El presente proyecto fue viable, porque las instalaciones de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre (ATFFS) de la región de Huánuco, se encuentra dentro de la zona urbana donde vivo y laboro lo que facilitará la obtención de datos.

1.8. Limitaciones

Una de las limitaciones es que en nuestro país el sector público está atravesando una situación difícil, ocasionado por la corrupción, y la mala atención en diferentes sectores del aparato estatal, ante ello, es necesario empezar a conocerlos, cómo esto influye en las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Administración Técnica Forestal y de Fauna

Silvestre en la región Huánuco, de tal manera que los servicios públicos sean cada vez más eficientes y eficaces. Es esencial determinar cómo influyen las condiciones del trabajo y el buen desempeño de los recursos humanos dentro del aparato gubernamental, a partir de esto, su desempeño laboral optimizará los demás recursos y por ente se logrará el éxito de la organización interno y externo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En su tesis sobre el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral, Bermeo (2022) concluye que hay una fuerte relación positiva entre ambas variables. Sin embargo, también señala que, en promedio, las calificaciones del desempeño laboral tienden a disminuir. Este estudio contribuye a la literatura existente al ofrecer información valiosa para los líderes organizacionales.

Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L., & Jaya-Pineda, I. (2022), en su estudio sobre la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de la empresa McDuck, concluyeron que la productividad era baja debido a la falta de dedicación de los empleados. Esta situación se atribuye a un liderazgo deficiente por parte de los directivos y a la ausencia de un estilo de liderazgo adecuado, lo que genera un ambiente de trabajo negativo que desmotiva a los subordinados a alcanzar las metas establecidas. Por lo tanto, recomiendan que los directivos de McDuck adopten un estilo de liderazgo participativo o de "pleno compromiso", ya que este enfoque es el que más mejora el desempeño laboral y logra un balance eficaz entre liderazgo y receptividad, manteniendo un alto interés tanto en las personas como en los resultados de la empresa.

En su tesis sobre el estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas durante el último semestre de 2017 en Quito, Ecuador, Vilma (2018) concluyó que el estilo de gestión predominante en las instituciones analizadas es democrático y transformador, con un 51,6% de los encuestados identificándolo de esta

manera. Esta relación se considera crucial tanto para el bienestar de los empleados como para la efectividad organizativa, evidenciando una gestión proactiva que toma en cuenta tanto la situación como la productividad y los resultados de los departamentos administrativos de la universidad. Para el porcentaje restante, se recomendaron planes de capacitación y desarrollo efectivos para los líderes administrativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En su estudio sobre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, Meza (2023) encontró que el 98,1% de los trabajadores perciben el liderazgo de manera competente, lo que se correlaciona con un alto desempeño laboral del 96,3%. Los resultados indican una relación significativa y altamente positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,730 y un p-valor de 0,000. En resumen, a medida que los trabajadores desarrollan una mayor conciencia sobre las habilidades de liderazgo, su desempeño laboral también mejora. Esto resalta la importancia del liderazgo directivo en la creación de un entorno propicio para optimizar el rendimiento de los empleados y alcanzar los objetivos institucionales.

En su tesis sobre los estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua en la provincia de Jaén durante el año 2020, Rojas (2022) concluyó que el estilo de liderazgo de los directivos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. De los tres estilos analizados, el democrático se destacó por su efecto positivo, ya que se relaciona estrechamente con la eficiencia y calidad en el trabajo, elementos clave del desempeño laboral. Sin embargo, se identificó una debilidad en la institución:

los empleados no tienen claras las estrategias utilizadas para evaluar su desempeño, lo que se debe a un desconocimiento y variabilidad en los métodos de evaluación.

En su tesis sobre el desempeño laboral y la calidad de atención en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) en Lima en 2021, Vicaña (2022) determinó una correlación positiva significativa y alta entre ambas variables, con un margen de error del 0.05% y un nivel de confianza del 95%. El análisis reveló un valor de Rho de 0.826, lo que llevó a aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, siendo el p-valor de 0.000. Esto sugiere que las estrategias implementadas para fortalecer capacidades, capacitación y difusión en redes sociales, así como las modalidades de enseñanza a distancia a través de plataformas virtuales, pueden mejorar significativamente el aprendizaje de los actores forestales. Sin embargo, se destacó que la situación es desfavorable cuando se trata de presupuestar e implementar cursos de formación debido a las restricciones presupuestarias.

En su tesis sobre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en el área de largos de Sider Perú en Chimbote en 2021, Peralta (2021) encontró una correlación positiva, directa y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de rxy = 0,812 y un valor t calculado de 8,58 que supera el t tabulado de 2,02. Esto se debe a que los líderes ofrecen incentivos que motivan a los colaboradores a alcanzar sus metas. Se concluyó que el 62.5% de los colaboradores califica el liderazgo como bueno a muy bueno, mientras que un 37.5% lo considera deficiente a regular. Este hecho se atribuye a que los colaboradores reciben orientación, desarrollan habilidades y son reconocidos por sus contribuciones al logro de los objetivos empresariales.

En su tesis sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión Patrimonial del Gobierno Regional del Callao en 2018, Córdova (2018) concluyó que hay una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Sin embargo, observó que los tres estilos analizados tienen un nivel de reconocimiento similar, lo que resulta en un desempeño laboral medio, ya que ninguno de los estilos logra prevalecer sobre los demás.

En su tesis sobre la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa en 2017, Blas (2017) identificó que el estilo de liderazgo predominante en la gerencia de informática es intermedio, oscilando entre autoritario y democrático, con un enfoque moderado tanto en las tareas como en las relaciones, además de un nivel de intolerancia regular. Se observó que el desempeño laboral de los trabajadores en esta área se sitúa en un nivel medio. Por último, se determinó que el estilo de liderazgo está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados del área de informática.

2.1.3. Antecedentes locales

En su tesis sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central en 2017, Moya et al. (2019) concluyeron que hay una relación positiva, pero muy baja y no significativa, entre la motivación y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que incluso una leve motivación de los trabajadores no tiene un impacto notable en su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1 liderazgo

- **Definición de Liderazgo**

Fliedler citado por Vilma (2018), definió como el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre otros para lograr un objetivo común. Este proceso implica, en diferentes grados, la necesidad de dirigir, coordinar o motivar a los miembros del grupo para asegurar la realización de la tarea.

Según Gómez citado por Peralta (2021), también se destaca como la capacidad de influir en todo el grupo con el fin de alcanzar metas comunes.

Los líderes empresariales según López, Romero, y Sánchez (2019) los directivos de las empresas deben buscar desarrollar métodos que se adapten a las realidades de la gestión, entendiendo los beneficios reales y más significativos para cada empleado que participa en el proceso de gestión.

- **Dimensiones del liderazgo**

Blas (2017), en su estudio muestra las siguientes dimensiones del liderazgo:

✓ **Centrado en el autoritarismo-democratismo**

Esta dimensión se centra en las cualidades que exhibe un líder, que incluyen su papel en el establecimiento de metas, la planificación de actividades, la delegación de funciones y su involucramiento en la toma de decisiones.

✓ **Centrado en las tareas**

Esta dimensión se fundamenta en las cualidades que presenta un líder, las cuales abarcan la ejecución de tareas, los métodos para lograr las metas, la coordinación de actividades y la organización y establecimiento de patrones.

- ✓ **Centrado en las relaciones**

Esta dimensión se centra en las características que un líder presenta, que incluyen la valoración de los sentimientos, la promoción de relaciones armónicas, el fomento de la colaboración, así como el apoyo, desarrollo y empoderamiento del equipo.

- ✓ **Nivel de tolerancia**

Esta dimensión se enfoca en las características que exhibe un líder, destacando aspectos como la intolerancia hacia los errores y una actitud severa.

2.2.2. Variable 2 desempeño laboral

- **Definición del desempeño laboral**

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral se define como "el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".

Blas (2017). El desempeño tiene como propósito alcanzar uno o varios objetivos, actuando como un medio, y no como un fin en sí mismo, a pesar de que frecuentemente se le considere de esta manera. No obstante, es importante preguntarse cuáles son los objetivos a los que se refiere Chiavenato. Otros autores amplían la definición de desempeño al describirlo como el rendimiento global del trabajador, abarcando no solo la productividad, sino también la eficiencia, el conocimiento, los comportamientos y los valores, entre otros aspectos.

- **Dimensiones del desempeño laboral**

Según Medina citado por Blas (2017), en su estudio hace referencia las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

- ✓ **El cumplimiento de los objetivos y tareas**

Evaluamos el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, considerando la calidad exigida durante el período de análisis.

- ✓ **La calidad y conocimiento en el trabajo**

La calidad del trabajo se evalúa no solo por el esmero, la limpieza y la precisión en la labor realizada, sino también por la frecuencia de errores y las consecuencias que puede acarrear la repetición de tareas, como la pérdida de tiempo y la ineficiencia en el uso de recursos. Por otro lado, el conocimiento en el trabajo se refiere a los saberes necesarios que poseen los empleados para llevar a cabo con éxito sus funciones y responsabilidades, abarcando sistemas, técnicas y procedimientos asociados a sus puestos.

- ✓ **La disciplina y superación laboral**

La disciplina se evalúa a través del uso efectivo de la jornada laboral, la asistencia, la puntualidad y el cumplimiento de las normas de conducta. Este aspecto permite determinar si los empleados están logrando resultados cada vez mejores y si están mejorando de manera consistente su desempeño laboral, teniendo en cuenta sus potencialidades, limitaciones, interés y deseo de superación.

- ✓ **La iniciativa y creatividad**

Se evalúa la habilidad del trabajador para anticipar soluciones innovadoras, prácticas, precisas y efectivas, así como su capacidad para realizar trabajos adicionales y útiles de manera autónoma, sin depender de orientación o supervisión constante.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Liderazgo**

Orellana (2019). Se define como la capacidad de influir en un grupo de personas para fomentar el trabajo en equipo en torno a un objetivo común.

- **Desempeño**

Pérez y Merino (2017). Se refiere al acto y resultado de cumplir con un deber, llevar a cabo una actividad y dedicarse a una tarea. Esta acción también puede relacionarse con la representación de un rol específico.

- **Laboral**

Pérez (2021). El término laboral es un adjetivo que se utiliza para clasificar y asociar una actividad específica con eventos en los que un grupo de personas muestra interés o un propósito común, ya sea para desarrollar un producto, ofrecer un servicio o alcanzar las metas de un sistema administrativo.

- **Toma de decisiones**

Equipo editorial Etecé (2021). Este proceso se refiere a la fase que enfrentan las personas al tener que tomar decisiones entre diversas opciones. Cada día, cada individuo se encuentra en situaciones que requieren elegir, y estas decisiones no siempre son sencillas de resolver.

- **Calidad**

Peiró (2020). Es una característica de un objeto o cosa que determina su valor y la satisfacción que genera en una persona.

- **Superación**

Pérez y Gardey (2019). La superación se refiere al acto y resultado de superar algo. El verbo "superar", que proviene del latín "superāre", tiene diversas acepciones.

- **Disciplina**

Coelho (2019). Se refiere a la habilidad de las personas para aplicar un conjunto de principios que promueven el orden y la coherencia en la realización de sus tareas y actividades diarias, así como en su vida en general.

- **Cumplimiento**

Pérez y Gardey (2019). El término proviene del vocablo latino "complementum" y se refiere a la acción y el efecto de cumplir o llevar a cabo algo.

- **Metas**

Pérez (2022). Es un término que se utiliza para describir los objetivos o propósitos que, generalmente, una persona establece en su vida diaria.

- **Severidad**

Pérez y Merino (2016). La palabra "severidad", que proviene del vocablo latino "severĭtas", se refiere a la cualidad de ser severo; es decir, a la estricta adherencia a las normas o a ser inflexible, duro o riguroso.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio realizado fue básico, el cual, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), se basa en un marco teórico que otorga valor teórico y científico al desarrollo del proceso del estudio. Por esta razón, la investigación tiene como objetivo alcanzar conocimientos que fundamenten la esencia conceptual del tema abordado, sin centrarse en la solución directa de los problemas investigativos planteados.

El método de investigación utilizado fue el hipotético deductivo. Según Llanos y Fernández (2015), este método se basa en partir de generalizaciones que se intentarán demostrar descomponiéndolas en sus partes, con el fin de obtener conclusiones.

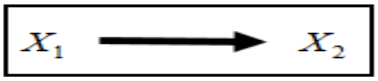
3.2. Diseño y esquema de la investigación

Este estudio se caracterizó por un diseño no experimental, ya que no se sometieron las variables de liderazgo y desempeño laboral a ningún tipo de experimento o manipulación. En este sentido, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) señalaron que los estudios de diseño no experimental se basan únicamente en la observación de la variable en cuestión, sin realizar intervenciones para el análisis y comprensión de la realidad investigada.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Este estudio fue de tipo transversal, ya que estuvo orientado a la recolección de datos en un único momento. Además, el alcance de la investigación es correlacional causal, lo que implica que se buscó establecer la relación entre las variables de liderazgo y desempeño laboral.

Figura 1

Esquema de investigación.



Donde:

M : muestra del estudio.

X1 : Variable 1 liderazgo.

X2 : Variable 2 desempeño laboral.

: Correlación causal.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, Por lo tanto, se consideró finita y accesible. El Universo poblacional está conformado por 47 trabajadores.

Tabla 2

Población de estudio

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Sede CENTRAL	38
Personal ATFFS – PI	9
TOTAL	47

3.3.2. Muestra y muestreo

Este estudio tuvo una muestra poblacional, debido a que su población es muy pequeña, y esto fue mediante un muestreo a criterio y/o juicio del investigador.

Tabla 3

Muestra poblacional del estudio.

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Sede CENTRAL	38
Personal ATFFS – PI	9
TOTAL	47

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Instrumentos de recolección

- **Instrumentos de recolección 1**

El instrumento se utilizó para medir la variable 1, liderazgo, y fue aplicado a 47 personas. El cuestionario consta de 16 ítems, distribuidos en 4 ítems por cada dimensión. Asimismo, los cuestionarios emplearán escalas de Likert para evaluar los ítems.

- **Instrumentos de recolección 2**

El instrumento se utilizó para medir la variable 2, desempeño laboral, y fue aplicado a 47 personas. Al igual que el instrumento para la variable de liderazgo, el cuestionario consta de 16 ítems, distribuidos en 4 ítems por cada dimensión. Además, los cuestionarios utilizarán escalas de Likert para evaluar los ítems.

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de este estudio fueron validados a través de fichas de juicio de expertos. Además, se sometieron a un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para asegurar su validez y consistencia interna.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnica de recojo

La técnica empleada para la recolección de datos de las variables de este estudio será la encuesta.

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos

El procesamiento y la presentación de los datos recolectados en este estudio se realizaron utilizando el software SPSS versión 28.0 y la hoja de cálculo de Excel 2019, así, a través de la estadística descriptiva, se elaboraron tablas de frecuencias cruzadas y gráficos estadísticos. Por otro lado, mediante la estadística inferencial, se realizó la prueba de normalidad para determinar qué tipo de prueba de correlación de hipótesis se emplearía, optando por el coeficiente Rho de Spearman. Además, se evaluó el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones respecto a su aceptación, considerando un umbral de significancia de p-valor < 0.05.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

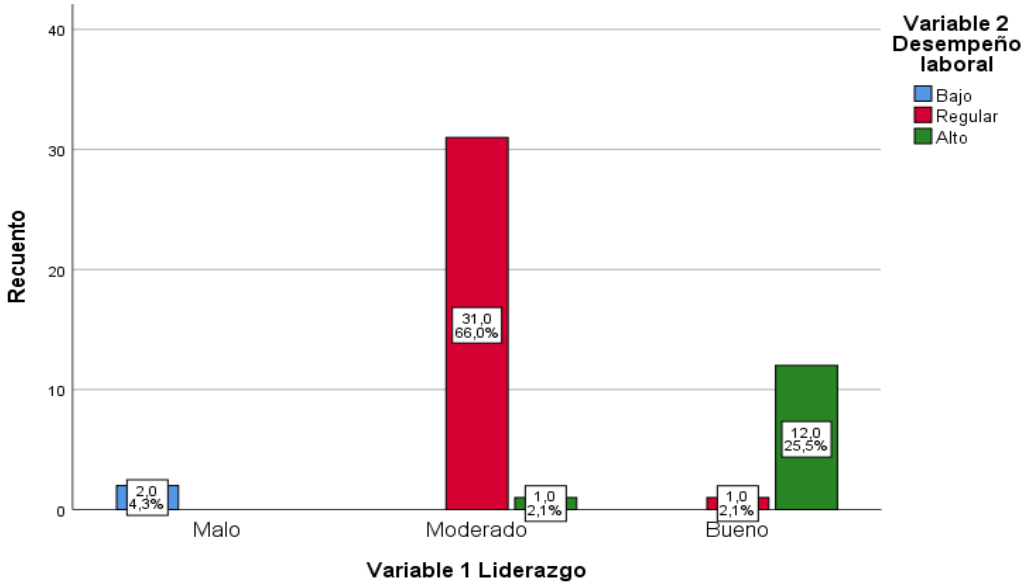
Tabla 4

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral

Tabla cruzada			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Liderazgo	Malo	fi	2	0	0	2
		%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Moderado	fi	0	31	1	32
		%	0,0%	66,0%	2,1%	68,1%
	Bueno	fi	0	1	12	13
		%	0,0%	2,1%	25,5%	27,7%
Total		fi	2	32	13	47
		%	4,3%	68,1%	27,7%	100,0%

Figura 2

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral



Resultados: Se logró determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 60%.

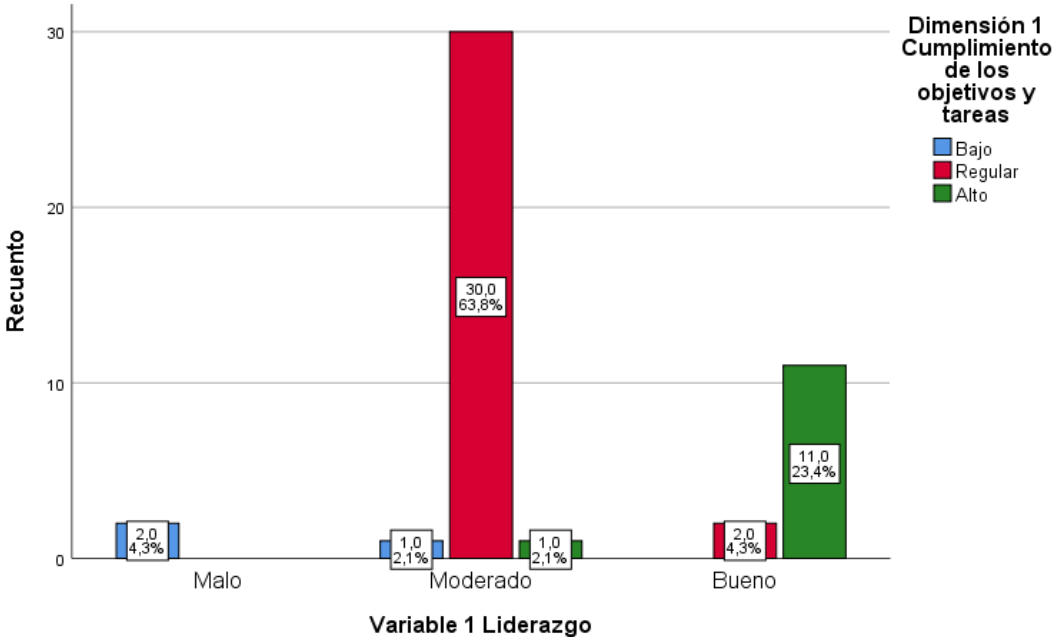
Tabla 5

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas

Tabla cruzada			Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Liderazgo	Malo	fi	2	0	0	2
		%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Moderado	fi	1	30	1	32
		%	2,1%	63,8%	2,1%	68,1%
	Bueno	fi	0	2	11	13
		%	0,0%	4,3%	23,4%	27,7%
Total		fi	3	32	12	47
		%	6,4%	68,1%	25,5%	100,0%

Figura 3

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas



Resultados: Se logró establecer la relación que existe entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 63,8%.

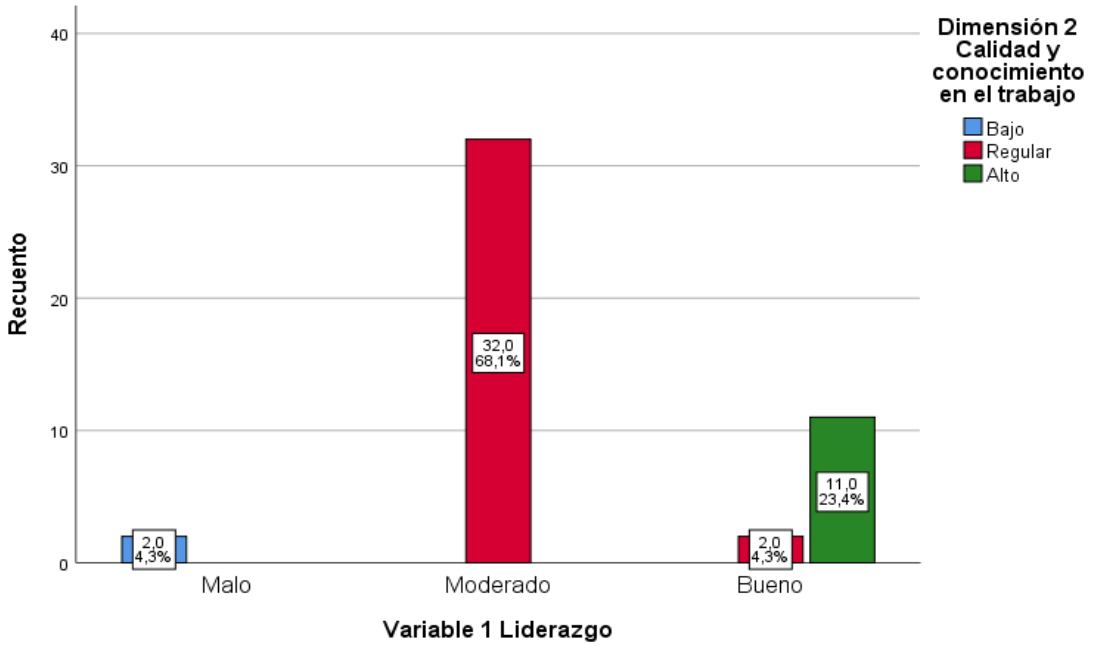
Tabla 6

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo

Tabla cruzada			Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Liderazgo	Malo	fi	2	0	0	2
		%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Moderado	fi	0	32	0	32
		%	0,0%	68,1%	0,0%	68,1%
	Bueno	fi	0	2	11	13
		%	0,0%	4,3%	23,4%	27,7%
Total		fi	2	34	11	47
		%	4,3%	72,3%	23,4%	100,0%

Figura 4

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo



Resultados: Se logró establecer la relación que existe entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 68,1%.

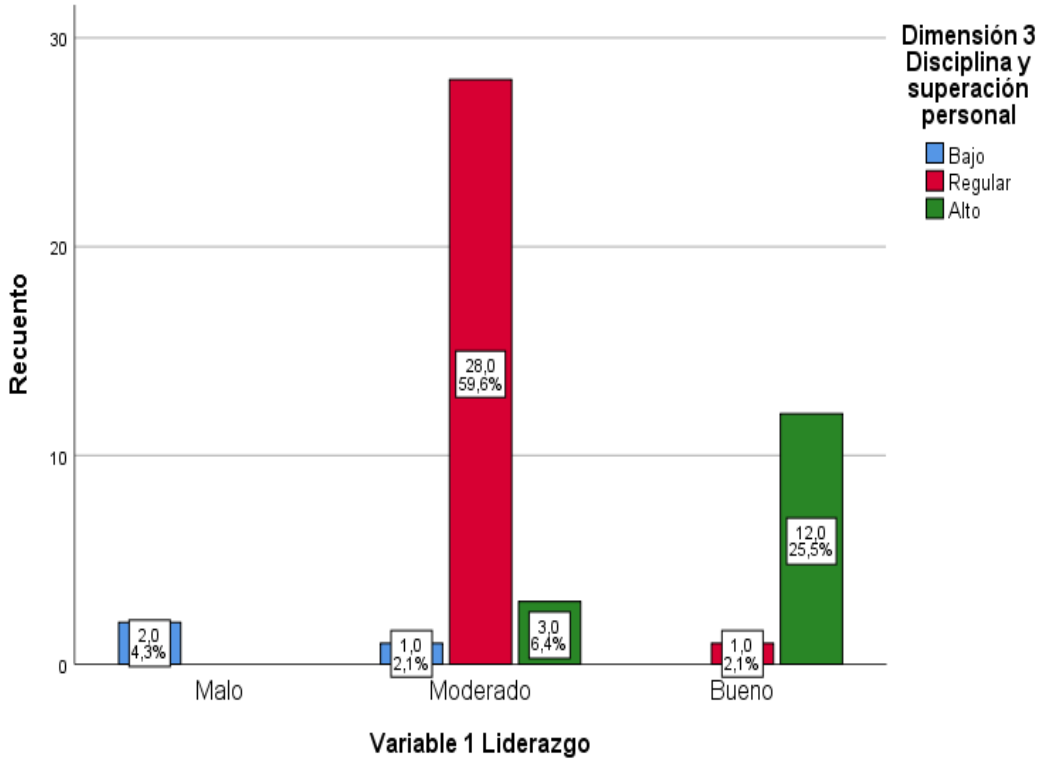
Tabla 7

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal

Tabla cruzada			Dimensión 3 Disciplina y superación personal			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Liderazgo	Malo	fi	2	0	0	2
		%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Moderado	fi	1	28	3	32
		%	2,1%	59,6%	6,4%	68,1%
	Bueno	fi	0	1	12	13
		%	0,0%	2,1%	25,5%	27,7%
Total		fi	3	29	15	47
		%	6,4%	61,7%	31,9%	100,0%

Figura 5

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal



Resultados: Se logró establecer la relación que el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 59,6%.

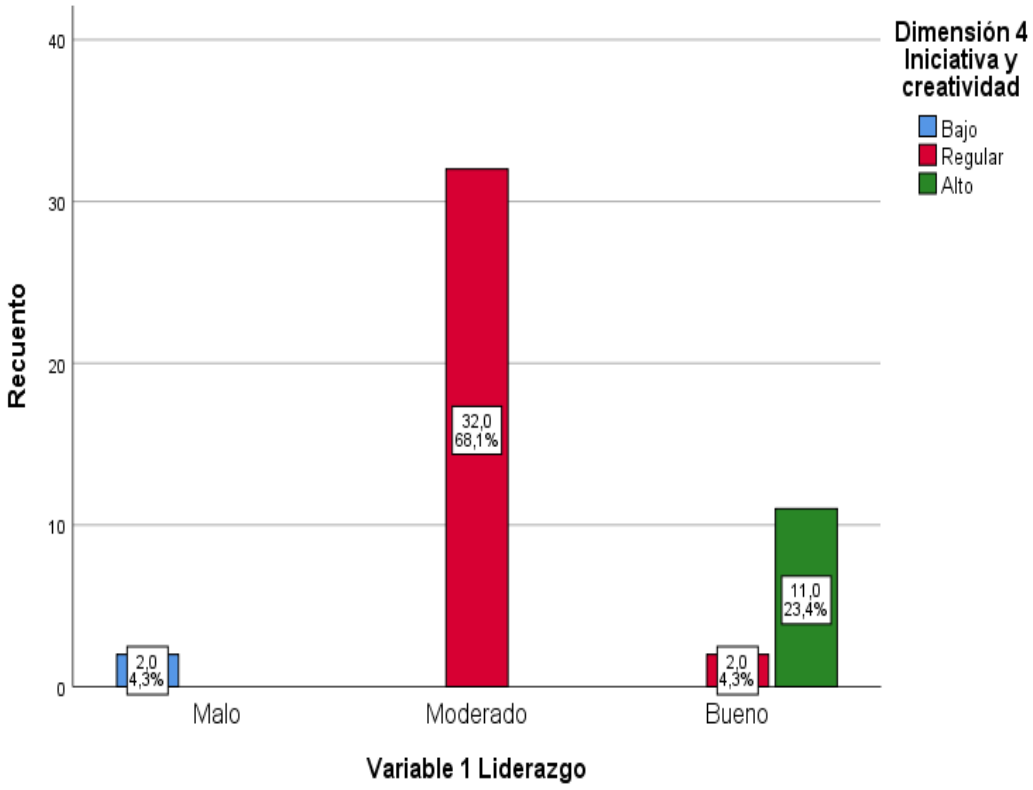
Tabla 8

Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad

Tabla cruzada			Dimensión 4 Iniciativa y creatividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Liderazgo	Malo	fi	2	0	0	2
		%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Moderado	fi	0	32	0	32
		%	0,0%	68,1%	0,0%	68,1%
	Bueno	fi	0	2	11	13
		%	0,0%	4,3%	23,4%	27,7%
Total		fi	2	34	11	47
		%	4,3%	72,3%	23,4%	100,0%

Figura 6

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad



Resultados: Se logró establecer la relación que el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023, y este es moderado-regular en un 68,1%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas	,708	47	,000
Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo	,662	47	,000
Dimensión 3 Disciplina y superación personal	,734	47	,000
Dimensión 4 Iniciativa y creatividad	,662	47	,000
Variable 1 Liderazgo	,688	47	,000
Variable 2 Desempeño laboral	,688	47	,000

Con los p-valor dentro de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, estos fueron de 0,000 menor a .05. Entonces nos dio como resultado, que se utilizara el rho de correlación de Spearman.

Prueba de correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones

Tabla 10

Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño laboral

Correlación entre las variables		**Variable 2 Desempeño laboral**
Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,912
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Resultados: Una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,912 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

Tabla 11

Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas

Correlación entre las variables		**Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas**
Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,847
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Resultados: Una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,847 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis especifica 1: Existe una relación significativa entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

Tabla 12

Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivos y tareas

Correlación entre las variables		Dimensión 2 Calidad y conocimiento en el trabajo
Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,913
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Resultados: Una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,913 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis especifica 2: Existe una relación significativa entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

Tabla 13

Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 3 Disciplina y superación personal

Correlación entre las variables		Dimensión 3 Disciplina y superación personal
Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,818
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Resultados: Una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,818 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis especifica 3: Existe una relación significativa entre el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

Tabla 14

Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Dimensión 4 Iniciativa y creatividad

Correlación entre las variables		Dimensión 4 Iniciativa y creatividad
Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,913
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Resultados: Una vez obtenidos los datos necesarios se realizó el procedimiento donde se obtuvo; que el Spearman igual a 0,913 positivo-alto, también un P-valor 0.000 menor de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis especifica 4: Existe una relación significativa entre el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la actualidad, se observa que el área usuaria se ve afectada por la falta de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, a pesar de que no se han realizado cambios significativos que favorezcan el desarrollo y la mejora en estos aspectos. Esta investigación busca abordar esta problemática, arrojando resultados clave.

En primer lugar, se logró determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de la Autoridad Regional Forestal y de Fauna Silvestre de la región Huánuco 2023, encontrando que esta relación es moderada-regular, con un 60%, lo que responde al objetivo general. En segundo lugar, se estableció que la relación entre el liderazgo y el cumplimiento de los objetivos y tareas es moderada-regular en un 63,8%, respondiendo a la hipótesis específica 1. Asimismo, se encontró que la relación entre el liderazgo y la calidad y conocimiento en el trabajo es moderada-regular en un 68,1%, lo que corresponde al objetivo específico 2. También se determinó que la relación entre el liderazgo y la disciplina y superación personal es moderada-regular en un 59,6%, respondiendo al objetivo específico 3. Finalmente, la relación entre el liderazgo y la iniciativa y creatividad se estableció en un 68,1%, lo que responde al objetivo específico 4.

Los resultados obtenidos fueron comparados con otros estudios relevantes. Por ejemplo, Bermeo (2022), en su tesis sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral, concluyó que existe una fuerte relación positiva entre las dos variables, aunque las calificaciones del desempeño laboral tienden a bajar en promedio. Prospel-Santacruz, Romero-Morocho y Jaya-Pineda (2022), en su estudio sobre la influencia del liderazgo en McDuck, encontraron que la productividad era baja debido a un mal liderazgo, sugiriendo que los directivos adoptaran un estilo de liderazgo participativo para mejorar el desempeño. Por su parte, Meza (2023) en su estudio sobre la percepción del liderazgo directivo en

SERFOR Perú, observó que los trabajadores percibían un liderazgo efectivo y un alto desempeño laboral, estableciendo una relación significativa y positiva entre estas variables.

En relación a la hipótesis de este estudio, los resultados obtenidos reflejan que, mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se obtuvo un p-valor de 0,000, lo que confirma el uso del Rho de Spearman. Se registró un Spearman de 0,912 positivo-alto, con un p-valor de 0.000, indicando que se aceptó la hipótesis general: existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional. Para las hipótesis específicas, los valores de Spearman fueron de 0,847, 0,913, 0,818, y 0,913, todos con p-valores inferiores a 0.05, aceptándose así cada una de las hipótesis específicas planteadas.

Los resultados fueron discutidos en relación a otros estudios, como el de Vilma (2018), que encontró que el liderazgo en su institución se situaba en un nivel democrático y transformador, lo cual contribuye tanto al bienestar de los trabajadores como a la productividad. Vicaña (2022) determinó una correlación significativa entre el desempeño laboral y la calidad de atención en SERFOR LIMA, mientras que Peralta (2021) observó una correlación positiva entre liderazgo y desempeño laboral, con un liderazgo considerado en su mayoría como bueno por los colaboradores.

Estos hallazgos resaltan la importancia del liderazgo en la mejora del desempeño laboral y sugieren que se deben implementar estrategias efectivas para fortalecer las capacidades de los líderes y, en consecuencia, optimizar los resultados en las organizaciones.

CONCLUSIONES

- Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,912, lo que indica una relación positiva alta. Además, el p-valor fue de 0,000, inferior a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general: existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- El coeficiente de Spearman fue de 0,847, lo que también sugiere una relación positiva alta. Con un p-valor de 0,000, menor a 0,05, se acepta la hipótesis específica 1: existe una relación significativa entre el liderazgo y el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Se observó un coeficiente de Spearman de 0,913, indicando una relación positiva alta, y un p-valor de 0,000, inferior a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2: existe una relación significativa entre el liderazgo y la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- El coeficiente de Spearman fue de 0,818, reflejando una relación positiva alta, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05. Así, se acepta la hipótesis específica 3: existe una relación significativa entre el liderazgo y la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.
- Se alcanzó un coeficiente de Spearman de 0,913, indicando una relación positiva alta, con un p-valor de 0,000, inferior a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4: existe una relación significativa entre el liderazgo y la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.

SUGERENCIAS

- Es recomendable que se actualicen los manuales de capacitación y se desarrollen planes de formación para los empleados. Se sugiere invertir en capacitación especializada que brinde información crucial para el desempeño de los empleados en sus respectivos puestos.
- Es esencial crear un ambiente que promueva una cultura organizacional alineada con los principios del liderazgo transformacional. Esto permitirá a los empleados motivarse, inspirarse, innovar y contribuir a un entorno de trabajo saludable, facilitando así el logro de las metas establecidas.
- Se recomienda llevar a cabo evaluaciones del liderazgo y del desempeño laboral utilizando herramientas similares a las empleadas en esta investigación. Esto permitirá establecer políticas de acción adecuadas y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados.
- Un líder debe poseer habilidades de motivación altamente desarrolladas, capaces de persuadir a sus subordinados para que prioricen el bienestar colectivo por encima de los intereses personales. Por lo tanto, es fundamental proporcionar formación adecuada en habilidades blandas para los directivos, lo que fortalecerá su capacidad para liderar eficazmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral* (Tesis de maestría, Universidad Técnica De Ambato). https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf

Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: D.F. Mc Graw Hill.

Coelho, F. (2019). Significado de Disciplina. https://www.significados.com/disciplina/

Córdova, J. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión Patrimonial del Gobierno Regional del Callao, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21157/C%c3%b3rdova_LLJ-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Enderica-Armijos, O., Almeida-Lojas, K., Chamba-Ojeda, S., & Tinoco-Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. Revista Ciencia Unemi, 11(26), 96–105. https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/

Equipo editorial Etecé. (2021). *Definición de toma de decisiones.* https://concepto.de/toma-de-decisiones/

González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario Characteristics of the Transformational Leadership Present. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal, 15(3), 355–371. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005

Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones, 32(3), 135–143. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México. Editorial Mc Graw Hill.

Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. European Management Journal, 37(2), 210–221. https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003

López, M., Romero, I. y Sánchez, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. Revista Gobierno y Gestión Pública, 6(2).

Llanos, E., y Fernández, E. (2015). Métodos y técnicas de investigación. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú

Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú* (Tesis de maestría, Universidad Continental). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf

Moya, F., Simón, A., y Zegarra, C. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional De Ucayali, Sede Central, 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali). http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4240/000004191T-ADMINISTRACION.pdf?sequence=1

Orellana, P. (2019). *Definición de liderazgo*. https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html

Peralta, D. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71708/Peralta_CDH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J., Merino, M. (2017). *Desempeño - Qué es, definición y concepto*. https://definicion.de/desempeno/

Pérez, J., Merino, M. (2016). *Severidad - Qué es, definición y concepto*. https://definicion.de/severidad/

Pérez, J., Gardey, A. (2019). *Superación - Qué es, definición y concepto.* https://definicion.de/superacion/

Pérez, J., Gardey, A. (2023). *Cumplimiento - Qué es, definición y concepto.* https://definicion.de/cumplimiento/

Pérez, M. (2021). *Definición de Laboral.* https://conceptodefinicion.de/laboral/

Pérez, M. (2022). *Definición de Meta*. https://conceptodefinicion.de/meta/

Peiró, R. (2020). *Definición de calidad*. https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html

Pons, F., & Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 28(2), 81–98. https://doi.org/https://dx.doi.

Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L., & Jaya-Pineda, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 Digital Publisher CEIT, 7(3), 184-196. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112

Rojas, F. (2022). *Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, Distrito y Provincia de Jaén, año 2020* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca).

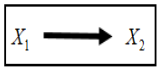
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4619/Tesis%20Francisco%20Rojas.pdf?sequence=1

Vicaña, V. (2022). *Desempeño laboral y la calidad de atención en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre SERFOR LIMA 2021* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87595/Vica%C3%B1a_NVG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilma, L. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador* (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023? **Problemas Específicos** -¿Cómo se relaciona el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023? -¿Cómo se relaciona el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023? -¿Cómo se relaciona el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023? - ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023?	**Objetivo General** - Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. **Objetivos Específicos** -Establecer la relación que existe entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. -Establecer la relación que existe entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. -Establecer la relación que el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. -Establecer la relación que el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.	**Hipótesis General** -Existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. **Hipótesis Especificas** -Existe una relación significativa entre el liderazgo con el cumplimiento de los objetivos y tareas de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. -Existe una relación significativa entre el liderazgo con la calidad y conocimiento en el trabajo de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. -Existe una relación significativa entre el liderazgo con la disciplina y superación personal de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023. - Existe una relación significativa entre el liderazgo con la iniciativa y creatividad de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023.	Variable 1: Liderazgo Variable 2: Desempeño laboral	Centrado en el autoritarismo-democratismo Centrado en las tareas Centrado en las relaciones Nivel de tolerancia Cumplimiento de los objetivos y tareas Calidad y conocimiento en el trabajo Disciplina y superación personal Iniciativa y creatividad	- Rol en la fijación de metas - Rol en el planeamiento de las actividades. - Delegación de funciones. - Participación en la toma de decisiones. - Realización de las tareas. - Medios para alcanzar las metas. - Coordinación de las actividades. - Estructuración y establecimientos de patrones. - Valoración del sentimiento. - Relaciones armónicas. - Fomento de la colaboración. - Soporte y desarrollo. - Empoderamiento del equipo. - Intolerancia al error. - Severidad. - Grado de cumplimiento de los objetivos. - Grado de cumplimiento de las funciones y tareas. - Esmero y limpieza en el trabajo. - Exactitud en el trabajo. - Conocimientos del trabajador. - Dominio y habilidad. - Asistencia y puntualidad. - Cumplimiento de las normas disciplinarias. - Esfuerzo para obtener mejores resultados. - Progreso consistente - Capacidad para prever soluciones novedosas. - Capacidad para desarrollar trabajo adicional. - Capacidad para desarrollar trabajo	**Población** Estuvo conformado por el total de 47 trabajadores de la sede de estudio. **Muestra** Fue una muestra poblacional. **Tipo** Aplicada **Nivel** No experimental **Diseño** Descriptivo correlacional-causal **Esquema**  Donde: M: Muestra. X1: variable 1 liderazgo. X2: variable 2 desempeño laboral. : Relación causal X_1 sobre X_2 **Técnicas** Encuesta **Instrumento** Cuestionario

ANEXO 2. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 1 EL LIDERAZGO

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos respecto al estudio "*Liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023*".

Instrucciones: El cuestionario está elaborado con 16 ítems de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la variable 1, con una valoración para cada afirmación que se muestra:

Siempre (5), casi siempre (4), regular (3), casi nunca (2), nunca (1)

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 centrado en el autoritarismo-democratismo						
01	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco toma cuenta solo su criterio para la fijación de metas del grupo.					
02	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco toma cuenta solo su criterio para el planeamiento de las actividades del personal.					
03	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco delega funciones de dirección al personal más capacitado.					
04	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco fomenta la participación del personal en la toma de decisiones.					
Dimensión 2 centrado en las tareas						
05	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco lo que más le interesa es el cumplimiento de las tareas por parte de su personal.					
06	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco se ocupa principalmente de las formas y medios para alcanzar las metas del grupo de trabajo.					
07	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco se ocupa prioritariamente de coordinar las actividades de su personal.					
08	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco le interesa más la estructuración y establecimientos de patrones de trabajo del personal.					
Dimensión 3 Centrado en las relaciones						
09	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco valora mucho los sentimientos del personal.					
10	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco trata de mantener principalmente relaciones armónicas y tranquilas con el personal.					
11	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco fomenta la colaboración creativa y el trabajo en equipo entre su personal.					
12	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco está muy capacitado para brindar apoyo para el desarrollo del equipo de trabajo de todo su personal.					
Dimensión 4 nivel de tolerancia						
13	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco es muy intolerante al error de su personal de trabajo.					
14	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco es muy severo en la aplicación de reglamentaciones de la entidad.					
15	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco es muy severo en las medidas disciplinarias de la entidad.					
16	La autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco tiene un nivel de intolerancia aceptable por el personal.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos respecto al estudio "*Liderazgo y desempeño laboral de la autoridad regional forestal y de fauna silvestre de la región Huánuco 2023*".

Instrucciones: El cuestionario está elaborado con 16 ítems de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la variable 1, con una valoración para cada afirmación que se muestra:

Siempre (5), casi siempre (4), regular (3), casi nunca (2), nunca (1)

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 cumplimiento de los objetivos y tareas						
01	El personal de la entidad cumple con los objetivos trazados en el área					
02	El personal de la entidad cumple con sus funciones que le corresponde a su puesto y/o área					
03	El personal de la entidad cumple con sus tareas que le corresponde a su puesto y/o área.					
04	El cumplimiento de los objetivos y tareas del personal es mucho mejor que los años anteriores.					
Dimensión 2 calidad y conocimiento en el trabajo						
05	El personal de la entidad trabaja con mucho esmero y limpieza					
06	El personal de la entidad trabaja con exactitud y precisión esperada.					
07	El personal de la entidad cuenta con los conocimientos esperados para el puesto que ocupa.					
08	El personal de la entidad demuestra un dominio y habilidad en su trabajo.					
Dimensión 3 disciplina y superación personal						
09	El personal de la entidad cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.					
10	El personal de la entidad cumple con las normas disciplinarias y de conducta.					
11	El personal de la entidad se esfuerza para obtener mejores resultados progresivamente.					
12	El personal de la entidad muestra progreso en sus funciones y tareas.					
Dimensión 4 iniciativa y creatividad						
13	El personal de la entidad cuenta con las condiciones para prever soluciones novedosas, prácticas, precisas y bien fundamentadas					
14	El personal de la entidad cumple con las condiciones para desarrollar trabajo adicional y útil.					
15	El personal de la entidad cumple con las condiciones para desarrollar trabajo sin necesidad de orientación constante.					
16	El personal de la entidad cumple con las condiciones para desarrollar trabajo sin necesidad de supervisión constante.					